

EL COACHING Y LA CALIDAD EDUCATIVA

*Johnny Alvarado

Resumen

El coaching, es un sistema de asesoramiento personal y profesional que da un entrenador a un directivo o coach, es necesario trasladar a la educación esta filosofía y conceptos con el fin de fomentar la calidad educativa y mejorar el rendimiento tanto de los docentes como los alumnos. El presente artículo se realizó con la finalidad de analizar el coaching y la calidad educativa desde esta perspectiva, como herramienta aplicable a la gerencia educativa. La investigación se sustenta en las teorías de autores como son: Evies (2009), Cabrera (2006), Mendoza (2006), Valdez (2008), Flores (2004), entre otros. Por tal motivo, el tipo de metodología utilizada es de campo, ya que esta investigación fue realizada dentro del ámbito laboral y de tipo descriptivo documental, por cuanto se orientó al objetivo fundamental de esta investigación. Por esta razón, los gerentes educativos medianamente están cumpliendo con el rol al frente de los grupos de trabajo bajo su protección. Se recomienda la implementación del Coaching para instruir a los directivos en cuanto a los principios gerenciales de este programa al mismo tiempo poner en práctica las pautas proporcionadas por el coaching como estilo de liderazgo emergente.

Palabras claves: Coaching, Gerencia Educativa, Calidad Educativa.

Coaching and Educational Quality. Universidad

Abstract

The coaching staff is a system that gives personal and professional advice and trainer or coach, it is necessary to transfer this philosophy and education concepts in order to promote the quality and improve the performance of both teachers and the students. This article was performed in order to analyze the coaching and educational quality from this perspective as a tool applicable to educational management. The research is based on the theory of authors include as: Evies (2009). Cabrera (2006), Mendoza (2006), Valdez (2008), Flores (2004), among others. Therefore, the type of methodology used is field since this research was conducted in the labor sphere and descriptive documentary because the fundamental purpose of the research was oriented. For this reason educational managers are fairly fulfilling his role as head of the working groups under his protection. Coaching implementation is recommended to educate managers about the management principles of this program at the same time implement the guidelines as provided by the coaching style of leadership emerging.

Keywords: Coaching, Manager Education, Education Quality.

J. Alvarado. Autor de la Investigación El Coaching y la Calidad Educativa. Estudiante de la Maestría de Gerencia e Innovación de la Universidad Dr. José Gregorio Hernández. Maracaibo, Estado Zulia.

Introducción

El fenómeno de la globalización ha afectado al mundo contemporáneo, el ambiente competitivo actual demanda cambios significativos en todos los ámbitos estructurales de la sociedad y, muy particularmente, en la educación. Esto inexcusablemente exige plantearse hoy día la imperiosa necesidad de gestionar a las organizaciones educativas de una forma muy distinta a como se hacía hace sólo una década.

Por ello, los gerentes educativos deben convertirse en prioridad la actualización y adquisición de nuevos conocimientos, nuevas estrategias y herramientas gerenciales. Se trata no sólo de conocer sino aplicar nuevos elementos que posibiliten el proceso gerencial educativo de cara a las demandas de la sociedad; y entre estas herramientas se encuentra el Coaching que es un sistema integral referido al, qué hacer para conseguir el rumbo que conduzca a la calidad educativa, teniendo presente que la esencia de este modelo tiene sus cimientos en la premisa que todos sean responsables frente a la organización del trabajo, optimizando espacios para que los individuos tengan acceso hacia su crecimiento personal y laboral, con autonomía psicológica para crear e innovar mejorando el desempeño en su área de trabajo.

El presente trabajo se realizó con el objeto de analizar el Coaching y la Calidad Educativa tomando en cuenta el estilo de gerencia que se refleja en las distintas instituciones educativas y en qué medida se pone en práctica el acompañamiento y apoyo que debe brindar al docente en el aula. Al mismo tiempo que se toma en cuenta el tipo de liderazgo que éste ejerce en el plano profesional para luego sugerir el estudio y aplicación del Coaching como herramienta gerencial, basándose en los elementos teóricos del tema, con el propósito de precisar su importancia e identificar sus técnicas, métodos y aplicabilidad en la gestión de recursos humanos para luego proponer recomendaciones acerca de su posible aplicación en el campo de la gerencia educativa.

En todo momento el profesional de la docencia que se desempeña en un cargo directivo tiene la gran responsabilidad de enfrentar retos para lograr que la institución la cual dirige lleve a feliz término las metas trazadas. Es por ello que cada día debe buscar nuevos métodos gerenciales que le permitan una calidad educativa y buena fluidez en las relaciones con y entre las personas que allí laboran a fin de garantizar un medio, social y políticamente, estable que permita la formación de valores, una alta capacidad creativa y corresponsable entre sus dependientes.

Mendoza, A. (2006), en su trabajo de grado titulado "El Coaching como Estrategia Gerencial empleada por el Personal Directivo para Promover el Trabajo en Equipo, en la Unidad Educativa "Hermana Jiménez" de Duaca, Municipio Crespo en el Estado Lara. Concluyó que el director no refleja la visión compartida en las estrategias a seguir con el personal docente que promuevan incentivos grupales e incidan en su actitud para el trabajo en equipo.

La conclusión que antecede a este párrafo sustenta claramente a la investigación en proceso ya que deja ver la necesidad de preparación que aun necesitan los gerentes educativos para poder inmiscuirse en la conformación de equipos de trabajo de manera organizada y hacer que la escuela sea copartícipe o protagonista del impulso de las nuevas generaciones hacia la refundación del Estado que exige nuevos ejes, nuevos marcos de referencias y la participación integral, correspondiéndole a los docentes como líderes, propiciar el debate de cambio, desde sus bases, desde la escuela, asumiendo responsabilidades y adecuando el desempeño a un nivel más elevado que en el pasado y marcar un presente de cara al nuevo futuro con visión progresista.

Valdez, A. (2008), realizó un estudio que lleva por nombre "Propuesta de Cambio en la Administración Educativa" en la Universidad Autónoma de México como trabajo de ascenso para pasar de profesor asociado a titular. En su investigación resalta el desarrollo humano, el trabajo en equipo, cambios en el modelo de gestión educativa utilizando la filosofía del coaching que toca directamente al humanismo y al constructivismo. Sostiene que para lograr una administración acorde al nuevo milenio y ser competitivos en la globalización de mercados, es importante retomar los siguientes retos y principios.

La educación está obligada a orientarse al desarrollo humano y a la equidad de oportunidades. La formación de una cultura organizacional basada en la capacitación constante de los docentes y directivos para que estén acordes a los cambios tecnológicos e innovaciones científicas que aumenten sus habilidades, destrezas y acciones en la búsqueda de la calidad educativa. Incrementar el trabajo en equipo, siempre supervisando los avances y alcances de las tareas programadas. Lograr una comunicación funcional en todos los niveles de la institución educativa para el logro de los objetivos curriculares. Todos estos planteamientos van de la mano para soportar el trabajo en curso sobre el coaching y su perspectiva de aplicación en la gerencia educativa ejercida por los directores escolares.

Fundamentación Teórica

Coaching

Evies, M. (2009), el concepto que subyace a esta definición es que no ha habido coaching a menos que haya ocurrido un cambio positivo. Gerentes, supervisores y líderes pueden tener muchos tipos de conversaciones en las cuales intentan mejorar algún aspecto del desempeño individual o del equipo. Pero si no ocurre alguna mejora, entonces lo que ocurrió fue alguna interacción de algún tipo, pero no alguna interacción de coaching.

Según Cabrera (2006), el coaching, entonces, abre ventanas para escudriñar nuevos conceptos, nuevos sistemas integrales, técnicas, herramientas y nuevas tecnologías de gestión que se centran en: un estilo particular y diferenciado del coach con algunas características específicas de su liderazgo que resultan novedosas para el desarrollo de líderes en la administración de instituciones. Haciendo uso de una metodología de planificación continúa en el tiempo más mediato, en estrategias y tácticas que apuntan siempre hacia una mayor visión de la realidad escolar.

En tal sentido expresa que se estará contando con un sistema integral, coherente, continuo, día a día, para el desarrollo de los talentos individuales de las personas en el trabajo, conectado con la medición del desempeño individual, con los resultados del equipo y la presencia de amor por el trabajo y pasión por la excelencia.

Funciones del Coaching

El coaching es un proceso de entrenamiento individual, personalizado y confidencial, en el que por medio del diálogo el coach ayuda al cliente a pensar por sí mismo, a encontrar las respuestas a sus preguntas y a descubrir dentro de sí su potencial, moviéndole a la acción para alcanzar todo esto. En el coaching no hay fórmulas ni recetas, cada cliente es único y lo que vale para una persona no tiene por qué ser útil para otra. Su herramienta fundamental son las preguntas, estas hacen que el individuo se detenga a pensar, obligan a reflexionar con más profundidad sobre sí mismo y su accionar ante la vida.

El coaching según Evies, M (2009), ocurre dentro de una conversación donde aparecen compromisos mutuos. De parte del coachee: El compromiso de un resultado extra-ordinario, la honestidad de lo que ocurre, y su disposición hacia el logro. De parte del coach: El compromiso con el resultado de su coachee es más grande que el del coachee mismo. Esto

significa que el coach tiene una manera peculiar de escuchar, donde es capaz de darse cuenta de sus propias opiniones del coachee, y de las opiniones que el coachee traiga en su relato.

A veces los coaches trabajan también con los estados de ánimo. Pero si bien este es un tema que tiñe la percepción de cualquier ser humano, los coaches saben que el compromiso tiene que ser más grande que el estado de ánimo, o sólo hará aquello que "los días buenos" le permitan. El coach encara cada resultado extra-ordinario a conseguir, como quien inicia un juego. Establece reglas, establece cómo se hace un gol y cómo se gana el partido. También hace que, cuando el evento se termina, se declare así y llama a un juego nuevo más grande.

Así como no puede imaginarse una obra de teatro sin un director, un jugador profesional de cualquier deporte sin un coach, cuesta imaginarse a un empresario, a la gente de una empresa o a un profesional con un coach. Sin embargo, todos pueden entender que no puede una persona verse a sí misma en acción. Esa es la razón fundamental por la que en las artes, en el deporte y en la educación nadie se imagina competir para ganar, sin un coach.

De la misma manera ocurre en el campo educativo. Imposible lograr los objetivos del proyecto educativo de la escuela si el director no entrena al personal en lo aliciente al trabajo en función de logros. Pues en las instituciones escolares los directivos deben jugar el papel de coach de manera definitiva en la búsqueda de una mejora sustancial en cuanto a la manera de conducir y administrar el proceso educativo siendo proactivos en su manera de actuar.

El Coaching en la Educación

El coaching genera un enfoque hacia el desarrollo personal para alcanzar metas más altas, en menos tiempo. Cada uno de los alumnos o participantes posee determinadas características, la técnica del coaching consiste en identificar las necesidades de cada uno de ellos y encontrar la manera de ayudarlo a satisfacerlas enfocadas principalmente en su potencial, además de enfocarnos en descubrir todos sus talentos y cualidades, también es necesario descubrir sus comportamientos y actitudes negativas que lo limitan para que pueda desarrollar todo su potencial. Cuando se consigue que una persona logre eliminar o controlar los obstáculos internos que le impiden alcanzar su nivel óptimo de rendimiento, su potencial natural se manifestará sin necesidad de conocimiento técnico del exterior.

El coaching como herramienta educativa constructivista, es una forma de liderazgo, una manera de lograr nuestras metas y los objetivos de nuestra organización a través del desarrollo constante de los alumnos, de formarlos como personas de alto desempeño.

Para lograrlo se pueden aplicar técnicas diversas, el coaching es un estilo de liderazgo, es una herramienta más para alcanzar metas pero sobre todo es indispensable para desarrollar un equipo de trabajo con el que puedas confiar y lograr el trabajo en equipo mediante el desarrollo de las habilidades de cada uno de los integrantes e identificando sus áreas de oportunidad para motivarlos a que la fortalezcan pero principalmente aprovechando y remarcándole a ellos mismos sus muchas fortalezas estableciendo metas retadoras.

Coaching en las Organizaciones Educativas

El coaching está siendo aplicado cada vez más en empresas y organizaciones de todo tipo, incluyendo las educativas. La intervención de un coach profesional, en grupos de trabajo o en trabajo personal sobre los directivos, está transformándose rápidamente en una ventaja competitiva de la organización. Razones por las cuales el coaching es importante para las empresas, y por tanto para la educación, tal aseveración la realiza Evies, M (2009).

Es así, como el coaching en las organizaciones educativas puede facilitar que las personas se adapten a los cambios de manera eficiente movilizandolos valores centrales y los compromisos del ser humano, al mismo tiempo que las estimula hacia la producción de resultados sin precedentes. Renovando relaciones y haciendo eficaz la comunicación en los sistemas humanos que hacen vida en la organización escolar motivando a las personas para la colaboración, el trabajo en equipo y la creación de consenso. Despertando potencialidad de las personas, permitiéndoles alcanzar objetivos que de otra manera son considerados inalcanzables.

En el mundo de hoy en las organizaciones educativas no se tienen límites técnicos sino límites paradigmáticos. Las personas están ciegas respecto de muchas de las grandes cosas que las limitan, por lo que no son capaces de observar por qué tienen los mismos problemas en forma recurrente. Basta observar como en las instituciones educativas se trabaja el tema del cambio. No buscan sólo mejorar sino transformar la cultura realmente y cambiar las conversaciones que la gente tiene para que no se quede atrapado en las historias que hacen que se siga haciendo siempre lo mismo. También es común ver en las organizaciones educativas como los seres humanos que las componen, cuando no consiguen el resultado que quieren, arman una "historia" que justifique no producir los resultados.

Ventajas del Coaching

El aprendizaje de nuevos estilos de gestión implica, en esencia, un cambio en actitudes, percepciones o comportamientos. Por lo tanto requiere de una transformación de factores para que sea exitoso proporcionando un conjunto de ventajas y en esa medida, Flores, V. (2004) considera que éstas son prácticas que se deben abordar para la aplicación efectiva del coaching.

Entre las ventajas más provechosas del coaching están; en primer lugar, una retroalimentación sobre sí mismo y como se es visto o percibido por los demás en la que puede llamarse una evaluación 360°. En segundo lugar, se tiene conciencia de las necesidades de cambio y aceptar la responsabilidad que ello implica. También el coaching ofrece la ventaja de poder identificar las necesidades más críticas de desarrollo personal, y por último plantea los objetivos y planes de acción orientados al diseño de estrategias realistas para mejorar la efectividad personal. Todo ello exige realizar un seguimiento continuo del proceso gerencial en el plantel y considerar cada uno de los estratos del colectivo para brindar oportuna y acertada orientación.

Metodología

El estudio está concentrado en la investigación de campo ya que se recopilaron datos en forma directa y además el instructivo para la elaboración y presentación de trabajos especiales de la Universidad Dr. José Gregorio Hernández. "Se entiende por investigación de campo, el análisis sistemático de problemas en la realidad con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes" (p.10).

Asimismo, tomando en cuenta las fuentes de conocimientos que abarca el estudio, se considera una investigación descriptiva, porque se dirige al análisis de dos procesos: coaching y calidad educativa. En este sentido, Bisquerra (2002), sostiene que esta investigación "describe los fenómenos tal cual aparecen en la actualidad. No se manipula ni controla ninguna variable".

Reflexiones Y Consideraciones Finales

El docente que aplique el método de coaching como herramienta para mejorar la calidad educativa encontrará la base fundamental en los valores profundos. La sana competencia humana, el mejoramiento y desempeño superior, la importancia de la enseñanza. El método está orientado a resultados y tiene como consecuencia la mejora continua del desempeño individual o grupal. Es una interacción disciplinaria a fin de lograr la meta de la

mejora continua el docente (coach) debe ser lo suficientemente disciplinado como para crear condiciones esenciales, aprender, desarrollar y utilizar las habilidades críticas. De esta forma orienta a sus estudiantes hacia niveles de entrenamiento que les permitan alcanzar el éxito. No basta el conocimiento intuitivo o la simple memorización de ideas y conceptos ya que esto no garantiza la calidad del desempeño.

Las actitudes básicas esperadas en el estudiante son la esencia para el logro de sus objetivos. Para mejorar el desempeño de las actividades del estudiante, es absolutamente necesario la actitud básica estructurada en tres pasos: buscar, saber e imaginar.

La creación y estímulo de valores son clave en el proceso de aplicación del coaching, de esta forma la sana competencia humana, el mejoramiento del desempeño superior y la importancia de la enseñanza son los estímulos que el docente utilizará en la orientación de sus estudiantes. El método logrará que el docente enseñe a sus estudiantes a pensar desarrollando un conjunto de habilidades cognitivas. Enseñarle sobre el pensar, que no es más que el estímulo para llevarlos a alcanzar el saber y de esta manera logren su autonomía. Y enseñarle sobre la base del pensar al incorporar objetivos de aprendizaje relativos a las habilidades cognitivas favoreciendo el proceso del saber.

Tanto los docentes como los directivos en gran medida desconocen qué es el coaching y los beneficios que ofrece su utilización en la organización escolar lo cual afecta negativamente la calidad y el nivel de desempeño de estos profesionales ya que está carentes de una de las herramientas gerenciales más dinámica y poderosa para elevar el grado de rendimiento y actuación profesional de los trabajadores dentro de cualquier organización.

El liderazgo es el proceso de influir en otros y apoyarlos para que trabajen con entusiasmo en el logro de objetivos comunes y conduce al ejercicio de la actividad en el desempeño, de forma eficaz y eficiente. No obstante, el estudio revela que aún cuando más de la mitad de los directivos actúan de manera democrática hay una porción representativa que se caracteriza por ser autoritario.

Sería útil la aplicación del coaching como estilo emergente de liderazgo y mejorar los resultados de relaciones en el ámbito laboral, teniendo presente que permite hacer compromisos en una acción cooperativa con el equipo en un clima de respeto

Si los directores y supervisores de hoy quieren destacarse y ser reconocidos como profesionales de vanguardia y líderes deben, como una regla de vida profesional, asumir el Coaching ya que es una herramienta gerencial estratégica que aporta grandes beneficios a la educación en sus distintos ámbitos, muy particularmente en el desempeño profesional del gerente educativo y de las personas bajo su dirección.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Cabrera, Y. (2006). Coaching como herramienta para mejorar el desempeño de los trabajadores de campo Orocuai P.D.V.S.A. Tesis de grado sin publicar optar el título de Licenciado, Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. Maturín.

Chiavenato, I. (2001) Administración: procesos Administrativos. Bogota. Colombia: Mc Graw- Hill. Interamericana. 3era, Ed.

Daft, R. (2006). La experiencia del liderazgo. Internacional. México: Thomson. Edt. S.A.

Evies, M. y Otros. (2009). Coaching. [Documento en línea] Disponible en: <http://www.monografia.com/trabajos10/coach/coach.shtml> [Consulta 2014, Mayo 19]

Flores, V. (2004) Ventajas del Coaching o asesoramiento Efectivo. [Documento en línea] Disponible en: <http://www.umano.com.pe/docs/pdf/2004-megatendencias-coaching.pdf>. [Consulta 2014, Mayo 19].

Nicholson, Y. (2004). "Liderazgo Proactivo como Posibilidad de Estilo de Gestión Educativa en la Escuela Básica, I y II Etapa" Edo, Monagas. Trabajo de Grado para optar al Título de Especialista. Universidad Gran Mariscal de Ayacucho. Maturín.

Valdez, A. (2008) Propuesta de cambio en la administración educativa. México: Universidad Autónoma de México. Trabajo de ascenso.

Velasco, F. (2008) Coaching como Habilidad de Liderazgo. [Documento en línea] Disponible en: <http://www.portaldelcoaching.com/Actualidad/columna/NL10-Doc2> [Consulta 2014, Mayo 14]

Venturín, M. (2008) Nueva Modalidad de Gestión. [Documento en línea] Disponible en: <http://www.gestiopoli.com/administración-estrategica/mujer/coachingsistema-de-gestion-empresarial.htm>. [Consulta 2014, Mayo 19]

