

COACHING, PNL E INTELIGENCIA EMOCIONAL APLICADOS A LA DOCENCIA

Daniel López Fernández *

Escuela de Inteligencia

C/ Fernando el Católico 63, Madrid (España)

Contacto A: danilopezfernandez@gmail.com

ContactoB: dlopez@escueladeinteligencia.com

Resumen: se abordan en este artículo temas relacionados con la docencia y cómo facilitar la adaptación de profesores y alumnos al nuevo marco educativo propuesto por el “plan bolonia” mediante herramientas propias de disciplinas como el coaching, la programaciónneurolingüística (pnl) y la inteligencia emocional.

La UPM, consciente de la importancia de dicha adaptación, aprobó para el curso académico 2009-2010 un proyecto de innovación educativa [1], en el que tanto profesores como alumnos se formaron en competencias transversales y experimentaron las disciplinas mencionadas anteriormente.

Experiencias de formación en distintos ámbitos y resultados favorables en el mencionado proyecto, permiten concluir que maximizando la divulgación y el uso de dichas disciplinas en el ámbito educativo se facilitaría la labor del docente y se potenciaría el aprendizaje del alumno convirtiéndole en protagonista de su desarrollo académico, tal y como persiguen los nuevos paradigmas docentes.

Numerosas herramientas utilizadas en el ámbito del Coaching pueden ser provechosas para el estudiante, como por ejemplo la fijación de objetivos y el cumplimiento de un plan de acción bien trazado. El aprendizaje del alumno resultaría más efectivo si el formador utiliza ciertas prácticas comunicativas propias de la PNL y es consciente del estado emocional en que se va encontrando un estudiante al afrontar los retos que se le proponen durante su proceso de aprendizaje.

En este artículo se recogen de una manera sencilla y práctica una serie de herramientas y técnicas que pueden resultar de utilidad a los profesionales que se dedican a facilitar el aprendizaje de otras personas.

PALABRAS CLAVE

Docencia, Aprendizaje, Coaching, Inteligencia Emocional, Programación NeuroLingüística, Escuela de Inteligencia

ABSTRACT: This paper is focused on teaching skills and how to make easier the adaptation of teachers and students to the new european framework in higher education with tools and techniques of Coaching, Neuro-Lingüistic Programming (NPL) and emotional intelligence.

The “Universidad Politécnica de Madrid”, being aware of the real importance of this adaptation, approved for the academic year 2009-2010 an educative innovation project [1], in which teachers and students learnt transversal skills and experienced the previous tools.

Derived from teaching experiences and the positive results of the referenced project, It can be said that spreading the use of Coaching, NPL and Emotional Intelligence in the educative field would improve the student learning process, making him the main character of his academic development, according with the new educational paradigm.

A lot of Coaching tools can be very useful for students, for example the choice of targets and to achieve these objectives according to a well designed plan of action. The learning of a pupil could be more effective if the teacher uses NPL communication techniques and knows about the student emotional state throughout his learning process.

Some of these tools and techniques are gathered in this paper. They are explained in a simple and practical way and it can be useful for educational field professionals that want improve their daily work and facilitate the student learning.

KEY WORDS:

Teaching, Learning, Coaching, Emocional Intelligence, Neuro Linguistic Programming, “Escuela de Inteligencia”

REFERENCIAS / REFERENCES:

- [1] M.L.Casado, C.Sánchez, D.López y S.Scheele, “Inteligencia Emocional y Coaching con alumnos de primeros cursos de la UPM”, XVIII Congreso Universitario de Innovación Educativa en las Enseñanzas Técnicas (CUIEET2010)

1. RESUMEN

Se abordan en este artículo temas relacionados con la docencia y cómo facilitar la adaptación de profesores y alumnos al nuevo marco educativo propuesto por el “plan Bolonia” mediante herramientas propias de disciplinas como el Coaching, la Programación Neurolingüística (PNL) y la Inteligencia Emocional.

La UPM, consciente de la importancia de dicha adaptación, aprobó para el curso académico 2009-2010 un proyecto de innovación educativa [1], en el que tanto profesores como alumnos de la universidad se formaron en competencias transversales y experimentaron las disciplinas mencionadas anteriormente.

Experiencias de formación en distintos ámbitos y los resultados favorables del mencionado proyecto, permiten concluir que maximizando la divulgación y el uso de dichas disciplinas en el ámbito educativo se facilitaría la labor del docente y se potenciaría el aprendizaje y el talento del alumno convirtiéndole en protagonista de su desarrollo académico, tal y como persiguen los nuevos paradigmas docentes.

Numerosas herramientas utilizadas en el ámbito del Coaching pueden ser provechosas para el estudiante, como por ejemplo la fijación de objetivos y el cumplimiento de un plan de acción bien trazado. El aprendizaje del alumno puede ser más efectivo si el formador utiliza ciertas prácticas comunicativas propias de la PNL y además es consciente del estado emocional en que se va encontrando un estudiante al afrontar los retos que se le van proponiendo durante su proceso de aprendizaje.

En este artículo se recogen de una manera sencilla y práctica una serie de herramientas y técnicas que pueden resultar de utilidad a los profesionales que se dedican a compartir conocimientos y a facilitar el aprendizaje de otras personas.

2. HERRAMIENTAS APLICADAS A LA DOCENCIA

Son tres las disciplinas de las que se van a extraer ideas, técnicas y herramientas que pueden ser de utilidad para un formador: Coaching, PNL e Inteligencia Emocional. Para facilitar su aprendizaje se van a estudiar por separado cada una de las áreas de conocimiento mencionadas, pero cabe destacar que son complementarias entre si y que es recomendable que su aplicación sea conjunta.

En cada sección se van a mostrar los inicios y el estado del arte del Coaching, la PNL y la Inteligencia Emocional, tras esto se verán ciertos conocimientos que pueden resultar útiles para la docencia y una forma en la que se pueden aplicar de una manera práctica y sencilla

2.1 COACHING

2.1.1 ORIGENES Y FIGURAS RELEVANTES DEL COACHING

Son muchas las influencias de las que ha bebido el Coaching hasta llegar a ser la disciplina que es hoy día, de forma que actualmente existe un gran elenco de figuras y escuelas relevantes a destacar en este campo. Desde los grandes filósofos de la antigüedad griega (**Sócrates, Platón y Aristóteles**) hasta la filosofía existencialista y la psicología humanista del siglo XX el Coaching ha ido recogiendo ideas de diversas disciplinas relacionadas con el desarrollo del potencial humano y conjugándolas en una metodología de trabajo que se empezó a esbozar en los años 80 y que ha continuado perfilándose en las últimas décadas con la incorporación de conocimientos y técnicas propias de la Programación NeuroLingüística y la Inteligencia Emocional.

Para el lector ávido cabe destacar que existen varias publicaciones que profundizan en los inicios y las influencias del Coaching [2]; sin embargo este trabajo se centra en algunos de los autores que a mi parecer pueden resultar más representativos para su aplicación en la docencia: Sir John Whitmore, Talane Miedaner y Sandy Vilas.

El primer coach relevante, especializado en el coaching ejecutivo, es Sir. **John Whitmore**, escritor del libro “Coaching for performance (1996)” [3], donde define el Coaching como un proceso que “... *consiste en liberar el potencial de una persona para incrementar al máximo, su desempeño. Consiste en ayudarlo, en lugar de enseñarle*”. Entre sus aportaciones más relevantes esta el método GROW, que será estudiado más adelante para su aplicación en el ámbito docente.

La segunda autora a destacar, referente en el campo del Coaching personal, es **Talane Miedaner** que escribió “Coaching your self to success (2000)” [4], donde define coaching como un “...*proceso de entrenamiento personalizado y confidencial, que cubre el vacío existente entre lo que eres ahora y lo que deseas ser*”.

El tercer coach a mencionar es **Sandy Vilas**, presidente de la Coach University, que propone una serie de cualidades deseables para un coach y que a mi parecer pueden extrapolarse a un formador, tal y como se vera en uno de los siguientes puntos

2.1.2 CUALIDADES DE UN COACH-FORMADOR

A continuación se van a estudiar las características antes comentadas que Sandy Vilas propone para un coach, así como su aplicación práctica para un profesor en el mundo docente. Las personas que quieren apoyar a otra a conseguir un objetivo son:

- **Amables y solícitas:** Tienen una actitud orientada a las necesidades de su alumno, han de conocer desde una actitud amigable y de servicio que le hace falta a la persona que tiene en frente y como puede facilitárselo.
- **Optimistas y positivas:** Confían plenamente en el potencial del alumno y saben que si le tratan como una persona responsable e inteligente aumentan las posibilidades de que esa persona demuestre responsabilidad e inteligencia en su conducta.
- **Perspicaces:** Son capaces de percibir los estados de ánimo sus alumnos, conocen o al menos intuyen que se les pasa por la cabeza a sus estudiantes.
- **Saben escuchar y hablar:** Hacen un buen uso del lenguaje verbal y no verbal, son capaces de entender al alumno y hacerse entender.
- **Tienen conocimientos técnicos:** Día tras día mejoran y estudian técnicas que necesitan para apoyar a sus estudiantes de la forma más adecuada posible.
- **Abiertos:** Quieren aprender de las personas con las que tienen la oportunidad de trabajar y tienen un espíritu fresco y humilde que les hace estar receptivos a la información que les llega.
- **Coherentes:** Actúan en paralelo con sus valores. O no hay contradicción entre lo que hacen, dicen y piensan o si la hay y lo detectan toman medidas para mejorar la situación
- **Artistas:** Una vez conocidas las técnicas de formación y del coaching, llevarlas a cabo y convertirlas en una realidad es más un arte que una técnica.

2.1.3 MÉTODO GROW PARA PROFESORES

El método GROW citado anteriormente propone una serie de fases a las que van asociadas un conjunto de preguntas para que una persona consiga un objetivo, debe

su nombre al acróstico de los siguientes términos anglosajones, que se estudiarán a continuación desde el punto de vista de la educación

Figura 1: Método GROW aplicado a la docencia

Goal (Fijación de una meta)

Una vez planteados los objetivos generales de una asignatura que enmarcan el área a estudiar, el formador puede convertir al alumno en responsable de su aprendizaje invitándole a que sea él mismo el que se fije y anote sus propias metas.

Método GROW para la docencia



Mediante una actitud de guía y las preguntas apropiadas, el docente escucha de boca del propio alumno que es lo que realmente quiere aprender y que beneficio pretende obtener de las horas invertidas en la materia. Con este proceso el alumno consigue un motivo propio para estudiar, este puede ser obtener un título, un trabajo, conocimientos o bien el proceso de aprendizaje perse. Lo importante es que de esta manera él mismo esta alimentando su propia motivación y es que tal y como decía **F.W. Sanderson**, un excelente profesor-coach nacido en el S.XIX, “*El factor clave del aprendizaje es la voluntad de aprender*” [5]

Reality (Realidad, situación actual o de partida)

Cuando el alumno haya fijado sus objetivos y descubierto su motivación es fundamental que el profesor le haga plantearse mediante preguntas la situación de partida pues esta influirá en su proceso de aprendizaje. Es necesario para todas las partes, especialmente para el estudiante saber si la materia a estudiar le interesa por si misma, si tiene conocimientos previos o relacionados, etc. Cuando el alumno sabe realmente donde esta puede tener una estimación real del esfuerzo que va a necesitar para conseguir lo que se haya propuesto.

Opportunities (Oportunidades, opciones para facilitar el aprendizaje)

En esta fase el objetivo del docente es hacerle tomar conciencia al alumno de las oportunidades que tiene o que el mismo puede crear para facilitar el camino desde su realidad actual a su realidad deseada. En este sentido el espectro de posibilidades es

amplísimo puesto son las ganas de aprender y la creatividad del individuo las que determinan las mismas: bibliotecas, libros, profesores, tutores, compañeros con conocimientos del tema, grupos de trabajo, familiares, amigos, etc.

Will/What/When/... (Voluntad, Qué, Cuando, ...)

Voluntad: Es fundamental que el alumno recapacite sobre cual es el grado de voluntad o de compromiso que quiere adquirir, tanto profesor como alumno han de saber “cuanto carbón se le va a echar a la maquina”. A veces los alumnos no saben como responder a esta pregunta de forma tangible y puede facilitarles la tarea el puntuarlo numéricamente.

Que, cuando,... : Por último, y para convertir su ilusión en una realidad, el alumno ha de trazarse y cumplir un plan de acción en el que detalle en varios niveles que es lo que va a realizar para llegar al objetivo con el que se ha comprometido; en este sentido la evaluación continua facilita las cosas ya que con una guía docente detallada el alumno puede tener claro que ha de hacer, cuanto tiempo le llevará, cuando y como lo hará, que recursos utilizará, etc. Para crear un plan de acción efectivo se pueden usar técnicas que saquen lo mejor de la parte del cerebro más racional y estructurada, como el Ishikawa [6] y técnicas que se centren en la parte más visual y creativa de la mente humana, como los mapas mentales de la PNL [7].

2.2 PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA (PNL)

2.2.1 ORIGENES Y FIGURAS RELEVANTES DE LA PNL

La PNL tiene su origen en el año 1973 a raíz de una tesis doctoral presentada conjuntamente por **Richard Bandler**, informático y psicólogo, y **John Grinder**, lingüista y psicólogo, donde propusieron que la mente y el lenguaje de una persona se pueden programar para modificar y mejorar su conducta.

Tras estudiar el porqué del éxito de diferentes terapeutas de la época como **Milton Erickson**, **Virginia Satir** y **Fritz Perls** empezaron a concebir la PNL como una disciplina que trata de cómo el cerebro codifica el aprendizaje y la experiencia, analizando la excelencia en el comportamiento humano de tal manera que los resultados creados por ese comportamiento pueden ser duplicados por otra persona

Durante las siguientes décadas a su creación la PNL continuo consolidándose como disciplina gracias en mucha parte a las aportaciones e influencias de personas como **Robert Dilts**, psicólogo humanista destacado por numerosas aportaciones a este campo junto a los creadores de la PNL [8].

La cantidad de recursos y conocimientos que un docente inquieto puede obtener en libros sobre PNL [9][10] son casi ilimitados, no obstante este trabajo se centra en las dos aplicaciones que he considerado más relevantes.

2.2.2 PILARES Y PRESUPOSICIONES PARA UN FORMADOR

La PNL consta de una serie de presuposiciones que se apoyan en cuatro pilares que se pueden extrapolar a la docencia tal y como se ve a continuación:

- **Objetivos claros:** Un profesor ha de tener en mente el objetivo final que busca con sus alumnos, ha de saber que contenidos quiere trasladarles y como hacerlo para que les resulten lo más pedagógicos y atractivos posible, procurando en sus pupilos el máximo número y calidad de momentos de flujo [11].
- **Agudeza sensorial:** Este pilar se refiere a lo que en la sección de Coaching se ha denominado perspicacia, un profesor ha de observar a sus alumnos y

percibir su estado de ánimo, sus inquietudes. Sin esa información difícilmente podrá darle servicio de una forma realmente personalizada y adaptada a él.

- **Flexibilidad:** El número de alumnos y de situaciones con las que un formador se encuentra en su carrera son muchas y diversas, para procurar esa adaptabilidad antes mencionada es fundamental estar abierto a novedades e imprevistos, es decir, ser flexible.
- **Compenetración:** Puede parecer que lo más importante para enseñarle “algo” a “alguien” sea tener un alto dominio de ese “algo”; sin embargo saber sobre ese “alguien” que quiere aprender es otra clave a tener en cuenta, mantener con los alumnos una relación de confianza y complicidad puede facilitar su aprendizaje en gran medida.

Estos pilares soportan una serie de presuposiciones básicas, que son una serie de principios que se dan por sentado, Robert Dilts los definía como *“un conjunto práctico y vibrante de principios con los que vivir”*. A continuación se tomarán y comentarán aquellos que puedan resultar útiles para un docente:

“El mapa no es el territorio”

Esta frase quiere decir que la visión subjetiva que una persona tiene sobre un tema o una experiencia no tiene que por ser la única realidad existente, pueden existir otros puntos de vista y formas de vivir las situaciones que también son respetables y entendibles. Esto le resulta especialmente útil a un profesor cuando vive momentos de cierta desesperación debidos a que sus alumnos “no aprenden” unos conocimientos que para él son básicos, para evitar esto es muy importante que el profesor se recuerde a sí mismo el primer día que estaba aprendiendo eso que ahora está enseñando, seguro que en ese momento las cosas le resultaban confusas e inconexas y le gustaba que le trataran con paciencia, comprensión y confianza.

Cuanto más entrenado este un profesor en ver los “mapas” de sus alumnos más podrá comprender cuáles son sus niveles de conocimientos actuales y los puntos del aprendizaje en los que se encuentran, y desde ese punto trazar una estrategia efectiva para que el estudiante siga aprendiendo lo mejor y más rápido posible. En la sección de Inteligencia Emocional se comentarán ideas relativas a la capacidad de empatía, que es la habilidad que tienen las personas para detectar otros “mapas”.

“Una persona está dotada de todos los recursos que necesita”

Esta presuposición se puede resumir con un concepto en el que ya se ha incidido en otras ocasiones: confianza en el alumno, tener la certeza de que es capaz de aprender. Un profesor no se puede dar por vencido con sus estudiantes y ha de intentar todo lo posible para hacer que mejoren todo lo que puedan, ellos son perfectamente capaces de aprender.

“El resultado de la comunicación es la respuesta que obtenemos”

Cuando un profesor da una clase y los alumnos no han aprendido todo lo que él pretendía tiene varias alternativas de pensamiento que oscilan entre dos extremos: uno es responsabilizar de este fracaso a sus estudiantes con lo que el queda libre de “culpa” y el otro es responsabilizarse el mismo de las cosas que no ha hecho bien para poder mejorarlas y facilitar mejor el aprendizaje de las personas para las que trabaja. Esta presuposición invita al formador al segundo extremo en el que se pretende que el profesor haga todo lo posible día a día por llegar lo más posible a sus estudiantes.

2.2.3 CANALES DE APRENDIZAJE DE UN ESTUDIANTE: V.A.K.

Los sistemas representacionales (SR) son las rutas perceptivas mediante las cuales una persona aprende: percibe una información, la integra en su mapa de conocimientos y se la muestra al entorno. En el proceso de recepción, construcción y emisión de conocimientos las personas usan todos los sistemas aunque habitualmente tienen alguno de ellos más desarrollado.

Existen tres rutas principales de entrada y salida de información: la visual, la auditiva y la kinestésica. El uso de los diferentes canales en una persona se puede detectar de varias maneras y si se pretende obtener una comunicación acompañada es conveniente usar el “lenguaje” apropiado con cada uno de los diferentes canales.

A continuación se muestran unas pequeñas pautas para la docencia que se pueden extraer de este modelo, que de por sí es muy amplio y cuyo estudio en profundidad se recomienda a través de diferentes publicaciones que tratan sobre el uso de la PNL en el ámbito docente [12]

Visual: Ritmo de voz rápido acompañado en la medida de lo posible por esquemas y dibujos simples y movimientos de manos amplios. Suele ser efectivo usar afirmaciones y preguntas que involucren el sentido de la vista como por ejemplo ¿lo ves claro?

Auditivo: Ritmo de voz lento y pausado, enumeraciones de conceptos marcados por silencios o cambios de tono y volumen, repetición de las palabras clave, en definitiva un uso excelente de la comunicación paraverbal. Suele ser efectivo el uso de afirmaciones y preguntas que impliquen al oído como por ejemplo ¿te suena bien?

Kinestésico: Ritmo de voz lento con ejemplos lo más prácticos y cercanos posibles, se trata de hacer que el alumno se imagine viviendo una situación de la que extraiga su aprendizaje. Suele ser efectivo el uso de afirmaciones y preguntas que impliquen al tacto, el gusto y el olfato como por ejemplo ¿lo has cogido?

2.3 INTELIGENCIA EMOCIONAL (IE)

2.3.1 ORIGENES Y FIGURAS RELEVANTES DE LA IE

Este tipo de inteligencia ha tenido una gran difusión desde la publicación del libro *Inteligencia Emocional* de **Daniel Goleman** en 1995 [13], sin embargo tal y como expone **Reuven Bar-On** en uno de sus artículos [14] *“ésta no es una idea nueva y, las raíces históricas, en realidad pueden remontarse más allá del siglo diecinueve”*

Sin pretender remontarse a las fechas que señala R Bar-On ni hacer un estudio en profundidad sobre la Inteligencia Emocional se muestran en esta sección algunas de las explicaciones más extendidas actualmente y se citan a algunas de las figuras más relevantes que han trabajado en el concepto de inteligencia.

Howard Gardner, perteneciente a la escuela de la psicología cognitiva, consideró que era necesario romper la ortodoxia de los modelos psicométricos de la inteligencia única y planteó una concepción multiforme de la misma. Desde esa visión se puede capturar la enorme complejidad de la mente humana.

Según él, las aplicaciones a la educación de los modelos conductistas del aprendizaje y los psicométricos de la inteligencia están fracasando debido, al menos en parte, a que estas teorías consideran al individuo como un organismo pasivo, que simplemente

recibe estímulos a los que responde de acuerdo con su historia anterior de aprendizajes (visión conductista) y que la inteligencia es una capacidad que se encuentra en el “interior de la cabeza” en una cierta cantidad y que además es fija (visión psicométrica clásica).

Como contraposición a estas visiones creó la teoría de las inteligencias múltiples en 1983 [15], en la que las inteligencias son vistas como las formas en que los individuos adquieren, retienen y manipulan la información del medio y demuestran sus pensamientos a los demás. Se definieron:

1. Inteligencia lingüística
2. Inteligencia lógico-matemática
3. Inteligencia musical
4. Inteligencia espacial
5. Inteligencia cinestésico-corporal
6. Inteligencia interpersonal
7. Inteligencia intrapersonal

De estas inteligencias es importante destacar las dos últimas ya que constituyen una primera aproximación a lo que más adelante se llamaría Inteligencia Emocional, que fue definida formalmente en 1990 por **John Mayer y Peter Salovey** como un *“tipo de inteligencia social que incluye la habilidad para supervisar y entender las emociones propias y de los demás, discriminar entre ellas y usar dicha información para guiar nuestro pensamientos y comportamientos”* [16]

2.3.2 COMPETENCIAS DE UN FORMADOR INTELIGENTE EMOCIONALMENTE

Para D. Goleman la inteligencia emocional esta compuesta por cinco áreas que llevan asociadas una serie de competencias a potenciar, a continuación se exponen y se desarrollan estas competencias desde el punto de vista de un profesor que quiere ser emocionalmente inteligente

Las 3 primeras áreas comprenderían lo que antes se llamó **inteligencia intrapersonal**, que es lo relacionado con los aspectos internos y propios de una persona: autoconocimiento, autoregulación y automotivación.

1. Autoconocimiento

- > Conciencia emocional: Un profesor ha de saber como se siente ante una clase, es importante que sepa que emoción esta sintiendo y que efecto puede generar esta en él y en sus estudiantes.
- > Confianza en uno mismo. Un formador ha de sentirse capaz de trasladar la información que tiene dentro de él a sus alumnos, ha de creer en sus capacidades.

2. Autorregulación (autocontrol)

- > Autocontrol. Una persona que pretende facilitar el aprendizaje de otros necesita manejar adecuadamente las emociones y los impulsos que le puedan resultar perjudiciales.
- > Confiabilidad. Para generar la autoconfianza mencionada anteriormente es importante mantener unas normas de honestidad e integridad con uno mismo, un profesor ha de tener claros sus principios y sus valores y respetarlos y cuidarlos día a día.

- > Integridad. El docente integro es aquel que se siente responsable de procurar el aprendizaje de sus estudiantes y hace todo lo posible para ello.
- > Adaptabilidad. Son muchos los cambios que un profesor vocacional vive en su carrera y a los que ha de adaptarse, para lo cual es conveniente entrenar la flexibilidad.
- > Innovación. El buen formador es aquel que no deja de sentirse alumno y esta abierto y dispuesto a las nuevas ideas

3. Automotivación

- > Motivación al logro. Un profesor “vivo” es aquel que no se acomoda y que se esfuerza cada día por mejorar y ser excelente en su labor, es aquel que tiene hambre de nuevos éxitos y que se siente afortunado por tener la oportunidad de formar personas.
- > Compromiso. El profesor que se siente comprometido con el aprendizaje de sus estudiantes hará todo lo posible para que estos lleguen a lograr su objetivo académico.
- > Iniciativa. Ese profesor “vivo” que ya se mencionaba antes crea y aprovecha oportunidades para los fines que persiga
- > Optimismo. Uno de los factores que despierta la motivación y la ilusión del profesor es la visión positiva y realista de sus alumnos y de sus capacidades: confiar y creer en ellos

Las 2 áreas restantes comprenderían lo que antes se llamó **inteligencia interpersonal**, que es lo relacionado con los aspectos externos y comunicativos de una persona: empatía y habilidades sociales.

4. Empatía

- > Comprensión de los demás. Un buen profesor tiene la capacidad de captar el nivel de conocimientos, los sentimientos, los puntos de vista y las preocupaciones de sus alumnos
- > Ayudar a los demás a desarrollarse. Una vez se han percibido las necesidades de desarrollo de los estudiantes hay que cubrirlas o mejor dicho hay que facilitar que los mismos alumnos las cubran mediante su propio esfuerzo y voluntad
- > Orientación hacia el servicio. Un buen formador, al igual que un buen sacerdote, tiene claro quienes son sus “jefes” y por tanto a quien han de servir: a sus alumnos.
- > Aprovechar la diversidad. El profesor “vivo” sabe cultivar y aprovechar las oportunidades que brindan los diferentes tipos de alumnos a los que tendrá la oportunidad de formar.
- > Conciencia política. En el mundo docente, esta competencia consiste en tratar de identificar que grupos de personas hay en una clase y que les une y les separa para usar esa información en pro de su aprendizaje

5. Habilidades sociales

- > Influencia. El buen profesor invierte tiempo y esfuerzo para aplicar tácticas efectivas para la persuasión.
- > Comunicación. Quizá la competencia más importante de todas las mencionadas sea la de saber comunicar escuchando activamente y transmitiendo mensajes claros y convincentes.

- > Manejo de conflictos. El buen profesor no es aquel al que le sale todo bien sino el que tiene la habilidad de manejar situaciones de conflicto, negociar y resolver desacuerdos.
- > Liderazgo. El formador ha de inspirar y dirigir a su clase, probablemente el ejemplo del profesor de la película “El club de los poetas muertos” resulte muy gráfico.
- > Catalizador del cambio. El buen docente tiene y entrena su capacidad para iniciar, dirigir o manejar situaciones de cambio.
- > Establecer vínculos. Alimentar sistemas de vínculos y relaciones para propiciar la obtención de objetivos es vital para un profesor que quiera obtener el máximo rendimiento de sus alumnos.
- > Colaboración y cooperación. El buen profesor colabora de manera efectiva con otros colegas para realizar su labor y mejorar la misma, hay muchos profesionales con inquietudes comunes y de los que se pueden aprender muchas cosas útiles para los estudiantes.
- > Habilidades de equipo. Para que la anterior colaboración sea efectiva es necesario crear una sinergia grupal con los colegas de profesión ya que todos buscan lo mismo: que las personas aprendan.

2.3.3 ESTADOS DE ANIMO DE UN ESTUDIANTE: INFLUENCIA DE LA VALORACIÓN SUBJETIVA DE SU NIVEL DE RETO Y TALENTO

Para poder apoyar de manera efectiva a un alumno un profesor necesita conocer como estos viven las situaciones a las que se enfrentan día a día, necesita conocer que valoración hace el estudiante de sus propias capacidades y como percibe el nivel de dificultad del reto que se le propone, ya que esto determinará su comportamiento.

El lector atento ya se habrá fijado en que tanto la valoración de las propias habilidades como la de la situación dependen en mucha parte de la propia visión subjetiva del alumno, la cual puede ser moldeada y modificada para facilitar el proceso de aprendizaje del estudiante.

Mihaly Csikszentmihalyi, profesor de departamento de psicología de la universidad de Chicago, propuso en su libro *Fluir* [17] un cuadrante en el que se muestran los estados de animo que puede experimentar una persona según la percepción que tenga de sus capacidades y del nivel del reto al que se enfrenta.

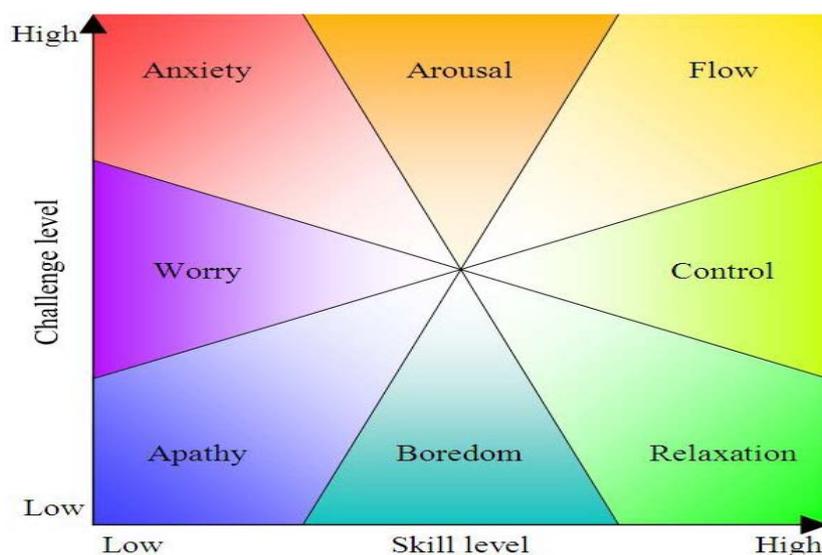


Figura 2: Estado de ánimo de un estudiante según su nivel de reto y talento [17]

Tal y como se ve en el gráfico el profesor puede trabajar con dos variables, la primera de ellas es la percepción que tiene el alumno de sus propias capacidades y la segunda es el nivel de reto que le plantea a su pupilo. Un buen enfoque puede consistir en trabajar inicialmente con el nivel de reto al que se enfrenta el estudiante y continuar reforzando al alumno cuando convenga para que vaya ganando confianza en si mismo y haciendo una valoración realista y un uso efectivo de sus capacidades.

Para aplicar esta herramienta con éxito, además del conocimiento de la propia teoría, hace falta que el profesor cultive tres cualidades: la primera de ellas es la **observación**, que sirve para poder identificar los estados de ánimo de los alumnos y encuadrarles en una de las áreas ya vistas, la segunda es la **confianza** en los estudiantes, que sirve para tener una visión y una conducta positiva hacia ellos y facilitar que ellos confíen en si mismos, y la tercera es la **creatividad**, que sirve para elaborar estrategias adecuadas y personalizadas para cada una de las personas que un docente tiene la oportunidad de formar.

3. CONCLUSIONES Y PRÓXIMOS RETOS

Tal y como se ha expuesto existen varias disciplinas que pueden complementar y mejorar la labor de un formador, se espera haber podido trasladarle la importancia de trabajar una serie de actitudes o competencias que le resultan útiles a la persona que hay bajo el formador, y algunas herramientas y técnicas concretas cuya aplicación puede tener una repercusión alta en el rendimiento de sus alumnos: ¡no me crea, pruébelo!

En cuanto a la incorporación del Coaching, la PNL y la Inteligencia Emocional en el mundo docente existen infinidad de retos a diferentes escalas que se proponen a continuación:

Pensando en “grande”, los colegios y las universidades han de plantearse la formación de sus profesores en estos campos para que mejoren su desempeño y también la incorporación de estas materias en sus planes de estudios o proyectos de innovación para que sus alumnos empiecen a integrar cuanto antes estas ideas de corte humanista que les resultarán útiles en su desarrollo personal y profesional.

Actuando en “pequeño”, usted como docente puede plantearse poner en práctica algunas de las cosas que haya aprendido con este escueto artículo, que es muy recomendable complementar con la lectura de algunos de los fantásticos recursos que tiene en el apartado de referencias. Si al hacer esto empieza a disfrutar el proceso amplíe su formación al respecto, encuentre a personas con las mismas inquietudes, comparta experiencias que puedan resultarle útiles a la comunidad docente, ...

“Piensa en grande y actúa en pequeño”

REFERENCIAS

- [1] Casado,ML; Sánchez,S; López,D; Scheele,S; “Inteligencia Emocional y Coaching con alumnos de primeros cursos de la UPM”; XVIII Congreso Universitario de Innovación Educativa en las Enseñanzas Técnicas – CUIEET2010; Julio 2010
- [2] Ravier, L.E; “¿Cuál es la historia del Coaching?”; Coaching Magazine nº1; Noviembre-Diciembre 2005
- [3] Withmore, John; “Coaching for Performance”; 1996
- [4] Miedaner, T; “Coaching for your self to success”; 2000
- [5] Wells, H.G; “The Story of a Great Schoolmaster: being a plain account of the life and ideas of Sanderson of Oundle” ; 1924
- [6] Yuste, F; “Herramientas de Coaching Personal”; 2010
- [7] Buzan,T; “Como crear mapas mentales”; 2002
- [8] Grinder,J; Bandler,R; DeLozier,J; Dilts,R; “Neuro-Linguistic Programming: The Study of the Structure of Subjective Experience, Volume I”; 1980.
- [9] O’Connor,J; Seymour,J; “Introducing Neuro-Linguistics Programming”, 1993
- [10] Bandler,R; Grinder,J; “*Frogs into Princes: Neuro Linguistic Programming*”; 1979
- [11] Csikszentmihalyi,M; “Flow: The Psychology of Optimal Experience”; 1990
- [12] O’Connor,J; Seymour,J; “PNL para formadores”; 1996
- [13] Goleman,D; “Emotional Intelligence. Why it can matter more than IQ”; 1995
- [14] Bar-On, R ; “Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i): Technical manual”; 1997
- [15] Gardner,H; “Marcos de la mente: La teoría de las inteligencias múltiples”; 1983
- [16] Salovey,P; Mayer,JD; “Emotional Intelligent. Imagination, Cognition and Personality”; 1990
- [17] Csikszentmihalyi,M; “Beyond Boredom and Anxiety: Experiencing Flow in Work and Play”; 1975