

EL ALUMNO COACH COMO POTENCIADOR DEL DESARROLLO COMPETENCIAL EN LOS SEMINARIOS DE PRACTICAS

Mayor Silva, Luis Iván¹, Rodríguez Martínez, María Dolores²

1y2: Departamento de Enfermería
Universidad Complutense de Madrid
Dirección Postal: Plaza Ramón y Cajal
Ciudad Universitaria. 28040 Madrid

1: e-mail: limayors@ucm.es Web: <http://enfermeria.ucm.es>
2: e-mail: doromar@enf.ucm.es <http://enfermeria.ucm.es>

Resumen. *Esta cada vez más extendido el coaching para el desarrollo de competencias en las organizaciones. En el mundo universitario se están poniendo de moda modelos pedagógicos basados en el coaching y en el acompañamiento del estudiante mediante sesiones de coaching ofrecidas por coach o coachs docentes. El presente trabajo se plantea una forma distinta de utilizar el coaching en el desarrollo de competencias, que consiste en dotar al alumno de un entrenamiento en coaching basado en el modelo de GROW y la utilización de los objetivos SMART para que después de haber identificado sus áreas deficitarias pueda contar con el respaldo de un compañero para desarrollar un plan de acción de mejora en su desempeño. De esta manera conseguimos que los alumnos interioricen la estructura del GROW tanto en la fase en la que el alumno es coach y brinda la ayuda como en la fase en la que la recibe.*

Palabras clave: coaching , innovación docente, desarrollo de competencias

1. INTRODUCCIÓN

El coaching es una metodología que se basa en el establecimiento de metas personales y en la ejecución de una serie de acciones planificadas que permiten al sujeto progresar. Cada vez hay más trabajos e investigaciones sobre la aplicación del coaching al campo educativo (Bisquerra, 2008; Obiols y Giner, 2011; Rodríguez Marcos, 2011; Saphier y West, 2010). El coaching pretende desarrollar la autonomía del alumno, siendo éste el protagonista de los pasos a seguir y de los resultados obtenidos.

El coaching, desde su vertiente educativa, encaja perfectamente con los nuevos roles de los agentes implicados en el proceso de enseñanza-aprendizaje, considerando al profesor (coach), como facilitador, y al alumno (coachee), como generador de su propio conocimiento Sánchez y Boronat (2014).

En los modelos que hemos revisado siempre el coach ha sido un agente de autoridad o bien un alumno de años superiores, un profesor, un tutor o un experto coach contratado para brindar apoyo a los alumnos a pesar de que el coaching tiene como valores y objetivos fundamentales la autonomía del sujeto y del autoaprendizaje Cajina, (2011)

Siguiendo la línea de trabajo que pretende desarrollar al máximo la autonomía, el aprendizaje colaborativo y la tutoría entre pares pensamos en ir un paso más allá de los modelos anteriores y decidimos dotar a los alumnos de las herramientas necesarias para conseguir que el propio estudiante sea el coach de un compañero.

Si bien es cierto que los programas de formación en coaching son extensos y altamente difíciles de seguir en su totalidad, decidimos optimizar el proceso de aprendizaje centrándonos en dos de los elementos de cambio, estas son las fases de la entrevista de coaching el modelo G.R.O.W. (Whitmore, 2003), y el uso de los objetivos SMART (Ambler, 2006) que centra su atención en el establecimiento de metas y creación de planes de acción estructurados. Para ello construimos una ficha de entrevistas con preguntas poderosas que pueden ayudar al Alumno Coach a realizar dignamente su entrevista y una ficha donde el Alumno Coachee pueda escribir su plan de acción.

La ventaja de hacerlo de este modo es que el Alumno Coach interioriza el proceso de desarrollo de la competencia porque verá en la pregunta adecuada, en los recursos y reflexiones de su compañero, un incremento y mejora de su propia visión para el cambio. Consolidando más su propio aprendizaje al brindar la ayuda.

Por otra parte el Alumno Coachee, al ser el objeto de la intervención con ayuda de su compañero, podrá hacer una autoexploración de sus propios recursos y ponerlo en orden para ir un paso más allá del que se encuentra, generando el efecto de orientar su comportamiento a ser su mejor versión sin contaminantes externos.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivos generales

- Desarrollar la competencia comunicación a través de la práctica del coaching en los estudiantes de enfermería.

2.3. Objetivos específicos

- Conocer la competencia que va a desarrollar y conocer la importancia para su vida profesional y personal.
- Reflexionar sobre el propio nivel de desempeño en la competencia entrenada a través de los rol playing identificando las posibles área de mejora.
- Interiorizar la utilización de la metodología SMART como herramienta de desarrollo personal y profesional.
- Desarrollar el aprendizaje colaborativo a través del modelo Coaching GROW
- Identificar los propios recursos personales y los de los compañeros como ayuda al cambio.
- Transferir lo aprendido a contextos de interés para el estudiante.
- Interiorizar las fases del coaching del modelo GROW como método de desarrollo personal y profesional.
- Generar vínculos y apoyo mutuo para alcanzar los objetivos.

3. MÉTODO

3.1. Secuencia de puesta en Práctica

El contexto de intervención es el seminario de enfermería de primer curso de la asignatura de psicología titulado “Estrategias de afrontamiento en las relaciones interpersonales”.

Objetivos :

- Conocer diversas técnicas de comunicación.
- Adaptar su estilo de comunicación al tipo de actitud que tenga su interlocutor.
- Desarrollar la competencia comunicación.

Duración : 2 horas

El seminario tiene una secuencia basada en el Modelo desarrollado por nosotros denominado: AACT siglas de Aprende, Aplica, Comparte y Transforma.

Fase 1 Aprende y Aplica:

Objetivos:

- Conocer la competencia que va a desarrollar.
- Identificar la importancia para su vida profesional y personal.
- Conocer la metodología de trabajo y qué se espera de ellos.
- Poner en práctica lo aprendido a través del rol playing.

Desarrollo

- 10 minutos para la explicación de los objetivos y contenidos del seminario
- 10 minutos de explicación de la técnica 1 de comunicación
- 10 minutos de rol playing mediante un caso práctico
- 10 minutos de explicación de la técnica 2 de comunicación
- 10 minutos Rol playing
- 10 minutos explicación de la técnica 3 de comunicación
- 10 minutos de rol playing

Fase 2: Aprende, Aplica y Transforma

Objetivos

- Reflexionar sobre el propio nivel de desempeño en la competencia entrenada a través de los rol playing identificando las posibles áreas de mejora.
- Responsabilizarse con el propio cambio eligiendo una sola área de trabajo.
- Interiorizar la utilización de la metodología SMART como herramienta de desarrollo personal y profesional.

Desarrollo

5 minutos de reflexión sobre el propio desempeño en los ejercicios y en la vida cotidiana a través de la fijación de objetivos usando la ficha SMART.

Fase 3: Aprende, Aplica, Comparte y Transforma

Objetivos:

- Desarrollar el aprendizaje colaborativo a través del modelo Coaching GROW.
- Identificar los propios recursos personales y los de los compañeros como ayuda al cambio.
- Transferir lo aprendido a contextos de interés.
- Comprometerse con el cambio.
- Interiorizar las fases del coaching del modelo GROW como método de desarrollo personal y profesional.
- Generar vínculos y apoyo mucho para alcanzar los objetivos.

Desarrollo:

- Rotación de alumnos y elección de roles de coach y coachee
- 10 minutos de coaching
- Cambio de roles
- 10 minutos de coaching

Integración y cierre puesta a disposición del profesor para acompañar al cambio a través de las tutorías.

3.1. Materiales

Para realizar la aplicación del método de coaching en clase utilizamos el modelo de entrevista GROW y lo adaptamos al objetivo de desarrollo que nos propusimos. Para ello desarrollamos los siguientes materiales:

FICHA 1: Objetivos SMART

Se utiliza una ficha para la autoreflexión que facilite la sesión de coaching consistente en rellenar un objetivo de mejora SMART:

- 1. S-Specific (Específico)**
- 2. M-Measurable (Medibles):**
- 3. A- Attainable (Alcanzable):**
- 4. R –Relevant (Relevante):**
- 5. T -Time Bound- (En un marco de tiempo y con una fecha límite)**

FICHA 2: Modelo GROW adaptada al Alumno Coach

Goal: Objetivo

Objetivo: definir y establecer una meta a alcanzar

Preguntas del Alumno Coach: *¿Cuál es tu objetivo de mejora concretamente?*

Adaptaciones a la entrevista para conseguir facilitar el proceso: Tiene que ser un objetivo SMART y el coach debe si no lo es ayudar a que se transforme en tal.

Reality: realidad de partida

Objetivo: describir y examinar la situación actual del Alumno Coachee con relación a su objetivo

Preguntas del Alumno Coach: *¿Cuál es tu situación actual?, ¿Qué has intentado para conseguirlo?, ¿Qué crees que dificulta tu camino?*

Options: Opciones

Objetivo: considerar las opciones que le ayuden a alcanzar su objetivo y trascender las posibles barreras o impedimentos

Preguntas del Alumno Coach: *¿Cuáles son las alternativas?, ¿Cuáles son los pros y los contras de cada opción?*

Will: Voluntad y compromiso

Objetivo: establecer un plan de acción detallado y un timing para motivar al Alumno Coachee y comprometerle

Preguntas del Alumno Coach: *¿Cuáles son los siguientes pasos?, ¿Cuándo empezarás?, ¿Cómo medirás tus avances?, ¿Qué harás para superar los obstáculos que se te puedan presentar?*

Adaptaciones de la técnica del coaching

Se le pide que el coachee si lo desea le informe a su coach el resultado del primer paso para fomentar el compromiso ya sea por wassap, email, mensaje, etc. El primer paso debe ser dentro de las próximos 7 días sino es muy posible que el plan no se lleve a la práctica.

3.2. Puesta en escena en la aplicación de las herramientas

1.- Entrega de la FICHA 1: SMART, en esta fase es importante que el profesor explique la importancia que tiene usar esta ficha para fijar objetivos ya sea en el trabajo que nos ocupa (desarrollo de competencias) o en cualquier ámbito de la vida. Es bueno que el profesor ponga algún ejemplo de lo que es y no es un objetivo SMART.

2.- Para hacer las sesiones de Coaching se entrega la **FICHA 2 : GROW** es importante tener en cuenta 3 factores :

a) La rotación : no es buena idea hacer coaching con los compañeros con los que habitualmente se sienta el alumno o con los que haya trabajado los rol playing porque provoca una tendencia a juzgar y corregir que no ayuda utilizar el proceso de limitarse a hacer preguntas para ayudar al compañero.

b) Es bueno dar una explicación de lo que es el coaching muy sencilla y corta tal como: *“es una herramienta de desarrollo personal basada en hacer preguntas que tiene por finalidad que la propia persona busque sus mejores opciones para alcanzar sus objetivos y organizar el camino para hacerlo”*

c) Indispensable escribir y explicar algunas normas que se deben tener en cuenta tales como:

Normas para el Alumno Coach

- a. Prohibido juzgar
- b. Prohibido aconsejar
- c. Solo hacemos preguntas que ayuden a la reflexión y a concretar
- d. Usamos el parafraseo y el resumen para ordenar las ideas y asegurarnos de entender antes de pasar a la siguiente fase de la entrevista
- e. Se termina con una acción y un compromiso

Normas para el Alumno Coachee

- a. No frustrar al Alumno Coach con respuestas del tipo: *Todo, nunca, siempre, no lo sé*
- b. Prohibido Juzgar al coach o desmotivarlo diciendo frases: *Menudo coach, esto no sirve para nada*
- c. Elige algo que realmente te interese para trabajar
- d. Coopera al máximo con tus respuestas, medítalas bien, no tengas prisa en responder y cuando el coach te corte asume que no es por falta de interés sino por la limitación del tiempo.

Por motivos obvios de tiempo la entrevista dura 10 minutos solamente. Para que esto se pueda cumplir el profesor debe avisar cuando hayan transcurrido 6 minutos y así el Alumno Coach podrá gestionar el tiempo.

Cuando la entrevista no ha podido cumplir todo el proceso completo del GROW se concluye con tres preguntas: *¿Qué reflexión te llevas de lo que hemos trabajado?, ¿Qué cosas diferentes vas a hacer para cumplir tu meta?, ¿Cuándo darás el primer paso?*

Segunda herramienta ficha de plan de acción:

Objetivo - Acciones – Fechas de cumplimiento

4. RESULTADOS

Los resultados conseguidos

4.1. Objetivos generales

Desarrollar la competencia comunicación través de la práctica del coaching en los estudiantes de enfermería

Es difícil determinar si este objetivo se consiguió a falta de una medición previa y posterior a la aplicación del coaching.

4.2. Objetivos específicos

Los objetivos específicos que si se consiguieron por la evidencia demostrada en la calidad de los planes de acción realizados, la supervisión del profesor de todo el proceso, así como el interés por bibliografía específica del tema fueron:

- Conocer la competencia que va a desarrollar y conocer la importancia para su vida profesional y personal.
- Reflexionar sobre el propio nivel de desempeño en la competencia entrenada a través de los rol playing identificando las posibles áreas de mejora.
- Desarrollar el aprendizaje colaborativo a través del modelo Coaching GROW.
- Identificar los propios recursos personales y los de los compañeros como ayuda al cambio.
- Transferir lo aprendido a contextos de interés.
- Generar vínculos y apoyo mutuo para alcanzar los objetivos.

Los objetivos específicos de los que no tenemos constancia que se consiguieron Fueron:

- Interiorizar la utilización de la metodología SMART como herramienta de desarrollo personal y profesional
- Interiorizar las fases del coaching del modelo GROW como método de desarrollo personal y profesional

5. CONCLUSIONES Y APORTES DE VALOR

Definitivamente a pesar de la aparente complejidad del aprendizaje del coaching los estudiantes de primero de enfermería presentan una actitud muy colaborativa y eficaz tanto en el rol de coach como en el rol de coachee, esto puede ser debido a que su profesión al tener implícita la vocación de ayuda les puede parecer un instrumento interesante para brindar esa ayuda. Sería interesante probar la experiencia en otro tipo de Grados. La metodología es perfectamente extrapolable a cualquier competencia, pero es muy importante el factor de la actitud cooperativa entre coach y coachee y sobre todo la capacidad del docente para dinamizar las sesiones. Si no hay una correcta supervisión las parejas pueden divagar.

La calidad de los planes de acción y la precisión de los mismos al menos en su formulación son bastante correctos para la poca instrucción que tienen los alumnos, lo cual muestra una cierta facilidad el aprendizaje de esta destreza frente a las dificultades que esta puede tener en adultos.

Este entrenamiento genera interés en profundizar más en el tema del coaching por lo que un porcentaje de estudiantes piden bibliografía extra (que no entra en el examen). Sería importante buscar fórmulas eficaces de reforzar estas iniciativas quizás incluyéndolas de algún modo en la evaluación o la entrega de un informe final que suba nota sobre los resultados del plan de acción.

Se genera una tendencia al compromiso entre Alumno Coach y Alumno Coachee porque se ve una tendencia en torno al 90% a intercambiar teléfonos o enviar mensajes ante el primer paso del plan de acción. Esta experiencia se hace solo en un seminario de dos que conforman la asignatura sería interesante que exista una sesión de seguimiento en el segundo seminario para consolidar los cambios y evaluar los resultados.

No hay datos suficientes para poder concluir que el coaching utilizado de esta manera mejora las competencias al no haber alguna medición previa y posterior a la intervención. Sería recomendable el uso de un diseño experimental con un grupo experimental y un grupo control donde se haga una medida inicial de la competencia a desarrollar y después de un mes de seguimiento se vean las diferencias entre ambos grupos.

REFERENCIAS

Ambler, G. (2006) Setting SMART Objectives. The practice of leadership. Article internet magazine. March 11

Bisquerra, R. (2008). Coaching. Un reto para los orientadores. *Revista de Orientación Psicopedagógica*, 19 (2), 163-170.

Obiols, M. y Giner, A. (2011). *El modelo educativo de Bolonia y competencias docentes. Aportaciones desde el coaching educativo*. Univest. Recuperado de: <http://dugi-doc.udg.edu/bitstream/handle/10256/3726/321.pdf?sequence=1>

Rodríguez Marcos, A. et al (2011). *Coaching reflexivo entre iguales en el Prácticum de la formación de maestros*. *Revista de Educación*, 355, 355-379.

Sánchez Mirón, B. y Boronat Mundina, J. (2014). Coaching Educativo: Modelo para el desarrollo de competencias intra e interpersonales. *Educación XX1*, 17 (1), 221-242. doi: 10.5944/educxx1.17.1.1072

Saphier, J. y West L. (2010). How coaches can maximize student learning. *Phi Delta Kappan*, 91 (4), 46-50.

Whitmore, J. (2003). *Coaching: El método para mejorar el rendimiento de las personas*. Barcelona: Paidós.