

El coaching pedagógico

Carmen Pellicer

Se habla mucho del coaching como una herramienta poderosa de transformación de los individuos en diferentes ámbitos de crecimiento personal. Pero ¿cuál es su función en la escuela?

Después de haber realizado en los últimos años coaching a más de 1000 docentes españoles en escuelas de todo tipo, creo que para ser eficaz, debe estar vinculado a la mejora profesional y por eso necesita de dos elementos clave:

- La observación de la docencia en el aula, asesorando en la práctica docente y devolviendo un feed back estructurado que se convierta a su vez en propuesta de mejora constante, lo que ha pasado a ser uno de los modelos más eficaces de cambio en la escuela.
- El aprovechamiento y la combinación de esa actividad con formación y la investigación en los centros, cursos o talleres, que luego demuestren que es aplicable al aula.

La observación aumenta la conciencia de buenas prácticas y estimula la calidad de la comunicación interna y se ha convertido en una fuente importante para la autoevaluación y la reflexión de los docentes.

En este ámbito, las experiencias son múltiples, desde la observación, casi clínica, de una clase entera, hasta partes más breves o incluso un paseo organizado por las clases de un ciclo.

Existen tres tipos de acompañamiento mediante la observación, que hoy se conocen por sus términos anglosajones:

- El mentoring/training, donde el experto, de mayor experiencia, ejerce una intervención directa, ofrece ejemplos, usa su experiencia, guía el cambio, comparte estrategias, evalúa y proporciona un feed-back, como hacemos con los profesores de nueva incorporación o los alumnos de prácticas de magisterio.
- El peer coaching, donde los participantes aprenden juntos, ejercen una observación mutua, desarrollan habilidades y estimulan el conocimiento compartido mediante un feed-back mutuo, y la búsqueda de la solución conjunta de los problemas que aparecen, que estamos llevando a cabo en muchos centros con los programas de hermanamientos verticales y horizontales de profesores.

- El coaching/counselling, donde el experto es un facilitador que guía al profesor, que es quien analiza y reflexiona sobre su propia práctica. Le anima a explorar nuevos caminos y estimula la reflexión, pero es menos directivo que el primer modelo y sigue siempre un protocolo establecido que incluye la reunión previa con los educadores, la observación, el análisis de resultado, la propuesta de mejora y la aplicación y evaluación continua del propio proceso.

Cuando queremos introducir en un centro o una institución modelos de coaching, aunque podemos pensar en la práctica del asesoramiento directo a profesores, contando con un especialista externo experto en su función de facilitador o mediador, es evidente que caben varias alternativas de aprovechamiento:

- De recursos humanos internos, como ocurre en el peer-coaching, que establece procesos de observación entre iguales.
- De la evaluación docente, en los procesos de gestión de calidad, realizadas por consultores externos y auditores.
- De tutorización de procesos específicos en funciones particulares: orientadores, directivos, tutores, implantación de didácticas innovadoras en aulas.
- De organización de cascadas de observación, 'formando al que forma', donde los expertos forman dinamizadores internos, entre los inmediatos superiores o los equipos de coordinación.

Publicado el 9 de diciembre de 2013