

Coaching, la nueva maestría del s.XXI

Hasta el momento se ha hablado largo y tendido de un coaching circunscrito a la esfera de lo personal y, sobretudo, de lo empresarial. Un proceso bajo el cual una persona (coachee) es capaz de mejorar, crecer, superarse,..., es decir, desarrollar al máximo todo su potencial ayudado, orientado, guiado o acompañado por un coach. Si existe un escenario donde este hito de desarrollo es el verdadero protagonista, éste es sin duda el educativo. Alumnos/as pretenden prepararse y formarse para el día de mañana tanto en valores personales como en habilidades y conocimientos para el quehacer profesional.

Actualmente, la educación, en concreto la universitaria, se encuentra inmersa en la adaptación a un nuevo contexto, ya efectivo, como es el Plan Bolonia. Un contexto, que a pesar de la tormenta originada por algunas protestas iniciales de racionalidad inversa al ruido ocasionado, presenta claras ventajas competitivas respecto al sistema anterior, acercando y alineando la docencia al mundo laboral. Las aulas de los centros educativos parece que quieren convertirse de facto en la antesala de las oficinas, despachos y plantas productivas.

Podríamos resumir los valores añadidos que presenta el Plan Bolonia en relación al nuevo estilo de docencia que se promulga en los siguientes puntos:

- El alumno será evaluado a través de competencias:

La inteligencia emocional desplaza al poder unívoco del pasado basado en la relevancia del coeficiente intelectual. Queda demostrado por activa y por pasiva que el alumno que saca mejoras notas en el colegio o la universidad no es el que tiene éxito ulterior a nivel profesional. Así, se pretende promover ya desde la universidad, pronto seguro desde la escuela, el desarrollo y la evaluación de competencias para las diferentes materias. Éstas no distan de las que encontramos en las estructuras organizativas circunscritas al Modelo Competencial: trabajo en equipo, proactividad, capacidad de análisis y toma de decisiones,... De este modo, las calificaciones ya no serán producto de memorizar ingentes cantidades de información efímera en aras de aprobar o suspender exámenes, sino que responderán a la observación de incidentes críticos e indicadores que serán predecibles del rendimiento a futuro en las compañías.

- El profesor pasa a un rol secundario en el proceso de aprendizaje:

El adjetivo secundario nada tiene que ver con que sea menor su impacto o importancia. Hasta ahora, el profesor tenía un papel preponderante en el proceso educativo pues era quién enseñaba mientras que los alumnos se limitaban a aprender dichas enseñanzas. Ahora se pide que sea el alumno quién tome las riendas de su aprendizaje y que mediante una actitud proactiva, se documente, genere contenidos y comparta con el resto de compañeros/as los aprendizajes adquiridos. En esta nueva dinámica, el profesor toma un rol de facilitador y asesor

que en ningún caso, sentará cátedra ni tampoco se erigirá como el experto que aporta el saber absoluto..

Ante esta nueva idiosincrasia en las aulas se pone de manifiesto que el coaching puede, y a mi entender debe considerarse por parte del cuerpo docente como una herramienta de gran potencial. Los profesores deben realizar la transición hacia el coaching convirtiéndose en profesores-coach. La formación efectiva y útil, como sucede en las empresas, ya no es aquella generalista en contenidos y numerosa en participantes. Lo que se demanda porque se requiere es una atención individualizada y adaptada a la realidad de cada uno de los participantes pues cada uno de ellos tiene unas competencias determinadas que potenciar y un contexto en el que aplicar dichos aprendizajes.

El alumno/a espera un desarrollo integral, en lo racional y en lo emocional, a través de un enfoque socrático donde no exista el enseñar sino tan solo el aprender. Las evaluaciones competenciales, detección de puntos fuertes y débiles, deben utilizarse como potentes elementos de feedback en aras de desarrollar planes de acción de mejora y en los que el profesor-coach debe encargarse principalmente de realizar un acompañamiento bis a bis.

Del mismo modo, si en las materias instrumentales el coaching puede llegar a ser una herramienta casi indispensable para el aprendizaje y el desarrollo, en la aproximación a la inserción al mundo laboral de los alumnos/as, éste puede ser aunado al servicio de Bolsa de Trabajo para la orientación y la gestión de las carreras profesionales. El haber evaluado y desarrollado las competencias durante los estudios facilita responder a la pregunta de ¿Qué quiero ser de mayor?, o aún más allá, ¿En qué puedo aportar mi máximo talento?

Por todo ello, el coaching tiene mucho que decir en los próximos años en el ámbito educativo. Como en las otras aplicaciones inherentes al coaching, esperemos que la puesta en práctica a la postre no desmerezca lo que sobre el papel es algo que tiene mucho potencial.

Iñaki Bustinduy Cruz
Socio-Consultor H&B Human and Business