

Máster Universitario de Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas, Artísticas y Deportivas

Especialidad: Orientación Educativa

Características de la formación y actitud ante la puesta en práctica de la técnica del Coaching por docentes en Educación Secundaria

Trabajo Fin de Máster 2013/2014. Modalidad B



Universidad
Zaragoza



Alumna: Paula López-Tercero Delgado

Director: Pablo Palomero Fernández

“Entendí que en medio de una crisis,
puedo ser parte de la solución”.

INDICE

| | |
|---|----|
| 1. Planteamiento del problema: | |
| 1.1 Planteamiento del problema | 1 |
| 1.2 Formulación del problema | 1 |
| 1.3 Objetivos | 1 |
| 1.4 Justificación de la investigación | 2 |
| 1.5 Limitaciones | 2 |
| 2. Marco teórico | |
| 2.1 Antecedentes | 3 |
| 2.2 Bases teóricas | 4 |
| 2.3 Sistema de hipótesis | 9 |
| 2.4 Sistema de variables | 10 |
| 3. Diseño metodológico | |
| 3.1 Nivel de investigación | 11 |
| 3.2 Diseño de investigación | 12 |
| 3.3 Población y muestra | 14 |
| 3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos | 14 |
| 3.5 Recursos necesarios para la recogida de datos | 16 |
| 3.6 Cronogramas de actividades | 16 |
| 4. Análisis de datos y resultado | |
| 4.1 Técnicas de procesamiento y análisis de datos | 17 |
| 4.2 Recursos necesarios para el análisis de datos | 26 |
| 5. Conclusiones, consecuencias e implicaciones | 27 |
| 6. Bibliografía (Referencias documentales) y anexos. | 30 |
| Anexo I: Cuestionario Tipo | 32 |
| Anexo II: Guión de preguntas formuladas en la entrevista | 34 |
| Anexo III: Cuestionarios realizados por los participantes | 35 |

1. Planteamiento del problema

1.1 Planteamiento del problema

Actualmente se está ante una situación social de vida en permanente cambio y de aceleración constante que impiden al sujeto adaptarse a la imprevisibilidad del mundo (personal, social, laboral, emocional...) sin que ello limite o influya en su manera de actuar. Esto hace más vulnerable al ser humano incapacitándole en multitud de ocasiones para poder afrontar de la manera más eficaz la realidad y el contexto con el que convive.

Si se tiene en cuenta también el desarrollo evolutivo de la etapa de la adolescencia, y la pluralidad de cambios a nivel tanto social, afectivo y cognitivo, que hacen que el adolescente se encuentre en una etapa de crisis de identidad tal y como plantea Erikson (1974). El adolescente interacciona con una época de aceleración y crisis social, y con un momento de su vida en el cual tiene que tomar decisiones que algunas de ellas serán trascendentales en su futuro.

Sin embargo la sociedad se está ocupando más de que el alumno alcance los méritos necesarios en las asignaturas, y no se le está dando el valor importante a su formación personal, afectiva y social tal y como dicen en los fines la Ley Orgánica de Educación 2/2006, del 3 de mayo de Educación: “pleno desarrollo de la personalidad del alumno y de sus capacidades”. Este problema tiene una gran relevancia ya que el hecho de que el alumno no esté seguro de su potencial y no se autoconozca afecta a corto, medio y largo plazo al resto de áreas de su vida.

Sin embargo como docentes en pluralidad de ocasiones no se sabe cómo afrontar este hecho, y que respuesta darle al alumnado, ya que no se ha recibido una formación específica en técnicas de desarrollo personal, claves para el correcto funcionamiento en el aula, por lo que no se les puede dar a los alumnos la mejor respuesta a sus demandas, a conseguir sus metas y a ayudarles en la mejora de sus competencias, habilidades, conductas y actitudes, para que tengan una mejor calidad de vida tanto a nivel personal como profesional.

1.2 Formulación del problema

¿Los docentes formados en la técnica del Coaching, han recibido una adecuada y completa formación y son capaces de llevar esta técnica a la práctica con eficacia?

1.3 Objetivos

- General: Identificar la formación inicial recibida por los docentes sobre el Coaching, y su posterior puesta en práctica.

- Específicos:
 - Especificar cuáles son los ámbitos deficitarios de su formación y como podría mejorarse.
 - Conocer como llevan a la práctica los docentes que trabajan con la técnica del Coaching dicha técnica.
 - Establecer una relación entre su experiencia y formación, con la adecuada puesta en marcha de esta técnica.

1.4 Justificación de la investigación

El por qué de esta investigación, es debido a que a lo largo de la experiencia tenida en prácticas en secundaria, y la asistencia a varios seminarios, de observar y conocer de manera teórica un poco más de cerca la técnica del Coaching, la dificultad práctica resulta evidente, y se quiere conocer si aquellos docentes que trabajan bajo esta metodología tienen una buena formación en ella, si requieren más, cómo la llevan a la práctica, y cómo podrían mejorar esa práctica, desde la visión del docente, pues se trata de una técnica muy compleja, y que requiere de una gran experiencia y práctica.

Además es necesario que el profesorado reciba una formación permanente tal y como se ve en el artículo 102.1 de la Ley Orgánica citada anteriormente y referida a la formación permanente del profesorado. En dicha Ley en el epígrafe referido a educación secundaria también hace referencia al desarrollo en los alumnos de los valores, así como la conciencia de su propio aprendizaje y la responsabilidad, puntos clave dentro del Coaching.

Tal y como dice Malagón Terrón (2011) “el Coaching puede ser considerado como una de las nuevas medicaciones sociales que, recurriendo a la información y a determinados usos de la comunicación interpersonal, persiguen lograr mejores ajustes entre los sujetos y la dinámica de cambios en la sociedad en la que viven”.

1.5 Limitaciones

Las limitaciones posibles que pueden sucederse en dicha investigación es encontrar a docentes que trabajen con esta metodología, y que estén bien formados, y sean capaces de llevarla a cabo de manera que beneficie tanto a los docentes como a los alumnos.

Así pues el conocimiento práctico del profesorado resulta complejo de operativizar y sistematizar, tal y como dicen Marcelo y Vaillant (2009), porque ese conocimiento práctico se expresa de manera ligada a la acción, a la moral y emocional, de manera privada o interpersonal, y en segundo lugar porque es comunicado por vía oral. Y a pesar de que tal y como dice Imbernón (1998) es necesario un conocimiento teórico para que el conocimiento práctico no sea reproductor de las ideas de otros, es necesario que los docentes a los que realice dicha investigación apliquen dicha teoría a la práctica.

Otra limitación podría ser que los docentes dieran información socialmente adecuada a la hora de realizar la investigación, pero que no concuerde con la realidad de su práctica educativa.

2. Marco metodológico

2.1 Antecedentes

La gran mayoría de estudios relacionados con este campo son de ámbito internacional, siendo escasos los trabajos científicos referidos a la aplicación del Coaching a la enseñanza o a la orientación en el ámbito nacional. En los últimos 5 años, se encuentran algunos casos sobre su aplicación al campo educativo en España, pues el Coaching empieza a emerger recientemente como herramienta formadora, tal y como reflejan Teeman, Wink y Tyra (2011, citados por Jiménez, R. en su estudio) “estrategia formativa, situada en el contexto profesional, orientada al profesorado, basada en la escuela, colaborativa y centrada en el aprendizaje del alumnado”.

Diversas son las investigaciones del campo educativo relacionadas con el Coaching a profesorado y alumnado universitario. Se puede encontrar por ejemplo el artículo de Sánchez Mirón y Boronat Mundina sobre un estudio realizado en la universidad de Valladolid, en el que se concluye que: cuando desde la formación universitaria se genera una predisposición positiva hacia el cambio de nuevas técnicas, se consigue una mejor adaptación posterior. La aplicación del Coaching en este caso fue muy positiva, pues un alto porcentaje de estudiantes (74%) revelan que esta técnica les ha ayudado a mejorar en resultados académicos. Además los estudiantes formados en este enfoque, no solo son capaces de asumir retos y solucionarlos, también de crear posibilidades.

Se obtienen otros estudios realizados a docentes universitarios, como el propuesto en Girona en 2011 por Obiols Soler y Giner Tarrida. Se realizaba una formación a los docentes en Coaching, liderazgo e inteligencia emocional, de cuyas conclusiones se extrae que los cursos formadores breves a pesar de generar un alto nivel de satisfacción no son suficientes para generar cambios, mientras, pues estas herramientas requieren de un trabajo y práctica constante.

Existen estudios realizados en escuelas pero orientados al Coaching en directivos escolares, no tanto en docentes, como es el realizado por Gorrochotegui-Martell en Chile, en el que autores como Rock y Schewart, 2006 (citados por Gorrochotegui-Martell) apuntan que los programas formativos incrementan la productividad en un 28%, pero que tales programas realizados con un proceso de Coaching aumentan en un 88%. También se concluye diciendo que el “coach” debe estar bien preparado y contar no solo con suficiente formación, también con un ambiente de plena confianza.

Otro estudio al que se debe hacer referencia es a la investigación planteada por Rocío Jiménez publicada en la Revista de currículum y formación del profesorado, relativa a la investigación sobre Coaching en formación del profesorado, en el que se plantea la cuestión de: ¿Qué características tiene el proceso de Coaching, como estrategia formativa e investigadora, para que impacte en la conciencia del profesorado sobre su práctica de enseñanza?

En dicha investigación se hace referencia a 3 estudios Hoekstra y Korthagen (2011), Rodríguez-Marcos y otros (2011) y Batt (2010), los cuales apuntan un aumento de la conciencia del profesorado sobre su práctica, tal y como dice Crasborn et al. (2011), “que el profesorado, reflexiones, de cara a desarrollar la conciencia sobre las conductas y tomar decisiones conscientes sobre ellas”. Batt (2010) señala también que el Coaching incide en una “mayor conciencia sobre las conductas de los estudiantes”.

En resumen, existen diversos estudios relacionados con la importancia del Coaching como herramienta formativa para el profesorado, pero escasas hasta el momento el número de investigaciones relativas a la puesta en práctica de esos conocimientos, y al conocimiento de esa poca puesta en práctica, resultado la mayoría de los cursos formativos del profesorado con un efecto vitrina.

A este último concepto de efecto vitrina, hacen mención entre otros, Stiegelbauer (1991), Joyce (1996), Loucks-Horsley (1998), Valli (2000) y Mouza (2002) (citados en la Revista de Educación de mayo del 2011) ya que apuntan la escasa evidencia de capacidad de transferencia a las aulas de las destrezas y estrategias enseñadas a los profesores individuales fuera del puesto de trabajo, debida en gran parte, a que las modalidades de formación del profesorado fuera de su contexto de actuación no tienen cuenta el apoyo continuado que el profesor necesita una vez que regresa al puesto de trabajo para implementar estas técnicas.

Todo ello exige por tanto (Shulman y Shulman, 2004, p.259) “la formación docente exige apoyarse en una más integrada concepción del aprendizaje y el desarrollo del profesor dentro de las comunidades y contextos”.

2.2 Bases teóricas

Resulta imprescindible comenzar definiendo el amplio término de Coaching. De la pluralidad de definiciones encontradas se han escogido varias. De una parte la propuesta por Bou Pérez (2007), “técnica o herramienta poderosa de cambio que permite orientar a la persona hacia el éxito o bien, como una filosofía de vida que, aunque pretenciosa, suspira por un mundo mejor”. De otra parte se ha tenido en cuenta también la dada por Whitmore (2009), “el Coaching no es una mera técnica que hay que desempolvar...es una manera de gestionar, de tratar a las personas, de pensar, de ser y estar”. En este punto se aclarará que en el proceso de Coaching podemos encontrar el coach (profesional que desarrolla esta actividad) y el coachee (cliente, sujeto, o en nuestro caso alumno).

Se le da también valor a la definición propuesta por la Asociación Española de Coaching (AESCO), definido así: proceso de entrenamiento personalizado y confidencial mediante un gran conjunto de herramientas que ayudan a cubrir el vacío existente entre donde una persona está ahora y donde desea estar.

Se podría decir que esta técnica favorece el desarrollo del potencial del alumnado, ayudándoles a progresar desde el punto en el que nos encontramos hoy, hasta el que queremos llegar mañana, a través de una serie de metas y de su ejecución de manera planificada, es decir la aplicación del Coaching transporta a las personas de un lado a otro, tal y como es planteado por Leonardo Ranvier (2005).

Sancho y Correa (2010, p.18), hace referencia a que “el conocimiento ya no es, sino que deviene”, es decir, actualmente la escuela no es la única dadora de conocimientos al ser humano, sino que el ser humano es bombardeado de información que tiene que aprender a seleccionar de manera autónoma.

El Coaching aparece de la mano de John Whitmore (2009) en el **ámbito educativo**, aunque en nuestro país una de las primeras presentaciones del término es la realizada por la Revista de Orientación y Psicopedagogía. Llegados a este punto en el que sale a la luz el término “educativo” se considera hacer una distinción entre **Coaching educativo y Coaching académico**. Todo Coaching es por definición educativo, pero el Coaching académico puede considerarse un tipo de Coaching educativo, quizás más limitado, pues sería aplicado en una educación formal. El objetivo principal sería que el alumno mejorara académicamente, y ambos podrían ser ejercidos por un profesional en la materia (coach), un profesional en otro campo (docentes), o por una persona “amateur” (padres y madres).

Una de las bases del Coaching proviene del **método socrático**, que permite que el alumno vaya alcanzando sus metas a base de preguntas. También aparece un término esencial del existencialismo como es la libertad que se otorga al alumnado con esta herramienta.

Hilando con la idea anterior de que *el alumno alcance sus metas a base de preguntas*, se dará a conocer que el Coaching aglutinaría tres conceptos clave: **la palabra o el lenguaje**, ya que se basa en un dialogo entre el coach (el docente) y la persona (el coachee o alumno), donde el coach mediante la formulación de las preguntas inteligentes comentarios, intenta que el coachee “se dé cuenta”, sea consciente de sus desequilibrios actuales y pueda llegar a superarlos alcanzando los objetivos que se propone. **El aprendizaje**, porque el Coaching es el arte de aprender a aprender, más que de enseñar. **Y el cambio**, el coaching es la disciplina que trata del cambio, de cómo facilitar cambios en nosotros mismos, en nuestros comportamientos, actitudes, destrezas, habilidades, y competencias y en la de los demás. Sin cambio, no hay solución.

Pero no se puede hablar de Coaching sin hacer referencia a conceptos como counseling o empowerment. En relación a counseling, es en primer lugar Williamson y luego Carl Rogers (citados por Gordillo, M.V.) quien propone las relaciones humanas, basadas en la confianza y en la persona libre y autónoma.

El Coaching se apoya en una serie de principios como:

- La autonomía y autoaprendizaje del alumno.
- La importancia de las creencias en la visión del mundo por parte del sujeto.
- La necesidad de una alta motivación para el cambio y la transformación, así como la responsabilidad y el deseo necesarios para que suceda.
- La relevancia del lenguaje y el proceso comunicativo.

Partiendo de este último punto, Francisco Javier Malagón Terrón (2011), hace referencia a los elementos que se pueden identificar dentro del Coaching en este proceso comunicativo tan señalado: una adecuada diferenciación de roles (de la cual se dará una base más adelante), un clima de acogida, escucha, respeto y empatía, la corresponsabilidad de profesora y alumno, la identificación de unos objetivos y unas estrategias personales, la concreción entre lo que se quiere lograr y la manera de hacerlo, la autoevaluación sobre las creencias, la información constante en el proceso, la libertad del alumno, el apoyo de la profesora y la interacción basada en una dinámica de preguntas y respuestas.

También es importante conocer teóricamente los modelos propuestos en este campo Gordillo (2008) plantea una clasificación de los distintos **enfoques teóricos**: clínico, conductual, centrado en la persona, cognitivo social y el modelo sistémico. Pero es imposible escoger uno de estos modelos como único por el hecho de que el Coaching actúa en todas las dimensiones del sujeto, en el ámbito personal, profesional, social y educativo.

Es del mismo modo necesario que se comprenda que para ciertos autores el coach puede adquirir distintos **roles** (tal y como se planteaba anteriormente) en referencia a su coachee tales como maestro, socio, investigador, espejo, profesor, guía y notario, pero del mismo modo que sucede con los enfoques teóricos, aunque a nivel teórico resulta sencillo discriminar las diferencias entre ellos, a la hora de la práctica suelen llegar a coincidir pluralidad de roles en una misma persona. Bayon et al. (2006, p.47).

Antes de continuar desarrollando teóricamente el Coaching, se considera realizar un recordatorio al epígrafe de las **limitaciones**, Hoekstra et al. (2011) expresa que, el aprendizaje informal del profesorado, no desarrolla el nivel de conciencia necesario para sustentar los profundos cambios que se requieren cuando se trata de que profesores y profesoras incorporen en su práctica nuevas formas de enseñanza.

Enlazando con la Ley Orgánica citada en la justificación del problema, aparece Imbernón (citado por Bou Pérez): “la adquisición de un conocimiento pertinente y útil no se puede separar del desarrollo de la competencia profesional...”.

¿Pero, necesita el docente tener unas cualidades específicas?

Bou Pérez (2007) resalta que el docente necesita un amplio espectro de competencias, que generalmente son: **Competencias aptitudinales**, entre las cuales se encuentran la visión (Inteligencia en acción, es la capacidad de lograr una apreciación global de un fenómeno en sus dimensiones temporal y espacial) y la sabiduría (Entendido como el conocimiento profundo que se adquiere a través de la experiencia, del paso de los años. Experiencia no entendida como antigüedad, sino como caudal intelectual obtenido a partir de la reflexión de las propias vivencias personales y profesionales).

Por otra parte también requiere una serie de **competencias de personalidad**, entre las que se encuentran, la humildad, la curiosidad, la flexibilidad, la seguridad en sí mismo, la paciencia, la consistencia, coherencia, convicción, y la proactividad (ser capaces de llevar las riendas de la propia vida, de saber tomar la iniciativa).

En este punto se hará un inciso a la palabra responsabilidad, pues se cree que es necesario aclarar una definición unánime para saber de qué se está hablando. Cuando se hace referencia a responsabilidad, se discriminan dos palabras “respuesta” y “habilidad”, es decir, es la habilidad de ser capaz de tomar decisiones, las personas proactivas suelen ser caracterizadas por ello.

Se encuentran también las **competencias relacionales**, que mostrarían el dominio en ambientes sociales, entre ellas están, la inteligencia emocional (la capacidad de poder conocer los propios sentimientos, como los de los demás, y gestionarlos de manera beneficiosa para ambos, tal y como dice Goleman (1996), si se fuese capaz de conocer como se siente y como se comporta ante determinadas situaciones y se utiliza toda la energía en manejar reacciones emocionales en beneficio propio y ajeno.

Y por último **competencias técnicas**, donde se demuestra el dominio de las herramientas que se utilizan en el proceso de Coaching.

En cuanto a estas **herramientas**, se procede a ver que el docente cuenta con una serie de herramientas internas y externas, que deben ser dominadas para poder aplicarlas en el momento oportuno.

Herramientas internas son aquellas que se basan en la propia capacidad del profesor. Entre ellas destacan:

- **Calibración:** es la habilidad para captar las sutilezas de la comunicación, consiste en centrarse sobre las señales no verbales de la comunicación, a través de la observación detallada del proceso comunicativo de la persona.

Tal y como dicen O'Connor y Lages (2005): "el calibrado supone reconocer con precisión el estado de otra persona, lo que otra persona siente, mediante la lectura o interpretación de sus signos no verbales".

- **Escucha activa:** La finalidad de escuchar consiste en comprender realmente el punto de vista de la otra persona, como interpreta la realidad, cuáles son sus pensamientos y sus emociones..no solo es atender y analizar los mensajes, también es hacerles ver que has comprendido perfectamente todo lo que te han querido transmitir. Los niveles de escucha podríamos concretarlos en: oír, escuchar a, escuchar para, y escucha activa.
- **Comunicación:** la comunicación es la herramienta más poderosa que tenemos para cubrir el resto de necesidades. Existe tanto un diálogo interpersonal (con nosotros mismos), y un diálogo intrapersonal, que es el que nos permite transferir mensajes, pensamientos y emociones a las otras personas. Dentro de la comunicación podemos diferenciar entre comunicación verbal (predomina el uso de la palabra hablada o escrita) y no verbal (Roji Menchaca, 1994 dice: "aquella clase de eventos comunicativos que trascienden la palabra hablada o escrita").
- **Rapport:** es la capacidad de escuchar con todo el cuerpo, de estar en sintonía con la persona que tienes delante, es compenetración, es "estar en la misma onda" y tener conciencia mutua de los sentimientos del otro. Para ello es necesario crear un ambiente de confianza y seguridad. Es reflejarse, igualarse o manifestarse como el alumno, pero con discreción, estilo y sutileza.
- **Preguntas:** partiendo de la filosofía socrática, dominar el arte de preguntar se convierte en una tarea importante para poder desempeñar esta disciplina. Consiste en hacer una serie de preguntas al alumno acerca de una cuestión hasta que este descubra por sí mismo la respuesta, en vez de que sea el propio profesor el que se la diga. Estas preguntas deben tener las siguientes características: cortas, claras, precisas y adaptadas a nuestro interlocutor, contexto y momento.
- **Feedback:** o retroalimentación es una información que se le da a la otra persona relativa a su forma de hacer las cosas o a su comportamiento, y que tiene por finalidad, mejorar o corregir actitudes, habilidades, competencias o comportamientos. El feedback debe apoyarse en la observación de los hechos y no en su interpretación y nunca haciendo referencia a la persona como tal, sino a su forma de hacer las cosas.
- **Intuición:** es la habilidad que procesa continuamente toda la información que almacenamos en nuestro cerebro, tanto consciente como inconsciente, para mejorar el conocimiento de nosotros mismos y de nuestro entorno, y de esta manera permitirnos tomar mejores decisiones respecto a nuestras situaciones o circunstancias cotidianas.

Por otra parte las herramientas externas, son aquellas que puede utilizar el docente al echar mano de recursos externos a él mismo. Entre las más conocidas están la rueda de la vida, la línea del tiempo, el modelo GROW, las posiciones perceptivas, las metáforas, la ventana de Johari.

Por último es de vital importancia tener claros una serie de conceptos importantes en Coaching:

1. **Los objetivos:** como objetivo principal ha de plantearse que el docente debe ayudar al alumno a que defina sus objetivos académicos, sobre todo dotarle de recursos que le permitan reflexionar sobre su realidad en el momento presente para poder diseñar el futuro. El establecimiento de objetivos es una poderosa técnica que nos permite elegir quiénes queremos ser y adónde deseamos ir. Hay que tener en cuenta, que se ha de contar con un objetivo final (destino último), y un objetivo-proceso (camino que hay que andar para llegar a la parada final del viaje).
2. **Las creencias:** son generalizaciones que se hacen acerca de uno mismo, y de la realidad que le circunda, aceptadas como verdaderas y que acaban gobernando la forma de actuar y entender el mundo. Las creencias pueden ser de ayuda, o pueden suponer un freno, pero las creencias, a pesar de la dificultad, pueden cambiar y cambian realmente.
3. **Los valores:** son los principios fundamentales intrínsecos de cada persona. Forman parte de nosotros y si vivimos de acuerdo con ellos, la vida tiene sentido. Se les da máxima importancia y prioridad y son una fuente primaria de motivación.

En el aula el profesorado tal y como se ha visto han de fijarse una serie de objetivos por parte del profesorado. La esencia del Coaching se apoya en elevar la conciencia (permite a la persona llegar donde realmente quiere llegar), mejorar la autoconciencia (valor y autoestima suficiente para saber que puede hacerlo) y desarrollar la responsabilidad (ofrece la necesaria motivación y perseverancia para conseguirlo) de cualquier persona.

2.3 Sistema de hipótesis

La hipótesis ha de tener una serie de características:

- Debe ser un pensamiento inicial, es decir debe existir una maduración del problema.
- Ha de ser plausible. Se refiere a la revisión de las fuentes sirve para que el investigador valore y decida si procede investigarlo o no.
- Aceptabilidad, hace referencia a si el investigador acepta la idea como válida y viable, el investigador la transforma en hipótesis y/u objetivo y los somete a comprobación empírica.

- Tras ello se procede a la operacionalización de la hipótesis, determina los indicadores a medir y las relaciones que se pueden establecer entre dichos indicadores. Deben ser manifestaciones que mejor reflejen las variables de estudio.

En este caso las hipótesis son inductivas ya que se genera a partir de la observación y de la experiencia. El investigador inicia el proceso con datos y observaciones, elabora las hipótesis y genera sus teorías. Van de abajo a arriba. El investigador o docente a partir de la observación formula inductivamente generalizaciones que sirven para explicar las relaciones observadas.

2.3.1 Hipótesis planteadas.

- La ausencia formación práctica en los cursos de Coaching provoca inseguridad al profesor a la hora de poner la técnica en marcha.
- La formación permanente del profesorado en técnicas innovadoras aumenta en relación a la brevedad del curso propuesto.
- La práctica constante de esta técnica por parte de los docentes aumenta la satisfacción de los mismos en la docencia.

2.4 Sistema de variables

| <u>VARIABLES</u> | <u>DIMENSIONES</u> | <u>INDICADORES</u> |
|--|-----------------------|--|
| Satisfacción con la formación recibida. | Personal y cognitiva. | -Juicios acerca de su formación. -Creencias personales. |
| Motivación por la puesta en práctica de técnicas innovadoras. | Social y personal. | -Intenciones hacia el cambio. -Tendencias a la formación constante. |
| Seguridad personal ante los cambios. | Afectiva y personal. | -Sentimientos hacia su praxis. -Autoestima personal. |
| Déficits de conocimiento. | Epistemológica. | -Conocimiento sobre la técnica. |

3. Diseño metodológico

3.1 Nivel de investigación

Se entiende por “investigación educativa” como: El estudio de los métodos, los procedimientos y las técnicas utilizados para obtener un conocimiento, una explicación y una comprensión científicos de los fenómenos educativos, así como también para solucionar los problemas educativos y sociales. (Hernández Pina, 2005).

Son planteamientos metodológicos tanto cuantitativos como cualitativos y teniendo en cuenta al ámbito educativo como un campo de estudio (Howe, 1002).

El proceso de investigación comienza con el planteamiento de una pregunta, y es a continuación cuando se elige el método más adecuado a la pregunta, y en cada método se seguirá la metodología mas adecuada. Como podemos observar el investigador no decide a priori que método y metodología va a seguir, sino que es la formulación de su pregunta la que le llevará al método y a la metodología.

Los métodos más socorridos durante largo tiempo en investigación educativa han sido los cuantitativos, ya que llevan consigo la precisión cuantificable que les otorga la estadística, pero poco a poco se ha ido evolucionando a una manera de pensar en la que: debemos entender el problema, decidir que preguntas deseamos formular y a partir de aquí decidir qué modo de investigación es el más adecuado para responder a tales preguntas.

Para aclarar algo más la distinción entre método y metodología, se pasará a su definición. El **método** queda definido como: conjunto de procedimientos que permiten abordar un problema de investigación con el fin de lograr unos objetivos determinados.

Un método sirve tanto en una investigación hecha en el laboratorio, como en una realizada en un aula. Por otra parte la **metodología** sería el nivel de investigación que aspira a comprender los procesos de investigación.

Teniendo en cuenta la presente investigación, el primer paso fue plantear la siguiente pregunta: *¿Los docentes formados en la técnica del Coaching, han recibido una adecuada y completa formación y son capaces de llevar esta técnica a la práctica con eficacia?*

A partir de la misma se decidió seguir una metodología cualitativa, centrada en el estudio de casos, ya que era pertinente por las características de la investigación. Tanto la metodología seleccionada, como el método se desarrollan en profundidad en el apartado “diseño metodológico”.

3.1.1 *Características de la investigación.*

La investigación se caracteriza por tener una serie de características, esta debe ser:

- **Empírica:** los datos se basan en la información obtenida en el proceso de investigación, que adoptan forma de algún tipo de datos ya sean cuantitativos o cualitativos y el investigador basa su trabajo en dichos datos.
- **Válida:** la exactitud de la interpretabilidad de los resultados y la generalización de sus conclusiones.
- **Fiable:** Se refiere a la consistencia y replicabilidad de métodos, condiciones y resultados.
- **Sistemática:** algunos autores como Kerlinger (1988) definen la investigación como un proceso sistemático, controlado y empírico, de recogida y análisis de la información con un propósito o fin. Este proceso ha de ser, sistemático y ordenado.

3.2 Diseño de investigación

El diseño indica cómo el investigador organiza a los participantes para llevar a cabo su estudio y posteriores análisis de datos. Dependiendo de la rigurosidad y del control que se quiera establecer, se utilizará un tipo determinado de diseño y de muestreo (Wiersma, 1991).

Para dicha investigación se va a utilizar una metodología cualitativa, entendida como “cualquier tipo de investigación que produce hallazgos a los que no se llega por medio de procedimientos estadísticos u otros medios cuantificables (Strauss y Corbinn, 2002, pp.11-12). La razón por la que se ha escogido esta metodología es que en los procesos de Coaching se obtienen detalles complejos de fenómenos como sentimiento, procesos de pensamientos y emociones, difíciles de extraer por otros métodos de investigación convencionales. Sin embargo la línea entre esta metodología y la metodología cuantitativa, hace que en estos procesos, en pluralidad de ocasiones se haga uso de ambas.

Cuando se habla de investigación cualitativa no se está haciendo referencia a una forma específica de recogida de datos, ni a un determinado tipo de datos (no numéricos), sino a determinados enfoques o formas de producción o generación de conocimientos científicos.

A la metodología cualitativa se la ha identificado tradicionalmente con **el estudio de casos**, pero tal y como ya se ha indicado anteriormente no se trata de una metodología, sino de una forma de elección de sujetos u objetos para ser estudiados. El estudio de casos se caracteriza porque presta especial atención a cuestiones que específicamente pueden ser conocidas a través de casos. El caso puede ser tanto simple como complejo, puede ser un niño, una clase o un colegio.

Pueden existir distintos motivos para estudiar casos. Se plantea a continuación una clasificación realizada por Stake (1994) (citada por Buendía, Colas y Hernández Pina):

- Estudio de casos intrínsecos: el caso representa a otros casos, o puede tratar un rasgo o problema particular.
- Estudio de casos instrumentales: pretende aportar luz sobre algunas cuestiones o el refinamiento de una teoría. El caso puede ser seleccionado como típico de otros casos o no. La elección del caso se realiza para avanzar en la comprensión de aquello que nos interesa.
- Estudio de casos colectivos: se estudian varios casos conjuntamente con objeto de indagar dentro del fenómeno, población, y sus condiciones generales. Los datos obtenidos no siempre muestran características comunes, pueden ser variados, similares o distintos. Se eligen porque se piensa que la comprensión de ellos llevar a un mejor entendimiento teórico, al ser mas extensiva la recogida de información.

Similar a la clasificación de Stake, existen otras. Sin embargo se resalta el por qué de la selección de este tipo de diseño, tal y como dice Martínez Miguélez (citado por Sabirón 2006, p. 240) “La generalización de este tipo de investigaciones es posible ya que por lo general solo se da en lo particular.

No se trata de estudios de casos (situaciones casuales, azarísticas o aleatorias, que pudieran ser incluso atípicas), sino de estudios en casos o situaciones bien pensadas, y elegidas con base en criterios que las hacen óptimas para lograr los fines que persigue la investigación”.

Citado del mismo modo por Sabirón (2006), se encuentran una serie de características básicas del estudio de caso, propuestas anteriormente por Gomm, Hammersley y Foster, (2000, 4):

- La investigación es de un número relativamente pequeño de casos (a veces solo uno).
- La información se recaba y analiza sobre un número de características de cada caso.
- La preocupación no está en el control de las variables y en la medida de sus efectos.
- La cuantificación de los datos no es prioritaria. De hecho se priorizan los datos cualitativos.
- La finalidad es la comprensión del caso estudiado, sin interesar la inferencia teórica o la generalización empírica. Sin embargo, puede haber tentativas de una u otra, o incluso de ambas. Alternativamente, la relevancia de los resultados puede conceptualizarse en términos de una experiencia vicaria, como base para la “generalización naturalística” o “transferencia”.

Por todo ello este tipo de diseño ha sido seleccionado como el adecuado para la investigación propuesta, pues es el que más se adecua a las necesidades y características planteadas.

3.3 Población y muestra

La muestra se compone de docentes los cuales han recibido formación en la técnica del Coaching, que realizan su praxis educativa en colegios públicos o privados de la ciudad de Zaragoza. Dichos docentes no se seleccionan por el ámbito que imparten en su centro, sino por haberse formado en la técnica del Coaching, sea como sea dicha formación (autónoma o impartida por una entidad con carácter breve o extenso). Todos los docentes pertenecen al nivel de Educación Secundaria y Bachillerato.

La muestra invitada a formar parte de esta investigación es de 30 docentes, pero la muestra participante real ha sido de 19 docentes. El tipo de muestreo utilizado es deliberado, pues la muestra ha sido seleccionada por poseer la característica de la formación en Coaching, necesaria para la investigación.

Así pues se les envió a todos los docentes participantes un correo electrónico solicitando la participación en dicho proyecto de investigación. Posteriormente a aquellos que accedieron a participar se les mandó un cuestionario (se describe en el apartado de diseño metodológico), tras contestar al cuestionario, se concretó una cita con ellos para realizar la entrevista (se concreta más adelante).

Se tendrá en cuenta que el muestro será intencional (no probabilístico), caracterizado por un esfuerzo deliberado por encontrar muestras “representativas” mediante la inclusión en la muestra de sujetos típicos. El investigador puede seleccionar de manera directa los individuos de la población, el caso más frecuente es utilizar individuos a los que se tiene fácil acceso, como por ejemplo aquellos profesores universitarios que “emplean” a sus alumnos. En esta investigación serán aquellos docentes a los que se podía tener acceso.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

En la metodología cualitativa las técnicas fundamentales de recogida de información de datos son la observación, la entrevista, y las técnicas narrativas. En dicha investigación se hará uso también de algunos cuestionarios como técnica para la recogida de mayor información.

La **recogida de datos** es uno de los pasos importantes en la investigación puesto que las conclusiones de un estudio se basan en dichos datos, de ahí que los instrumentos utilizados y la clase de datos obtenidos deben tratarse con sumo cuidado.

Entendemos por dato a la información recogida por el investigador de los sujetos u objetos de la investigación. La decisión del investigador en esta etapa de planificación es que clase de datos necesita recoger y con qué instrumentos o técnica debe recogerlos.

Con **instrumentos** se hace referencia al dispositivo que se utilice (papel y lápiz, cuestionario...) y la **instrumentación** sería el proceso de recogida de esos datos.

Tal y como hace referencia Sabirón (2006), existe un uso de múltiples estrategias e instrumentos de recogida de datos según el tipo de diseño que se ha elegido previamente. Además los métodos para la recogida de datos son flexibles y oportunos según la investigación.

Sin embargo se hará especial hincapié en **la entrevista** es una de las técnicas de las que se hará uso en esta investigación, como técnica de recogida de datos. Consiste en la recogida de información a través de un proceso de comunicación, en el transcurso del cual el entrevistado responde a cuestiones previamente diseñadas en función de las dimensiones que se pretenden estudiar. La entrevista como técnica cualitativa se lleva a cabo de manera semi-estructurada por ello tiene una amplia flexibilidad, aunque esta no es total. Se tiene libertad para formular el contenido, número y secuencia de preguntas.

Es por ello por lo que se ha escogido este tipo de entrevista, en la cual el investigador va guiando el diálogo pero según el transcurso de la conversación, dejando que el entrevistado destaque aquellos aspectos más relevantes sobre el tema que se está tratando. Previamente a la entrevista se seleccionaron una serie de preguntas base para realizar a los participantes, aunque el discurso del propio encuestado guía el transcurso de la entrevista. Además al realizarse la entrevista posteriormente al cuestionario, muchas de las preguntas formuladas ya habían sido contestadas, de manera que la entrevista se utilizó como instrumento para una mejor explicación de las respuestas previamente dadas.

Los datos fueron recogidos en horas libres de dichos docentes en la sala de profesores, contexto habitual para ellos, pero lugar alejado de distracciones. Se realizó una entrevista con cada uno de los docentes participantes en la investigación. A cada uno de ellos se le realizó además un cuestionario que permitiera obtener información sobre el tipo de formación recibida en el campo investigado. En este cuestionario también se incluyó un apartado orientado a la motivación por la formación continua.

Las entrevistas no fueron grabadas para preservar la validez ecológica de la misma, pero por otra parte, al tomarse notas de las mismas, también disminuye la fiabilidad y validez internas de la misma. Sin embargo se creyó lo más idóneo, dado que los docentes habían contestado por escrito a algunas de las preguntas en los cuestionarios.

En cuanto al **cuestionario**, se considera uno de los instrumentos más utilizado para recoger datos. En él se incluyen una serie de preguntas orientadas a las variables que se desean medir. En el cuestionario realizado (se adjunta en los Anexos), se incluyen preguntas tanto cerradas como abiertas, en las que se les da margen a los encuestados para expresar su opinión en algunos aspectos.

Tanto en las preguntas abiertas como en las cerradas, no se les da a los encuestados una serie de respuestas concretas en las que deben elegir una, sino que son ellos los que nos darán la propia respuesta.

La formulación de las preguntas ha sido llevada a cabo por la propia investigadora del presente trabajo, pero en todas ellas se han mantenido las premisas de que dichas preguntas fueran:

- Claras y comprensibles
- Que de ningún modo incomodaran al encuestado
- No inducían respuestas para que esta fuera lo más personal posible
- Adaptadas al nivel del encuestado

Así pues se incluyeron en el cuestionario un número de 18 preguntas, la gran mayoría de ellas abiertas, dirigidas a recabar la mayor información posible del encuestado de la manera más neutral y adaptada al tema que concierne.

La recogida de datos será realizada por el propio investigador, y los instrumentos de los que hará uso serán por lo tanto, papel y lápiz para la entrevista, cuestionario previo de recogida de información, y el cuestionario de motivación en formación y la docencia.

3.5 Recursos necesarios para la recogida de datos

En el caso de la investigación actual, se han requerido recursos materiales:

- Los cuestionarios utilizados para evaluar a los docentes formados en Coaching.
- Internet, medio a través del cual se han hecho llegar y se han recibido los cuestionarios.
- Materiales utilizados en la entrevista (notas sobre papel para la posterior transcripción)
- Microsoft Word.

3.6 Cronogramas de actividades

| Mes | Febrero | Marzo | Abril | Mayo | Junio |
|----------------|----------------------|---------------------------|---|---|-------------------------------|
| Proceso | Recopilación teórica | Parte teórica del trabajo | Se pasan los instrumentos de evaluación | Se pasan los últimos instrumentos y se analiza la información | Se realizan las conclusiones. |

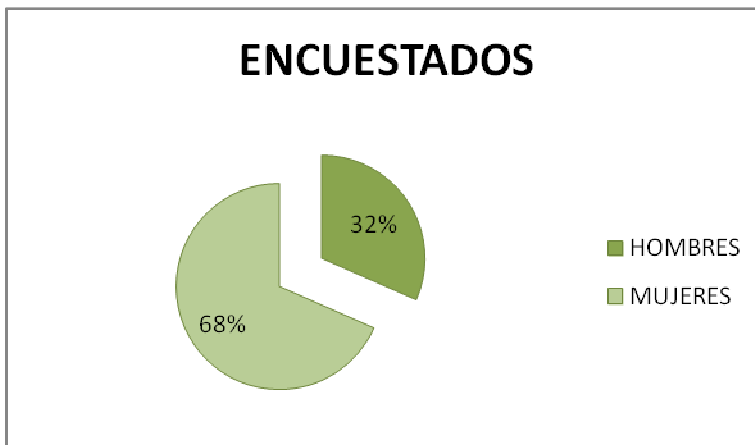
4. Análisis de datos y resultados

4.1 Análisis de datos

En el siguiente apartado se va a pasar a realizar un análisis de los datos obtenidos, tanto en los cuestionarios, como en las entrevistas realizadas. Tal y como se plantea en la selección de la muestra, se envió el cuestionario a un total de 30 docentes, de los cuales participaron en el estudio 19 de ellos. De los 11 restantes 9 tras comprometerse con el proyecto, al final no contestaron al cuestionario o concretaron cita, por otra parte 2 de ellos contestaron pero no estaban dentro de las características que se requerían para el mismo, ya que en ambos casos estaban impartiendo docencia en Educación Primaria, por lo que no entraban dentro de la muestra seleccionada.

Se pasa a analizar por tanto los datos de los 19 docentes (muestra real):

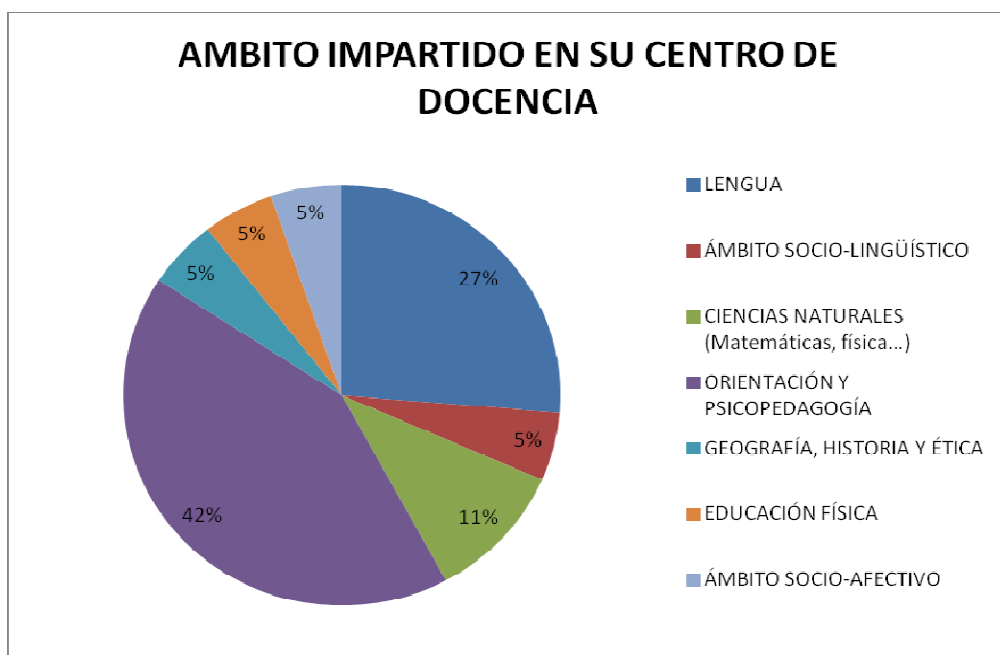
- La muestra participante, por sexo, se obtiene el siguiente porcentaje:



Gráfica 1. Porcentaje por sexo de los docentes encuestados.

De los 19 encuestados, 13 de ellos son mujeres y 6 de ellos son hombres. La formación en Coaching de la muestra participante es mayor en las mujeres que en los hombres. Con estos datos no se puede realizar una generalización acerca de si la mayoría de las personas que se forman en esta técnica son mujeres, pero basándonos en la información extraída de nuestra investigación podría indicar que sí. Se podría incluir como posible hipótesis de investigación futura: Las mujeres se forman más en la técnica del Coaching que los hombres. Aunque tal y como se dice anteriormente no se pretende hacer dicha generalización en esta investigación.

➤ En relación al ámbito de docencia impartido en su centro:



Gráfica 2. Porcentajes del ámbito docente impartido en su centro.

La muestra participante es en su gran mayoría (42%, que corresponde a 8 docentes) orientadores de centro, teniendo una estrecha relación la técnica del Coaching educativo en gabinete de orientación y psicopedagógico de los centros. Esto nos puede indicar que quizás esta técnica pueda resultar más llamativa a esa área docente. Con llamativa se está haciendo referencia a útil, ya que dicha técnica se puede aplicar en todos los ámbitos educativos. Surge del análisis de estos datos la pregunta aquí de si tal vez esta técnica está más relacionada con el rol del orientador que con el del resto de docentes.

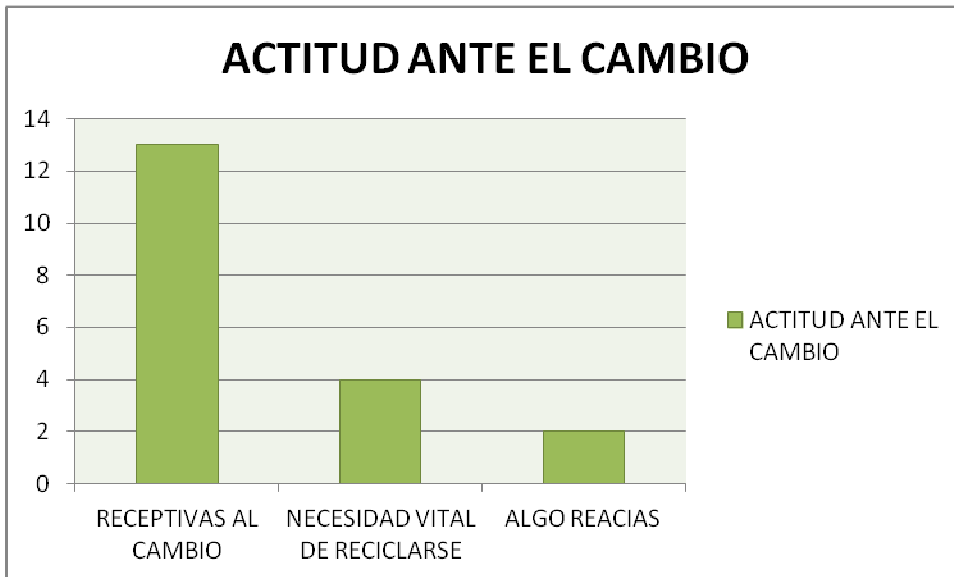
Con un 27% (correspondiente a 5 docentes) encontramos que los docentes imparten Lengua. No parece una casualidad que la siguiente asignatura con mayor docentes sea esta, pues la técnica del Coaching está muy apoyada en el lenguaje, tal y como se ha visto anteriormente, técnicas como las preguntas potentes, el acompañamiento, o la importancia de la comunicación tanto verbal como no verbal.

También hay que hacer una reseña especial a que dos de los docentes imparten ámbitos, en secundaria en los programas de diversificación, y ambos ámbitos son: socio-lingüístico y afectivo. Destacando de la misma manera la idea planteada anteriormente acerca de la importancia de la comunicación para el uso de dicha técnica.

El resto de los docentes pertenecen a distintos ámbitos, tanto de ciencias puras (como matemáticas o físicas) o por ejemplo educación física.

Es importante destacar que dicha técnica no solo es atractiva por tanto para docentes de la parte orientación/lingüística, también para el resto, se puede poner en práctica en todas las áreas, pero por este estudio parecen más dados a la formación este tipo de ámbitos.

➤ En relación a la actitud frente a los cambios:



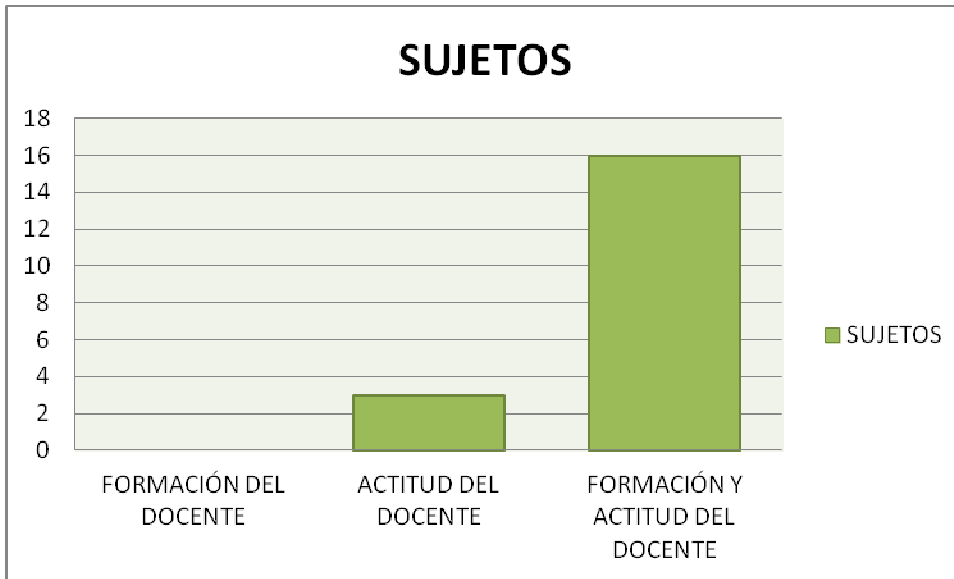
Gráfica 3. Actitud de los docentes frente al cambio

Tal y como se aprecia en la gráfica, la mayoría de los docentes se consideran personas receptivas al cambio, en sus respuestas todos parecían seguros de ello. Dicha característica va ligada a la técnica del Coaching, pues para conseguir los distintos objetivos que se plantean, surgen cambios que se tienen que ir superando. Parece importante que aquellas personas que trabajan con esta técnica sean receptivas al mismo, ya que es importante tener una mentalidad abierta a él.

Es importante que si se pretende acompañar al coachee para conseguir un cambio, el coacher sea también potenciador de él.

Una minoría de los docentes habla de ser reacios a este cambio, pero que cuando ven que el cambio es positivo, se adaptan a él, es decir que tienen miedo a que el cambio no sea en beneficio. Otra minoría hace referencia a que aunque no sean promotoras del cambio, conocen la necesidad de reciclarse y se amoldan a ella.

➤ En relación a la visión de la formación docente, frente a su actitud:

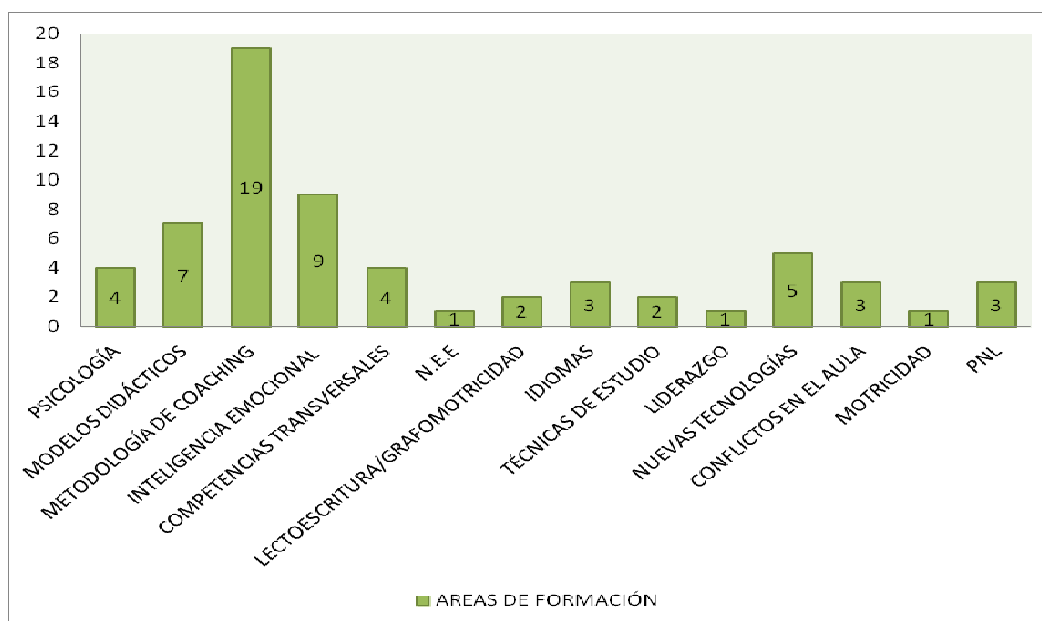


Gráfica 4. Aspecto que priman los docentes en su praxis.

De los docentes participantes 16 de ellos tienen claro que la formación permanente del docente no tiene nada que hacer sin la propia actitud del docente, pero del mismo modo, que por muy propicia que sea la actitud del docente, es necesaria la formación permanente ya que se tienen que ir adaptando a las nuevas técnicas y modelos educativos, así como al devenir de la sociedad que es por supuesto cambiante.

En relación con la técnica del Coaching, es vital la actitud del docente a la hora de llevarla a la práctica, porque sin la actitud del mismo es imposible desarrollarla, pero al mismo modo, es importante una buena formación tanto a nivel teórico como práctico, ya que es necesario tener una buena base, fundamentada, para poder llevarla a cabo, pues aunque algunas de las herramientas pertenecientes a dicha técnica se utilicen de manera inconsciente por parte de algunos docentes que no están formados en Coaching, eso no se considera puesta a la práctica del Coaching.

➤ En relación a qué tipo de formación han recibido:



Gráfica 5. Áreas de formación de los docentes.

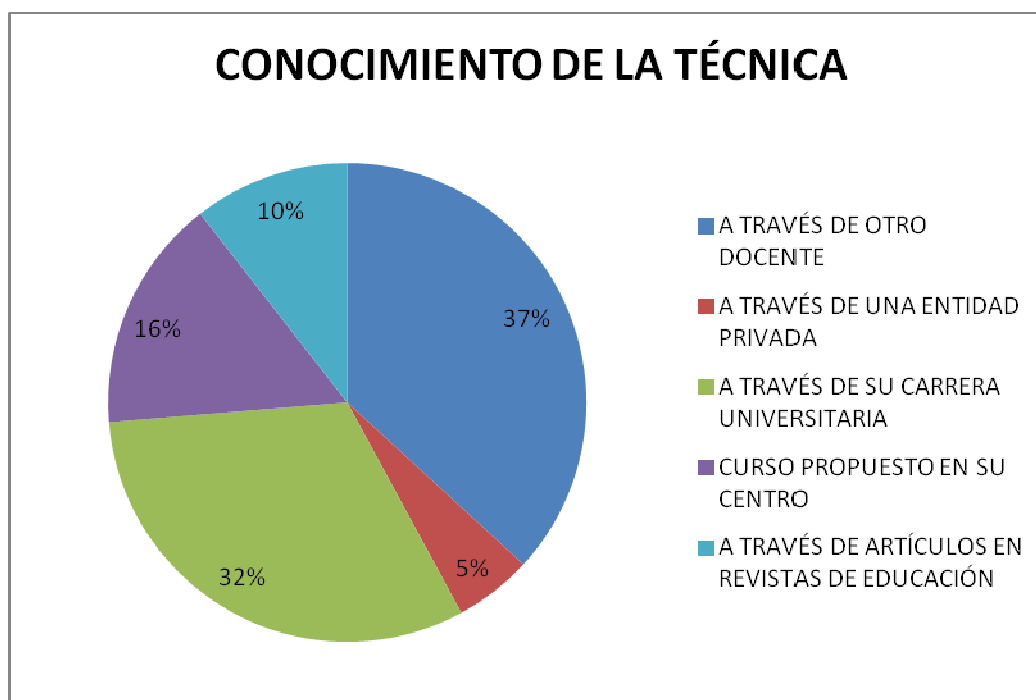
Se les preguntó a los docentes sobre qué formación habían recibido en el amplio abanico de opciones que existen. Todos ellos han recibido formación en la metodología de Coaching, pauta por la cual pueden participar en este proyecto de investigación. Tal y como se ve la elección de formación por parte de los docentes es muy amplia, pero destaca que en segundo lugar, la mayoría de ellos se han formado en de alguna manera en inteligencia emocional. Es algo que lejos de ser llamativo, es coherente, pues el Coaching está muy ligado al desarrollo de la inteligencia emocional.

Aunque cada docente elige formarse en aquellos ámbitos que más les gustan, más necesitan...es importante que complementen la formación de Coaching con otras técnicas que se desarrollen de manera paralela, ya que son formaciones que se complementan unas a otras. Se ve por tanto una coherencia.

También destaca la formación en una técnica llamada PNL (programación neurolingüística), que de igual modo que el Coaching o las Inteligencias emocionales, dan especial importancia a la comunicación, tanto verbal como no verbal, aunque basándose en los sentidos, y su desarrollo.

Varios de los participantes citaron en el apartado de formación, que les gustaría complementar la técnica de Coaching con la de PNL (docentes que anteriormente no se habían formado en ella, pero la conocían).

➤ En relación a cómo conocieron la técnica del Coaching:



Gráfica 6. Conocimiento de la técnica: Coaching educativo.

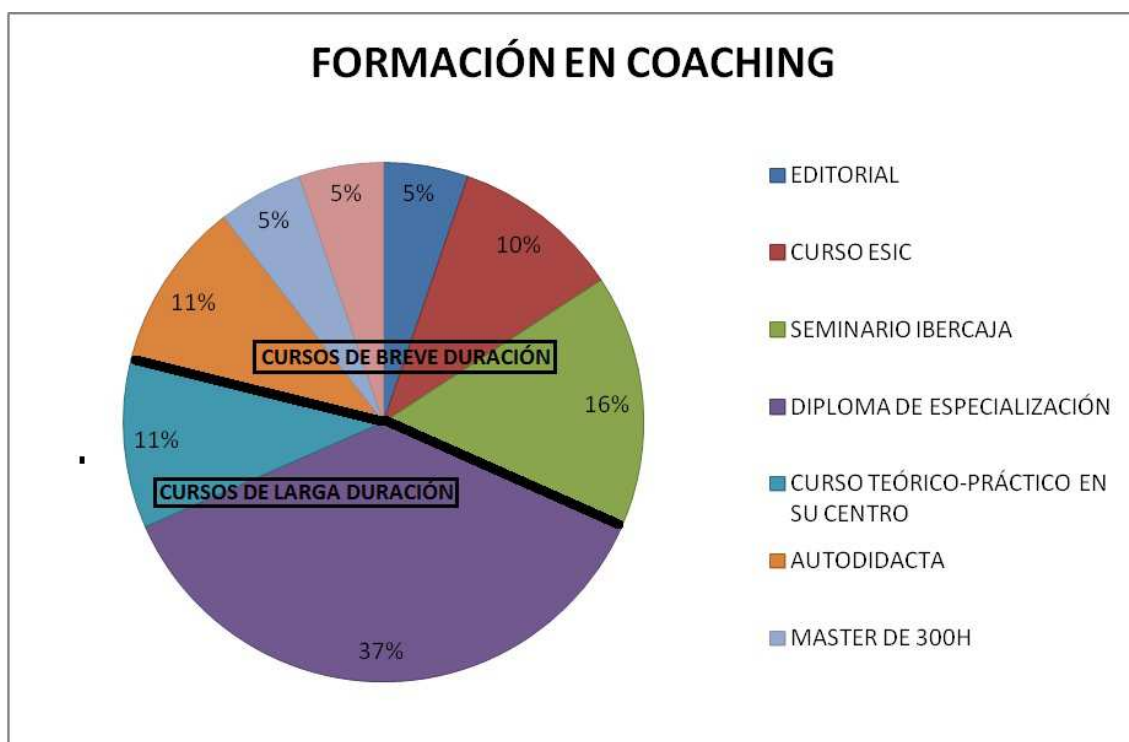
En relación a cómo conocieron los docentes dicha técnica, la gran mayoría de ellos han conocido la técnica desde otra modalidad de formación, un gran número de ellos a través de la carrera realizada en segundo lugar, tratándose en el 100% de estos casos de Psicopedagogía (asignatura troncal de orientación profesional).

Se deduce de ello por tanto, que la gran mayoría de los orientadores de los centros debería haber oído hablar de dicha técnica, aunque no hubiese recibido formación posterior. Otros a través de otros cursos realizados en otros ámbitos de formación, en los que les dieron a conocer o hablaron del Coaching.

Sin embargo de la totalidad de los participantes, la mayor muestra conoció la técnica por otro docente que les habló de ella. Es importante este dato, pues muestra que en multitud de ocasiones es por medio de la transmisión de conocimientos de unos docentes a otros.

Algunos de ellos hacían referencia al hecho de que al escuchar hablar a alguno de sus compañeros con verdadera confianza en la técnica del Coaching, les incitó a ellos a conocerla más de cerca.

➤ En relación a cuál fue su formación:



Gráfica 7. Formación en Coaching recibida.

De los docentes participantes, llama la atención la pluralidad de formaciones distintas relacionadas con el Coaching. Aunque esta variedad hace más referencia a las formaciones de corta duración, como seminarios, cursos breves, acercamientos en ponencias de editoriales o cursos de varios días en el propio centro, (11 docentes) que a las de larga duración, de las que solo se tiene constancia del diploma de especialización impartido a través de Ibercaja, y del Master específico en dicha técnica (8 docentes).

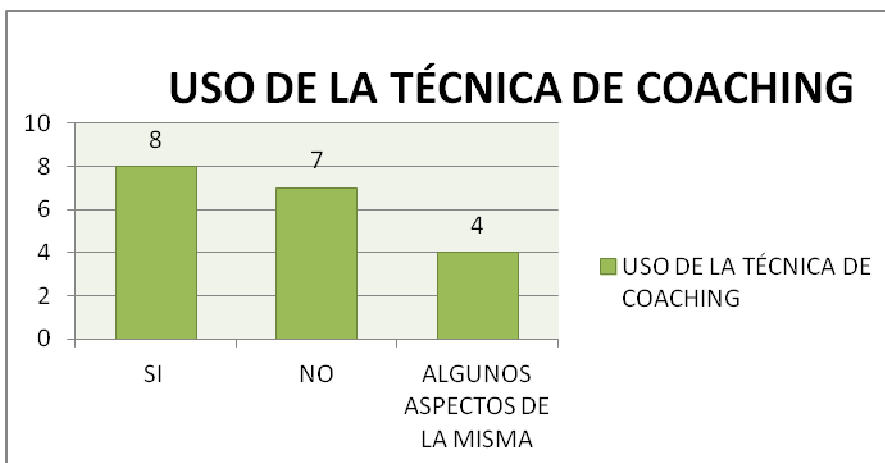
Por otra parte cabe destacar un porcentaje relacionado con docentes que se han formado de manera autónoma, a través de libros y vídeos (2 de los docentes), y que consideran su formación teórica adecuada, pero requieren mayor formación práctica.

La gran mayoría de ellos responde de manera positiva acerca de la formación recibida en esos cursos, pero añaden en las entrevistas que la mayoría de ellos necesitar mayor formación tal como:

- ✓ Los docentes formados en cursos de larga duración, pese a estar satisfechos con la formación recibida, añaden que en este tipo de técnicas siempre puedes aprender más, y que puedes ahondar en cada una de sus herramientas para conocerlas cada vez más en profundidad. Varios de ellos añadían la necesidad de formarse paralelamente en inteligencia emocional y PNL.

- ✓ El resto de docentes que han recibido una formación de corta duración añadían:
 - Necesidad de una formación con mayor carga práctica, en forma de supuestos prácticos, ejemplos dentro del aula, y talleres sobre las distintas herramientas que les mostraran como llevarlas a cabo.
 - Necesidad de un seguimiento y apoyo cuando llevan a cabo la técnica. Para ello algunos de ellos hacían referencia a los posibles beneficios de una formación más extensa y continuada, en la cual mientras ponen a la práctica la técnica en su día a día, pudiesen recibir un feed-back sobre ella, y un apoyo sobre como poder encaminar determinadas situaciones, es decir posibles soluciones a sus dudas. En este caso 9 de los 11 docentes que se habían formado en cursos breves, hacían hincapié en este punto.

➤ En relación a la puesta en práctica de la técnica:



Gráfica 8. Puesta en práctica del Coaching educativo.

Este apartado tiene estrecha relación con el anterior, el motivo es que coincide de manera precisa, que los docentes que ponen a la práctica el uso de la técnica del Coaching son aquellos que han recibido una formación más extensa y con más carga. De los participantes pues, aproximadamente el 42% si que utilizan dicha la técnica de Coaching en su día a día.

Coincide además con que son precisamente aquellos docentes que son orientadores de los centros, lo que puede llevar a plantear varios puntos en las conclusiones ¿La encuentran los orientadores más útil que el resto del profesorado?

¿Al ser una técnica que requiere tiempo, son los orientadores los que más disponen de ello? ¿Es complicado traspasar sus herramientas a áreas concretas de enseñanza? ¿Tiene el orientador más perfil de coacher que otros docentes?

Pero, ¿Cómo lo ponen en práctica? (información extraída de las entrevistas):

- ✓ Algunos dicen que les resulta imposible no ponerlo en práctica, que desde el momento en el que empezaron a formarse, tanto las herramientas como la esencia del Coaching, se había extendido a todos los ámbitos de su vida, desde el ámbito docente, como en su vida personal.
- ✓ Primero valoran al alumno, y cuando trabajan con la técnica, no lo hacen de manera premeditada, sino que principal es una creencia en la persona que tienes delante, ayudarle en su búsqueda a través de las preguntas potentes, y continuar introduciendo las diferentes herramientas, para que llegue a conseguir las metas. Utilizando por ejemplo:
 - La técnica de los 360º: para que conozcan y tomen conciencia de su entorno.
 - Apoyándose en la inteligencia emocional: para que aprendan a identificar, comprender y gestionar sus emociones.
 - La técnica de desmontar las creencias limitantes: para hacerles ver lo valiosos que son y el potencial que tienen y pueden alcanzar, y así se lo propongan.
 - Las preguntas potentes: para promover la autorreflexión y que sean los alumnos los que se cuestionen qué es lo que quieren hacer y como lo van a conseguir de acuerdo a las potencialidades que tienen.
- ✓ También añaden algunos lo valiosa que es dicha técnica para la motivación del alumno, aspecto principal si se quiere conseguir un cambio en la persona, es que la propia persona se encuentre receptiva y motivada al mismo.
- ✓ Destacan también la relevancia de la escucha activa, y comprensión de la persona, desde su propio punto de vista, entendiendo de donde derivan sus dudas, dificultades...no desde la visión de docente.
- ✓ En uno de los casos hace referencia a la puesta en práctica de un curso para los alumnos de técnicas de estudio, e introducen herramientas de Coaching, y han visto incrementada la efectividad del mismo. En otro de los casos realizaron una puesta en práctica en la India, con un proyecto en el cual utilizaban el Coaching como base, destacando principalmente técnicas como: la línea de Vida, la ventana de Johari, la escucha activa, la asertividad, las posiciones perceptivas...

En relación a aquellos que no ponen en práctica la técnica, se encuentran dos grupos. Uno de ellos hace referencia a la puesta en práctica de algunas de las herramientas principales del Coaching, sobre todo las preguntas potentes y el acompañamiento del alumnado, pero no dicen utilizarlas como parte de la técnica, sino como complemento de otro tipo de modelos o metodologías que conocen. Dos de los docentes de este grupo hace referencia a que su puesta en práctica se realiza en la hora de tutoría, con una previa preparación y planificación de la actividad, pero que de manera espontánea no son capaces de realizarla con la misma seguridad.

El otro grupo responde rotundamente que no utilizan la técnica a pesar de haberse formado de una u otra manera en la técnica. Los principales motivos que se dan a conocer son:

- ✓ Dos de ellos hacen referencia a la falta de tiempo para su puesta en práctica, es decir no lo atribuyen a factores intrínsecos derivados de su formación, sino a factores extrínsecos. Dicen que para utilizar la técnica de manera individualizada es necesario más tiempo.
- ✓ También se hace referencia a que es una técnica que requiere de una alta experiencia a la hora de llevarla a cabo en la práctica, y que por esa falta de experiencia no existe un sentimiento de seguridad.
- ✓ La falta de formación tanto a nivel teórico, así como en otros casos de carácter práctico en el Coaching, no aporta la base suficiente para su puesta en práctica.
- ✓ El trabajo con otras técnicas que dan también buen resultado, hace que el uso de esta técnica no sea primordial, o incluso que al intentar ponerla en práctica, acaben utilizando las técnicas en las que se sienten más seguros, de las cuales no especifican su nombre.

4.2 Recursos para el análisis de datos necesarios

En el caso de la investigación actual, se han requerido recursos materiales:

- Los cuestionarios utilizados para evaluar a los docentes formados en Coaching, de los cuales se han extraído los datos.
- Materiales utilizados en la entrevista (notas sobre papel para la posterior transcripción).
- Microsoft Word y Microsoft Excell para realizar las gráficas de los datos.

5. Conclusiones, consecuencias y limitaciones

Tras el planteamiento de las distintas hipótesis de partida, la recogida de información, y el análisis de los resultados, se va a pasar a realizar las conclusiones del mismo.

Como puede observarse el Coaching como técnica de cambio es percibida por los docentes participantes como una herramienta efectiva a la hora de orientar o acompañar al alumno, ya que independientemente del tipo de formación recibida por los docentes, todos ellos coinciden en la alta eficacia de la misma, un ejemplo de ello es el interés de todos ellos por seguir formándose en la técnica, sin dejarla apartada en los casos de los docentes que no la llevan a la práctica. Además existe una coincidencia entre los participantes docentes que no lo ponen en práctica que atribuyen el no uso de la técnica a factores externos a la propia técnica, como pueden ser la falta de tiempo, la baja seguridad en sí mismos o la baja formación.

En todo caso, debe tenerse en cuenta pues, que para todos ellos es significativa.

En este orden de ideas, se hace referencia a la primera hipótesis planteada referida a que “la ausencia de formación práctica en los cursos de Coaching provoca inseguridad en el docente a la hora de hacer uso de la técnica”. Parte de la misma se confirma, pero parte no. En relación a “la ausencia de formación práctica en los cursos de Coaching”, se podría decir que aunque tiene una alta importancia, no es un motivo único este por el cual no utilizan la técnica. Dentro del no uso de la técnica se ha encontrado también otra posible variable, que sería la falta de acompañamiento de los docentes en las primeras situaciones de acercamiento a sus alumnos desde el Coaching, la falta de visualización de ejemplos prácticos donde los docentes puedan exponer sus dudas, así como la falta de confianza en sí mismos.

Todas estas características suelen aunarse y ser el motivo de esa inseguridad, que es el sentimiento que les lleva a no utilizarla. Los docentes que han recibido sin embargo cursos de larga duración, han tenido tiempo para profundizar de manera teórica en dicha técnica, así como en técnicas con puntos en común (inteligencia emocional, PNL...), en las herramientas que forman la técnica (preguntas potentes, asertividad, escucha activa...), y han podido realizar un proyecto posterior de puesta en práctica del Coaching en alguna de sus modalidades, así como una tutorización del mismo, lo que les da la seguridad suficiente para poder ponerlo en práctica posteriormente y comenzar a usarlo, incrementando cada vez pues su experiencia. Es decir dar el paso.

El problema de los cursos cortos de formación es que son comúnmente una iniciación a la técnica, donde se pretende acercar al docente a la misma, pero resulta complicado dar una formación suficiente como para dar seguridad a los docentes en su uso.

Si se parte de la segunda hipótesis “la formación permanente del profesorado en técnicas innovadoras aumenta en relación a la brevedad del curso propuesto”, se cumple de nuevo parte de ella. Los docentes llevan a cabo una formación permanente a través de cursos breves, en aquellas técnicas que no conocen en exceso, ya que supone una de las primeras aproximaciones a las mismas, pues normalmente no se embarcan en cursos más largos sobre técnicas acerca de las cuales no conocen nada.

Otro de los motivos a los que hacen referencia es la falta de tiempo, indican que los problemas cotidianos en los centros y el volumen de trabajo, les impiden tener más tiempo personal para su formación.

Sin embargo, esto hace que al no formarse, posteriormente no la lleven a la práctica. Todos los docentes que han realizado cursos más extensos, habían recibido anteriormente algún tipo de curso breve, así como todos los docentes que han tenido una formación corta dicen querer seguir formándose en la técnica.

Se deduce pues que no solo es cuestión de que el curso sea breve para que el docente vea más atractivo formarse en ello, sino que se puede plantear como un paso previo, pues el docente que ha conocido de manera breve la técnica, posteriormente realiza, o realizará (posiblemente) una formación más extensa. Así pues un curso breve puede resultar atractivo y aumentar en número de docentes, en primera estancia, pero no resulta eficaz a la hora de la puesta en práctica de la formación, pues no es suficiente para que el docente este seguro de sí mismo y lo utilice. Puede ser una posible explicación por tanto la causa de que los centros promuevan cursos breves de formación, para acercar al docente a la técnica y que luego sea este el que decida si continúa su formación en las mismas o no.

Aparecen algunas cuestiones en relación a esta información que podrían derivar en futuras investigaciones, ¿Es útil que los docentes se formen en gran cantidad de cursos, teniendo almacenados un gran número de cursos breves de diversos temas, o incluso de los mismos, con una formación poco profunda, y que luego no ponen en práctica?

¿Escoge todo el docente que recibe una formación breve en alguna de las técnicas un posterior curso más extenso en el caso de que las vea eficaces? ¿Es solo el tiempo y la falta de confianza el motivo por el que no se lleva a la práctica, o en ocasiones el docente vive acomodado en técnicas que ya conoce y también le resultan eficaces, perdiéndose otras que quizás lo sean más?

¿Dice el docente que es una persona receptiva al cambio, pero, realmente lo es?

Por último nos encontramos con la tercera y última hipótesis “la práctica constante de esta técnica por parte de los docentes aumenta la satisfacción de los mismos en la docencia”. Parece ser que dicha hipótesis se valida. En un primer momento aquellos docentes que se han formado de manera más extensa en la técnica y que la ponen en práctica añaden haber ganado tanto experiencia como seguridad.

Todos ellos hacen referencia a que para ellos es una técnica efectiva, que les ha sorprendido positivamente, y que complementada con otras ya citadas anteriormente con las que guarda una estrecha relación consiguen los objetivos, tanto los propuestos por el propio alumno, como los que se proponen ellos mismos. Se constata además que es una técnica que traspasa lo docente, y se reconoce como un modelo que se puede aplicar en el ámbito personal. Aquellos que saben utilizarlo incluso se plantean algunas herramientas a sí mismos, como puede ser proponerse micro objetivos para conseguir uno mayor, o las preguntas potentes a sí mismos.

Los docentes pues que llevan a la práctica dicha técnica creen que han mejorado su rendimiento, y creen estar dándoles a sus alumnos una mejor respuesta. Además todos ellos constatan que seguirán formándose en Coaching, e incluso proponen algunas variantes del mismo, con objetivos más concretos, como Coaching en equipos o Coaching para frenar el liderazgo.

Por otra parte, se ha visto que la mayor formación en Coaching son docentes que actualmente imparten la asignatura de Lengua, u orientadores, consecuencia de ello: ¿Tiene esto que ver con que este tipo de docentes tienen un perfil con las cualidades más destacadas para ser coacher? ¿Son mejores comunicadores o al menos le dan especial importancia a la comunicación frente a otras asignaturas?

Esto hace la necesidad de plantearse también, si el hecho de que un gran número de orientadores conozcan la técnica es debido a que su formación previa en la carrera, han recibido unas breves pinceladas de la misma. Pero por la misma razón, el volumen de orientadores formados en Coaching es sustancialmente menor que el número de orientadores licenciados cada año, ¿Consideran que el Coaching es quizás menos efectiva que otras técnicas? ¿Formarse en ella es simplemente cuestión de gustos, como quien escoge formarse en nuevas tecnologías, idiomas o competencias transversales?

Las consecuencias por tanto de recibir una formación breve en la técnica, son un no uso de la misma, pero si un acercamiento y primer conocimiento de esta. Y la consecuencia de la breve formación es la falta no solo de esta, sino de la seguridad que la formación en un ámbito te aporta, para poder ponerlo futuramente en práctica.

Por otra parte como consecuencia de recibir una formación más larga en dicho ámbito, le lleva a ponerla a la práctica y poder utilizarla en los distintos aspectos tanto de la docencia como fuera de ella, lo que incrementa la satisfacción personal del docente.

Todo ello implica, que hay multitud de docentes muy formados, pero en muy distintos ámbitos, y no siempre de la mejor manera posible, por eso sería quizás más rentable, que el docente después de decidir en qué ámbitos quiere formarse, que dispusiera de un tiempo suficiente para su formación en ese tema, pues a la larga es más beneficioso tanto para el docente como para el alumno.

6. Bibliografía

Bayón, F. Cubeiro, J.C. Romo, M. Sainz, J.A. (2006): *Coaching realmente*. Madrid: Pearson Prentice Hall.

Bou Pérez, J.F. (2007): *Coaching para docentes: el desarrollo de habilidades en el aula*. San Vicente (Alicante): Editorial Club Universitario.

Buendía, L. Colas, P. (1998): *Métodos de investigación en Psicopedagogía*. Madrid: Mc Graw-Hill.

Coffey, A. Atkinson, P (2005): *Encontrar sentido a los datos cualitativos. Estrategias complementarias de investigación*. Publicaciones de la Universidad de Alicante. Alicante.

Erikson, E. (1974): *Identidad, juventud y crisis*. Buenos Aires: Editorial Paidós.

Goleman, D. (1996): *Inteligencia Emocional*. Barcelona: Kaidos.

Gordillo, M. V. (2008): *Nuevas perspectivas de orientación: del counseling al Coaching*. Madrid: Síntesis.

Gorrochotegui- Martell, A. (2011): Un modelo de "Coaching" en directivos escolares.

Hernandez Pina, F. (1995): *Bases metodológicas de la investigación educativa, I. Fundamentos*. Barcelona: PPU-DM.

Ibernón, F. (1998): *La formación y el desarrollo profesional del profesorado. Hacia una nueva cultura profesional*. Barcelona: Graó.

Jimenez, R. (2012): La investigación sobre Coaching en formación del profesorado: Una revisión de estudios que impactan en la conciencia sobre la práctica docente. Revista de currículum y formación del profesorado: Vol. 16, nº1 (enero-abril 2012) ISBN 1138-414X.

Kerlinger, F.N. (1988): *Investigación del comportamiento*. México: MacGraw-Hill.

Ley Orgánica de Educación 2/2006, del 3 de mayo de Educación.

Malagón Terrón, F. J. (2011): *Coaching educativo y académico: un nuevo modo de enseñar y aprender*. Revista: Educación y Futuro 24, (2011), 49-66. ISBN: 1576-5199.

Marcelo, c. Vaillant, D. (2009): *Desarrollo profesional docente ¿Cómo se aprende a enseñar?* Madrid: Narcea.

O'Connor, J, Lages, A. (2005): *Coaching con PNL*. Barcelona: Urano.

Obiols Soler, M. y Giner Tarrida, A. (2011): El modelo educativo de Bolonia y competencias docentes. Aportaciones desde el Coaching educativo.

- Ranvier, L. (2005): *Arte y ciencia del Coaching*. Buenos Aires: Dunken.
- Revista de educación. Mayo 2011.
- Roji Menchaca, M.B. (1994): *La entrevista terapéutica: Comunicación e interacción en Psicoterapia*. Madrid: UNED.
- Sabirón Sierra, F.(2006): *Métodos de investigación etnográfica en ciencias sociales*. Zaragoza. Mira Editores.
- Sánchez Mirón, B. y Boronat Mundina, J (2014). Coaching Educativo: Modelos para el desarrollo de competencias intra e interpersonales. *Educación xx1*, 17 (1), 219-242. doi: 10.5944/educxx1.17.1.1072.
- Sancho, J. M. y Correa, J.M. (2010): *Cambio y continuidad en sistemas educativos en transformación*. Revista de educación, 352, 17-21.
- Shulman, L. S., & Shulman, J. H. (2004). How and What Teachers Learn: A Shifting Perspective. *Journal of Curriculum Studies*, 36(2), 257-271.
- Stake, R. (1994). Case Studies. En Denzin, N. K., y Lincoln, Y. S. (1994) (Eds.). *Handbook of Qualitative Research*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Strauss, Anselm y Corbin, Juliet (2002): *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Bogotá. Colombia. (2a. ed.).CONTUS-Editorial. Universidad de Antioquia.
- Whitmore, J. (2009): *Coaching: el método para mejorar el rendimiento de las personas*. Barcelona: Paidós.
- Wiersma, W. (1991). *Research methods in education*. Boston: Allyn and Bacon.

ANEXO I: CUESTIONARIO

CUESTIONARIO SOBRE LA FORMACIÓN EN COACHING

DATOS PERSONALES

1. Sexo:

2. Asignatura que imparte:

3. Años totales de experiencia docente:

DATOS REFERIDOS A CONOCIMIENTOS, FORMACIÓN...

1. ¿Recibes formación permanente?
2. ¿Te gusta seguir formándote o lo consideras parte de tu obligación laboral?
3. ¿Crees que la formación permanente de los docentes es importante?
4. ¿Influye la formación permanente de los docentes en el incremento de la eficacia de la docencia?
5. ¿En qué áreas de conocimiento te has formado?
6. ¿Conoces la técnica del Coaching?
7. ¿Cómo conociste esta técnica?
8. ¿Has recibido formación sobre ella? ¿De qué tipo (seminarios, cursos breves, cursos continuados, cursos a distancia u online, postgrados...)?
9. ¿Crees en dicha técnica como una técnica efectiva?
10. ¿Qué crees que es lo que la hace diferente a las demás?

11. ¿Cómo ha sido tu formación en dicha técnica (cursos teóricos, cursos prácticos...)?
12. ¿Tras tu formación en esta técnica la ha has aplicado prácticamente en clase?
13. ¿Te sientes suficiente preparado para aplicar esta técnica?
14. ¿Crees que necesitarías más formación sobre esta técnica? ¿De qué tipo?
15. ¿Piensas que es relevante una formación completa en la técnica o que la actitud del docente es primordial?
16. ¿Cómo te describirías frente a los cambios?
17. ¿Eres una persona activa y receptiva hacia el cambio?
18. ¿Aplicas la técnica del Coaching a la práctica?

Si es que si, ¿Cómo? ¿Te fue sencillo ponerla en práctica? ¿Piensas que se puede extrapolar a todas las áreas de conocimiento? ¿Podrías poner un ejemplo práctico sobre esa puesta en marcha?

Si es que no, ¿Cuál es la razón de la no puesta en práctica? ¿Tiene que ver con la formación recibida? ¿Tiene que ver con tu actitud o aptitudes?

ANEXO II: GUIÓN DE PREGUNTAS REALIZADAS EN LA ENTREVISTA

- ¿Qué te llevó a dar el paso para formarte en Coaching Educativo?
- ¿Tu primer acercamiento al Coaching fue decisivo para seguir formándote en él?
- ¿Sentías curiosidad por técnicas nuevas como es el Coaching?
- ¿Qué piensas que es más decisivo a la hora de la puesta en práctica del Coaching, el propio carácter o manera de actuar de las personas, o la formación recibida?
- Sobre la formación recibida ¿La volverías a recibir si estuviera en tu mano?
- ¿Crees que existe miedo a la hora de la puesta en práctica del Coaching?
- ¿Ves necesario que la persona que pone en práctica tenga una serie de cualidades comunes?
- ¿Te sientes motivado cuando te formas? ¿Es una obligación que se te impone en el centro?
- En el caso de tener dudas sobre esta técnica, ¿Sabes a quien recurrir?
- ¿Te gustaría seguir formándote en Coaching o estás interesado en otras técnicas distintas?

ANEXO III: CUESTIONARIOS REALIZADOS POR LOS PARTICIPANTES

CUESTIONARIO 1

DATOS PERSONALES

1. Sexo: Mujer

2. Asignatura que imparte: Orientación educativa

3. Años totales de experiencia docente: 15

DATOS REFERIDOS A CONOCIMIENTOS, FORMACION...

1. ¿Recibes formación permanente?

Sí

2. ¿Te gusta seguir formándote o lo consideras parte de tu obligación laboral?

Toda la vida hay que estar formándose en mi opinión y más cuando trabajas en educación.

3. ¿Crees que la formación permanente de los docentes es importante?

Esencial

4. ¿Influye la formación permanente de los docentes en el incremento de la eficacia de la docencia?

Sí, aunque depende de lo que se entienda por eficacia.

5. ¿En qué áreas de conocimiento te has formado?

En muchas: metodologías activas, coaching educativo, PNL, idiomas, etc.

6. ¿Conoces la técnica del Coaching?

Para mí no es una técnica, es un modelo. Sí la conozco.

7. ¿Cómo conociste esta técnica?

De varias formas, primero a través de un compañero que me habló de ella, a partir de ahí me he ido formando yo.

8. ¿Has recibido formación sobre ella? ¿De qué tipo (seminarios, cursos breves, cursos continuados, cursos a distancia u online, postgrados...)?

Formación de Máster de 300 horas durante un curso y otras formaciones más pequeñas que he realizado.

9. ¿Crees en dicha técnica como una técnica efectiva?
Sí, aunque depende de con quién y cómo se use.
10. ¿Qué crees que es lo que la hace diferente a las demás?
Cree en el ser humano, es reactiva, es corta, es eficaz y es muy personal.
11. ¿Cómo ha sido tu formación en dicha técnica (cursos teóricos, cursos prácticos...)?
Formación de Máster de 300 horas durante un curso y otras formaciones más pequeñas que he realizado.
12. ¿Tras tu formación en esta técnica la has aplicado prácticamente en clase?
Sí y mucho.
13. ¿Te sientes suficiente preparado para aplicar esta técnica?
Sí, creo que sí, aunque siempre estoy aprendiendo.
14. ¿Crees que necesitarías más formación sobre esta técnica? ¿De qué tipo?
Estoy en ello. En coaching de equipo.
15. ¿Piensas que es relevante una formación completa en la técnica o que la actitud del docente es primordial?
Necesaria no, es interesante y pertinente.
16. ¿Cómo te describirías frente a los cambios?
Muy permeable y receptiva en general.
17. ¿Eres una persona activa y receptiva hacia el cambio?
Mucho
18. ¿Aplicas la técnica del Coaching a la práctica?
Si es que si, ¿Cómo? ¿Te fue sencillo ponerla en práctica? ¿Piensas que se puede extrapolar a todas las áreas de conocimiento? ¿Podrías poner un ejemplo práctico sobre esa puesta en marcha?

Mucho. En todo lo que imparto. Coordino Diploma de Coaching Educativo y Liderazgo: es mi mejor ejemplo 😊

Si es que no, ¿Cuál es la razón de la no puesta en práctica? ¿Tiene que ver con la formación recibida? ¿Tiene que ver con tu actitud o aptitudes?

CUESTIONARIO 2

DATOS PERSONALES

1. Sexo: Mujer

2. Asignatura que imparte: Historia, Geografía y Ética

3. Años totales de experiencia docente: 13

DATOS REFERIDOS A CONOCIMIENTOS, FORMACIÓN...

1. ¿Recibes formación permanente?

Si, lo considero una acción vital para el profesorado

2. ¿Te gusta seguir formándote o lo consideras parte de tu obligación laboral?

Pienso que no solo de mi obligación laboral, todos aquellos que trabajamos ya sea en el campo de la educación como en otros deben reciclarse constantemente, por eso es una mezcla del gusto personal por unos temas concretas, y la demanda de la sociedad que te impide no formarte, pues si no te quedas atrasado.

3. ¿Crees que la formación permanente de los docentes es importante?

Si, aunque no lo es todo, está muy bien formarse si lo conjugamos con la propia acción del docente.

4. ¿Influye la formación permanente de los docentes en el incremento de la eficacia de la docencia?

Por supuesto que sí, aunque como digo no es lo único, y tiene que ponerse a la práctica posteriormente.

5. ¿En qué áreas de conocimiento te has formado?

En Coaching, en Inteligencia Emocional, en técnicas de estudio y en conflictos dentro del aula.

6. ¿Conoces la técnica del Coaching?

Si, tal y como he dicho me he formado en ella.

7. ¿Cómo conociste esta técnica?

- A través de un curso que nos ofrecieron dentro del colegio, y que junto con otra profesora nos apuntamos a realizar.
8. ¿Has recibido formación sobre ella? ¿De qué tipo (seminarios, cursos breves, cursos continuados, cursos a distancia u online, postgrados...)?
Realicé un curso breve en el Esic, y posteriormente he asistido a 2 seminarios propuestos por Ibercaja.
9. ¿Crees en dicha técnica como una técnica efectiva?
A mi así me lo parece.
10. ¿Qué crees que es lo que la hace diferente a las demás?
Diferente por ejemplo que yo creo que gracias a esta técnica es el alumno el principal agente en búsqueda de soluciones para los problemas que surgen en su vida diaria, y que además como el desarrollo de la inteligencia emocional, les sirve para el futuro una vez aprenden a usarla. Pero no digo con esto que sea mejor esta técnica que otras, pues creo que complementarlas es más positivo aún.
11. ¿Cómo ha sido tu formación en dicha técnica (cursos teóricos, cursos prácticos...)?
Un curso sobre todo teórico, a la práctica lo llevamos en forma de talleres pero no en profundidad.
12. ¿Tras tu formación en esta técnica la has aplicado prácticamente en clase?
Lo he intentado, aunque creo que podría llevarla a cabo más.
13. ¿Te sientes suficiente preparado para aplicar esta técnica?
No en exceso, aunque la conozco no sé si la uso correctamente o si utilizo solo parte de ella, tampoco si podría utilizarla mejor (que seguro que si) o como mejorarla. Creo que con más experiencia la cosa podría ser mejor, pero al no estar muy segura usándola no lo hago en exceso tal y como digo.
14. ¿Crees qué necesitarías más formación sobre esta técnica? ¿De qué tipo?
A nivel teórico una formación un poco más detallada de las técnicas y en lo práctico más uso continuado, quizás un curso más extenso de formación me ayudaría más a saber ponerla en práctica porque tendría un seguimiento más cercano.
15. ¿Piensas que es relevante una formación completa en la técnica o que la actitud del docente es primordial?
No puede existir una sin la otra.

16. ¿Cómo te describirías frente a los cambios?

Bastante potenciadora del cambio, estoy abierta a los nuevos puntos de vista, y si algo es mejor de cómo yo lo hago, por qué no voy a cambiarlo.

17. ¿Eres una persona activa y receptiva hacia el cambio?

Diría sin dudar que si

18. ¿Aplicas la técnica del Coaching a la práctica?

Tal y como he dicho en la medida que conozco si

Si es que si, ¿Cómo? ¿Te fue sencillo ponerla en práctica? ¿Piensas que se puede extrapolar a todas las áreas de conocimiento? ¿Podrías poner un ejemplo práctico sobre esa puesta en marcha?

Me gusta aplicarla sobre todo en una de mis asignaturas en ética, y parto de las preguntas potentes, pues es algo que a los alumnos les hace reflexionar mucho, se saca todo el jugo que tienen y además si ellos están dispuestos a participar es una gozada.

En algunos temas me sirve también para plantear con los alumnos el método para por ejemplo realizar un trabajo, pero ya digo que sobre todo me baso en esa parte del Coaching que son las preguntas.

Si es que no, ¿Cuál es la razón de la no puesta en práctica? ¿Tiene que ver con la formación recibida? ¿Tiene que ver con tu actitud o aptitudes?

CUESTIONARIO 3

DATOS PERSONALES

1. Sexo: Femenino
2. Asignatura que imparte: Evaluación de contextos, orientación profesional...
3. Años totales de experiencia docente: 6

DATOS REFERIDOS A CONOCIMIENTOS, FORMACIÓN...

1. ¿Recibes formación permanente?
Si, me encanta formarme y aprender
2. ¿Te gusta seguir formándote o lo consideras parte de tu obligación laboral?
Ambas cosas, me gusta y considero que es necesario para una mejora continua.
3. ¿Crees que la formación permanente de los docentes es importante?
Mucho
4. ¿Influye la formación permanente de los docentes en el incremento de la eficacia de la docencia?
Yo diría que sí.
5. ¿En qué áreas de conocimiento te has formado?
En Didáctica, en Metodología, en Coaching, en Inteligencia Emocional, en competencias transversales etc
6. ¿Conoces la técnica del Coaching?
Si
7. ¿Cómo conociste esta técnica?
En formación complementaria (Diploma de especialización)
8. ¿Has recibido formación sobre ella? ¿De qué tipo (seminarios, cursos breves, cursos continuados, cursos a distancia u online, postgrados...)?
Curso anual presencial
9. ¿Crees en dicha técnica como una técnica efectiva?
Totalmente

10. ¿Qué crees que es lo que la hace diferente a las demás?

Cada una es diferente al resto, ninguna es mejora o peor. Hay que saber cuando y cómo utilizar cada una. Desde mi punto de vista el coaching trabaja para que cada uno encuentre la mejor versión de uno mismo.

11. ¿Cómo ha sido tu formación en dicha técnica (cursos teóricos, cursos prácticos...)?

Curso teórico-práctico

12. ¿Tras tu formación en esta técnica la has aplicado prácticamente en clase?

Si

13. ¿Te sientes suficiente preparado para aplicar esta técnica?

A nivel básico si

14. ¿Crees qué necesitarías más formación sobre esta técnica? ¿De qué tipo?

Si PNL y Neurociencia

15. ¿Piensas que es relevante una formación completa en la técnica o que la actitud del docente es primordial?

Ambas cosas

16. ¿Cómo te describirías frente a los cambios?

Ilusionada y abierta

17. ¿Eres una persona activa y receptiva hacia el cambio?

Si

18. ¿Aplicas la técnica del Coaching a la práctica?

Si

Si es que si, ¿Cómo? ¿Te fue sencillo ponerla en práctica? ¿Piensas que se puede extrapolar a todas las áreas de conocimiento? ¿Podrías poner un ejemplo práctico sobre esa puesta en marcha?

Las aplico para reforzar la motivación del alumno y para mi vida personal.

Si es que no, ¿Cuál es la razón de la no puesta en práctica? ¿Tiene que ver con la formación recibida? ¿Tiene que ver con tu actitud o aptitudes?

CUESTIONARIO 4

DATOS PERSONALES

1. Sexo: Femenino
2. Asignatura que imparte: Desarrollo socioafectivo/ El juego y su metodología
3. Años totales de experiencia docente: 16 meses

DATOS REFERIDOS A CONOCIMIENTOS, FORMACIÓN...

1. ¿Recibes formación permanente?
Sí.
2. ¿Te gusta seguir formándote o lo consideras parte de tu obligación laboral?
Me gusta seguir formándome, considero que es fundamental en el sector de la educación
3. ¿Crees que la formación permanente de los docentes es importante?
Por supuesto. En mi opinión los docentes y cualquier agente que esté relacionado con el sector de la educación debe estar en continua formación.
4. ¿Influye la formación permanente de los docentes en el incremento de la eficacia de la docencia?
Si, es algo necesario. Con la formación continua consigues estar al día de las últimas actualizaciones educativas.
5. ¿En qué áreas de conocimiento te has formado?
He tocado varias áreas: habilidades sociales, música, tiempo libre, y coaching etc.
6. ¿Conoces la técnica del Coaching?
Sí, pero no en gran profundidad.
7. ¿Cómo conociste esta técnica?
En una asignatura de la carrera de Psicopedagogía .

8. ¿Has recibido formación sobre ella? ¿De qué tipo (seminarios, cursos breves, cursos continuados, cursos a distancia u online, postgrados...)?
He recibido un seminario de día e información sobre cursos.
9. ¿Crees en dicha técnica como una técnica efectiva?
Sí, aunque necesitaría tener más conocimiento sobre ella para poder hablar sobre su efectividad.
10. ¿Cómo ha sido tu formación en dicha técnica (cursos teóricos, cursos prácticos...)?
Sobre todo de manera teórica.
11. ¿Tras tu formación en esta técnica la ha has aplicado prácticamente en clase?
No he podido ponerlo en práctica porque no tengo las herramientas suficientes y siento que soy más efectiva con otro tipo de modelos o técnicas
12. ¿Te sientes suficiente preparado para aplicar esta técnica?
No todavía no.
13. ¿Crees qué necesitarías más formación sobre esta técnica? ¿De qué tipo?
Sí que necesitaría más información sobre todo en cómo llevarlo a la práctica con los alumnos, ya que considero que es más fácil aplicarlo a la vida de cada uno que a las clases.
14. ¿Piensas que es relevante una formación completa en la técnica o que la actitud del docente es primordial?
Considero que la actitud del docente es la pieza clave de esta técnica.
15. ¿Cómo te describirías frente a los cambios?
La verdad es que me cuestan un poco los cambios.
16. ¿Eres una persona activa y receptiva hacia el cambio?
Al principio soy un poco reacia pero si veo factible y eficaz el cambio me muestro receptiva.
17. ¿Aplicas la técnica del Coaching a la práctica?
Si es que si, ¿Cómo? ¿Te fue sencillo ponerla en práctica? ¿Piensas que se puede extrapolar a todas las áreas de conocimiento? ¿Podrías poner un ejemplo práctico sobre esa puesta en marcha?
Si es que no, ¿Cuál es la razón de la no puesta en práctica? ¿Tiene que ver con la formación recibida? ¿Tiene que ver con tu actitud o aptitudes?

Creo que el no ponerlo en práctica es por la falta de conocimiento.

CUESTIONARIO 5

DATOS PERSONALES

1. Sexo:
2. Asignatura que imparte:
3. Años totales de experiencia docente:

DATOS REFERIDOS A CONOCIMIENTOS, FORMACIÓN...

1. ¿Recibes formación permanente?
Sí, recibo toda la formación que puedo con el poco tiempo que tengo
2. ¿Te gusta seguir formándote o lo consideras parte de tu obligación laboral?
A parte de que en el centro es algo que "intentan recordarnos", me gusta seguir formándome porque lo considero importante para mi labor como profesora
3. ¿Crees que la formación permanente de los docentes es importante?
Sí, creo que un profesor que no está al corriente de los cambios y nuevas técnicas, no solo se pierde una gran cantidad de información, si no que no dispone de los mejores recursos para enseñar
4. ¿Influye la formación permanente de los docentes en el incremento de la eficacia de la docencia?
Definitivamente la respuesta es que si, pues por muy eficiente y capacitado que sea un docente, si este se queda estancado en las técnicas y herramientas antiguas, no estará dando una respuesta correcta a los alumnos del presente.
5. ¿En qué áreas de conocimiento te has formado?
He recibido formación en didáctica de la lengua, Coaching educativo, nuevas tecnologías y un tema que me atrae mucho la grafomotricidad.
6. ¿Conoces la técnica del Coaching?
Sí, me he formado en ella

7. ¿Cómo conociste esta técnica?

A través de un compañero, el cual asistió a un curso y le resultó muy gratificante, así que me convenció para que yo le diera una oportunidad.

8. ¿Has recibido formación sobre ella? ¿De qué tipo (seminarios, cursos breves, cursos continuados, cursos a distancia u online, postgrados...)?

Sí, asistí a dos seminarios de día, y posteriormente participé en un curso breve que duró 3 días en el centro de formación esic.

9. ¿Crees en dicha técnica como una técnica efectiva?

Me parece que bien utilizada, es una técnica muy potente, creo que partir del alumno y su creación de sus propios objetivos es una técnica de docencia que sirve de manera generalizada para todas las áreas del currículo.

10. ¿Cómo ha sido tu formación en dicha técnica (cursos teóricos, cursos prácticos...)?

En los dos seminarios la información que recibí fue más práctica, resaltando los principales conceptos teóricos de esta técnica pero sin profundizar mucho en ellos. El curso por otra parte tuvo parte teórica, que me sirvió un poco más para ver de dónde venían algunos aspectos, y otra parte práctica en la que realizábamos dinámicas y poníamos en práctica lo que habíamos aprendido por la mañana.

11. ¿Tras tu formación en esta técnica la has aplicado prácticamente en clase?

En varias ocasiones he puesto algunas partes de la técnica en práctica, pero no se si eso se considera ponerla en práctica en si. Me parece que pese a ser muy positiva, a la vez es compleja, y aunque comience llevándola a cabo, al final siempre término utilizando las técnicas que más conozco. También pienso que en ocasiones la utilizo y no soy consciente de ello.

12. ¿Te sientes suficiente preparado para aplicar esta técnica?

No, creo que debería formarme más para estar a la altura de su puesta en práctica cotidianamente

13. ¿Crees qué necesitarías más formación sobre esta técnica? ¿De qué tipo?

Creo que sobre todo de tipo práctico, y quizás una formación más larga que me de la posibilidad de ir haciendo preguntas sobre como

encauzar algunas actividades, o dudas que me vayan surgiendo, o incluso para ese "ir poco a poco".

14. ¿Piensas que es relevante una formación completa en la técnica o que la actitud del docente es primordial?

Pienso que en un buen docente no puede ir una cosa sin la otra, pero también creo que la actitud es primordial, eso sí, sin unos conocimientos mínimos sobre algo, no puedes esperar ni aspirar a mucho.

15. ¿Cómo te describirías frente a los cambios?

Soy una persona que intenta evolucionar en los cambios que van surgiendo, pero a la vez me parece que es complicado cambiar una manera de enseñar por completo.

16. ¿Eres una persona activa y receptiva hacia el cambio?

Sí, me considero que soy bastante activa hacia el cambio

17. ¿Aplicas la técnica del Coaching a la práctica?

Si es que si, ¿Cómo? ¿Te fue sencillo ponerla en práctica? ¿Piensas que se puede extrapolar a todas las áreas de conocimiento? ¿Podrías poner un ejemplo práctico sobre esa puesta en marcha?

Si es que no, ¿Cuál es la razón de la no puesta en práctica? ¿Tiene que ver con la formación recibida? ¿Tiene que ver con tu actitud o aptitudes?

Como ya digo mi puesta en práctica no ha sido excesiva, pero las ocasiones en las que he intentado ponerlas en práctica ha sido más en mi tutoría, cuando por ejemplo algunos alumnos habían obtenido bajas calificaciones, lo usaba como método para que fueran ellos mismos los que se pusieran las metas para aumentar esas calificaciones a través de los mini objetivos a corto plazo. Creo que de tener más tiempo podría realizar un curso más completo, y en ese caso pienso que si pondría más en práctica dicha técnica.

CUESTIONARIO 6

DATOS PERSONALES

1. Sexo: Femenino

2. Asignatura que imparte: Apoyo a alumnos con N.e.e. y Ciencias Naturales

3. Años totales de experiencia docente: 4

DATOS REFERIDOS A CONOCIMIENTOS, FORMACIÓN...

1. ¿Recibes formación permanente?

Si, actualmente estoy cursando el Master de Aprendizaje a lo largo de la vida en Contextos Multiculturales.

2. ¿Te gusta seguir formándote o lo consideras parte de tu obligación laboral?

Me gusta y lo creo necesario.

3. ¿Crees que la formación permanente de los docentes es importante?

Mucho

4. ¿Influye la formación permanente de los docentes en el incremento de la eficacia de la docencia?

Si

5. ¿En qué áreas de conocimiento te has formado?

Educación Especial, Audición y Lenguaje, Psicopedagogía, Educación para el desarrollo, Inteligencia Emocional, Psicología Positiva, Coaching Educativo, Convivencia en las aulas, Investigación en Educación.

6. ¿Conoces la técnica del Coaching?

Si

7. ¿Cómo conociste esta técnica?

Realicé el Diploma de Coaching Educativo el curso 2012-2013

8. ¿Has recibido formación sobre ella? ¿De qué tipo (seminarios, cursos breves, cursos continuados, cursos a distancia u online, postgrados...)?

Si, a través de dicho diploma y poniéndolo en práctica después.

9. ¿Crees en dicha técnica como una técnica efectiva?
Es útil para el trabajo con personas.
10. ¿Qué crees que es lo que la hace diferente a las demás?
Las herramientas que aporta tanto para el conocimiento personal como para el trabajo en equipo, con personas, y que cada persona puede adaptarlas a su propia realidad.
11. ¿Cómo ha sido tu formación en dicha técnica (cursos teóricos, cursos prácticos...)?
Curso teórico, puesta en práctica en una formación en India, en mi día a día en el cole, y con personas de mi alrededor.
12. ¿Tras tu formación en esta técnica la has aplicado prácticamente en clase?
Algunas herramientas si.
13. ¿Te sientes suficiente preparado para aplicar esta técnica?
A nivel de grupos si, a nivel de coaching personal no, pero tampoco era algo que buscara.
14. ¿Crees qué necesitarías más formación sobre esta técnica? ¿De qué tipo?
Siempre está bien seguir formándose, quizás en profundizar alguna de las herramientas que para mí son más útiles.
15. ¿Piensas que es relevante una formación completa en la técnica o que la actitud del docente es primordial?
Ambas las considero vitales
16. ¿Cómo te describirías frente a los cambios?
Para mí los cambios son una oportunidad de aprendizaje y un nuevo reto.
17. ¿Eres una persona activa y receptiva hacia el cambio?
Si

18. ¿Aplicas la técnica del Coaching a la práctica?

Si es que si, ¿Cómo? ¿Te fue sencillo ponerla en práctica? ¿Piensas que se puede extrapolar a todas las áreas de conocimiento? ¿Podrías poner un ejemplo práctico sobre esa puesta en marcha?

Si es que no, ¿Cuál es la razón de la no puesta en práctica? ¿Tiene que ver con la formación recibida? ¿Tiene que ver con tu actitud o aptitudes?

Si. Como decía aplico herramientas en mi día a día, tanto en el cole como en formaciones de inteligencia emocional que imparto. Creo que son herramientas que nos sirven incluso para nuestras relaciones diarias con personas cercanas, y para nosotras mismas.

En India realizamos el verano pasado un taller de formación en Inteligencia Emocional, poniendo en práctica herramientas como la Línea de Vida, la ventana de Johari, la escucha activa, la asertividad, las posiciones perceptivas...

CUESTIONARIO 7

DATOS PERSONALES

1. Sexo: Varón

2. Asignatura que imparte: Matemáticas, Física y Química

3. Años totales de experiencia docente: 20

DATOS REFERIDOS A CONOCIMIENTOS, FORMACIÓN...

1. ¿Recibes formación permanente?
Si, procuro estar formado en las asignaturas que imparto.
2. ¿Te gusta seguir formándote o lo consideras parte de tu obligación laboral?
Soy autónomo, o te adaptas y evolucionas o mueres.
3. ¿Crees que la formación permanente de los docentes es importante?
Muy importante
4. ¿Influye la formación permanente de los docentes en el incremento de la eficacia de la docencia?
Totalmente
5. ¿En qué áreas de conocimiento te has formado?
Idiomas, Coaching educativo, técnicas para hablar en público y liderazgo
6. ¿Conoces la técnica del Coaching?
Si
7. ¿Cómo conociste esta técnica?
En el curso de ibercaja
8. ¿Has recibido formación sobre ella? ¿De qué tipo (seminarios, cursos breves, cursos continuados, cursos a distancia u online, postgrados...)?
Si, cursos presenciales y a distancia
9. ¿Crees en dicha técnica como una técnica efectiva?

Sin herramientas...no

10. ¿Qué crees que es lo que la hace diferente a las demás?

El poder resetearte una y otra vez, para motivar a los alumnos, pero siempre con buenas herramientas, insisto.

11. ¿Cómo ha sido tu formación en dicha técnica (cursos teóricos, cursos prácticos...)?

Cursos teóricos y el poder ponerla en práctica directamente con los alumnos a través de cursos, cuando estás directamente en el barro es cuando te das cuenta de todo cuanto necesitan.

12. ¿Tras tu formación en esta técnica la has aplicado prácticamente en clase?

Al final es un modo de hacer las cosas, si claro.

13. ¿Te sientes suficiente preparado para aplicar esta técnica?

No, mi formación es técnica y se necesita mucha psicología; Aunque hasta dónde puedo llegar me va funcionando muy bien, puede que sea esa mezcla de lo técnico y lo psicológico.

14. ¿Crees qué necesitarías más formación sobre esta técnica? ¿De qué tipo?

Si, más herramientas y talleres

15. ¿Piensas que es relevante una formación completa en la técnica o que la actitud del docente es primordial?

La actitud y la pasión es primordial para ser cualquier cosa, no solo profesor.

16. ¿Cómo te describirías frente a los cambios?

Me adapto a cualquier forma o circunstancia de manera libre y divertida. Los cambios son parte del ciclo. Hay que estar siempre en movimiento.

17. ¿Eres una persona activa y receptiva hacia el cambio?

Totalmente.

18. ¿Aplicas la técnica del Coaching a la práctica?

Si es que si, ¿Cómo? ¿Te fue sencillo ponerla en práctica? ¿Piensas que se puede extrapolar a todas las áreas de conocimiento? ¿Podrías poner un ejemplo práctico sobre esa puesta en marcha?

Si es que no, ¿Cuál es la razón de la no puesta en práctica? ¿Tiene que ver con la formación recibida? ¿Tiene que ver con tu actitud o aptitudes?

Si, intento ayudar a los chavales a encontrar su mejor versión como estudiantes. No es sencillo, lo que vale para uno no vale para otro. A nivel de grupo es difícil que todos te sigan, cada uno está con sus "problemas". Dependiendo lo que cada uno entienda por Coaching se puede extrapolar a todas las áreas de conocimiento.

Creación de un curso que tiene como base técnicas de estudio pero que ahora, con un toque de Coaching está siendo de gran ayuda a los adolescentes que lo realizan.

CUESTIONARIO 8

DATOS PERSONALES

1. Sexo: Varón

2. Asignatura que imparte: Departamento de Orientación

3. Años totales de experiencia docente: 1

DATOS REFERIDOS A CONOCIMIENTOS, FORMACIÓN...

1. ¿Recibes formación permanente?

Si, en la actualidad estoy acabando el grado de primaria con mención en ingles. En septiembre empiezo un master sobre dificultades de aprendizaje.

2. ¿Te gusta seguir formándote o lo consideras parte de tu obligación laboral?

Me gusta y lo creo fundamental. Si el profesorado no estamos adaptados a las nuevas necesidades y retos ¿cómo vamos a preparar a nuestros alumnos?

3. ¿Crees que la formación permanente de los docentes es importante?

La palabra es fundamental.

4. ¿Influye la formación permanente de los docentes en el incremento de la eficacia de la docencia?

Por un lado pienso que cuantos más recursos tengamos, mejor será nuestra acción docente y más contribuirá a una enseñanza global del niño. Por otro, la cantidad no da la eficacia. Por lo que soy partidario de controlar bien los recursos y sacar el máximo provecho de ellos, e ir desarrollando estos de una manera paulatina.

5. ¿En qué áreas de conocimiento te has formado?

Inteligencia Emocional y dificultades de aprendizaje.

6. ¿Conoces la técnica del Coaching?

Si

7. ¿Cómo conociste esta técnica?
Por una compañera.
8. ¿Has recibido formación sobre ella? ¿De qué tipo (seminarios, cursos breves, cursos continuados, cursos a distancia u online, postgrados...)?
Si, a través de un diploma especializado.
9. ¿Crees en dicha técnica como una técnica efectiva?
Muy efectiva. Ver al individuo desde su interior es el mejor punto de partida para desarrollar un aprendizaje adaptado a las necesidades personales de cada niño. Además supone el desarrollo no sólo de las capacidades académicas sino también personales. Aspecto olvidado en la escuela tradicional.
10. ¿Qué crees que es lo que la hace diferente a las demás?
Partir de la identidad del niño y de sus necesidades personales.
11. ¿Cómo ha sido tu formación en dicha técnica (cursos teóricos, cursos prácticos...)?
Teórico-prácticos.
12. ¿Tras tu formación en esta técnica la has aplicado prácticamente en clase?
Si. El trabajar con niños con dificultades en sus procesos de aprendizaje te hace desarrollar en gran medida el aspecto emocional. Creo que es fundamental para no dejarlos descolgados totalmente de sus procesos de aprendizaje.
13. ¿Te sientes suficiente preparado para aplicar esta técnica?
Nunca es suficiente, siempre me quedará algo más.
14. ¿Crees qué necesitarías más formación sobre esta técnica? ¿De qué tipo?
La cuestión a mi parecer no es más formación. Creo que los docentes necesitamos tiempo y momentos para desarrollar esta y otras técnicas. En la actualidad, no es posible tal como queríamos.
15. ¿Piensas que es relevante una formación completa en la técnica o que la actitud del docente es primordial?
Por muy buena que sea la técnica, si la predisposición del profesional no es total, la eficacia y la objetividad carecen de significatividad.
16. ¿Cómo te describirías frente a los cambios?
Plastilina: si la situación cambia, yo me adapto a ella, pero nunca dejo de ser lo que soy, plastilina.
17. ¿Eres una persona activa y receptiva hacia el cambio?

Tengo mis ideas y valores muy interiorizados. Escucho y me quedo con lo que me gusta y aporta. Aunque no comparto lo que me dicen, siempre busco lo mejor para los que van a estar a mi cargo.

18. ¿Aplicas la técnica del Coaching a la práctica?

No como me gustaría.

Si es que si, ¿Cómo? ¿Te fue sencillo ponerla en práctica? ¿Piensas que se puede extrapolar a todas las áreas de conocimiento? ¿Podrías poner un ejemplo práctico sobre esa puesta en marcha?

Si es que no, ¿Cuál es la razón de la no puesta en práctica? ¿Tiene que ver con la formación recibida? ¿Tiene que ver con tu actitud o aptitudes?

La razón principal viene dada por el poco tiempo de acompañamiento que tengo con los alumnos. Se priorizan aprendizajes al desarrollo emocional del niño.

CUESTIONARIO 9

DATOS PERSONALES

1. Sexo: MUJER
2. Asignatura que imparte: -Procesos de E/A, ACNEAE-Materiales y recursos en EI
3. Años totales de experiencia docente: 10

DATOS REFERIDOS A CONOCIMIENTOS, FORMACIÓN...

1. ¿Recibes formación permanente?
Si
2. ¿Te gusta seguir formándote o lo consideras parte de tu obligación laboral?
Si
3. ¿Crees que la formación permanente de los docentes es importante?
Si
4. ¿Influye la formación permanente de los docentes en el incremento de la eficacia de la docencia?
Si
5. ¿En qué áreas de conocimiento te has formado?
 - a. inteligencia emocional
 - b. coaching
 - c. necesidades educativas especiales
 - d. lecto-escritura
 - e. competencias docentes
6. ¿Conoces la técnica del Coaching?
Si
7. ¿Cómo conociste esta técnica?
A través de colegas
8. ¿Has recibido formación sobre ella? ¿De qué tipo (seminarios, cursos breves, cursos continuados, cursos a distancia u online, postgrados...)?
Si, diploma coaching educativo

9. ¿Crees en dicha técnica como una técnica efectiva?
Si, la considero un complemento muy potente en mi formación
10. ¿Qué crees que es lo que la hace diferente a las demás?
La veo como una técnica más que puede ayudarme a ser mejor docente y que mis alumnos aprendan mejor. El contenido emocional es importante
11. ¿Cómo ha sido tu formación en dicha técnica (cursos teóricos, cursos prácticos...)?
Teórico-prácticos
12. ¿Tras tu formación en esta técnica la has aplicado prácticamente en clase?
Si
13. ¿Te sientes suficiente preparado para aplicar esta técnica?
Siempre, se puede mejorar y la experiencia y el ensayo es importante
14. ¿Crees que necesitarías más formación sobre esta técnica? ¿De qué tipo?
Si, apoyo, reciclaje y seguimiento a las técnicas utilizadas
15. ¿Piensas que es relevante una formación completa en la técnica o que la actitud del docente es primordial?
La técnica es importante pero la actitud del docente va implícita en la misma. Necesita de una actitud positiva, generosa y abierta
16. ¿Cómo te describirías frente a los cambios?
En general, me gustan los cambios, los afronto como un reto y una oportunidad de mejora
17. ¿Eres una persona activa y receptiva hacia el cambio?
Así me considero
18. ¿Aplicas la técnica del Coaching a la práctica?
Si
Si es que si, ¿Cómo? ¿Te fue sencillo ponerla en práctica? ¿Piensas que se puede extrapolar a todas las áreas de conocimiento? ¿Podrías poner un ejemplo práctico sobre esa puesta en marcha?
A veces utilizas las técnicas sin saberlo: escucha activa, preguntas potentes, asertividad,...
- Si es que no, ¿Cuál es la razón de la no puesta en práctica? ¿Tiene que ver con la formación recibida? ¿Tiene que ver con tu actitud o aptitudes?

CUESTIONARIO 10

DATOS PERSONALES

1. Sexo:
2. Asignatura que imparte:
3. Años totales de experiencia docente:

DATOS REFERIDOS A CONOCIMIENTOS, FORMACIÓN...

1. ¿Recibes formación permanente?
Si. Dos lunes al mes
2. ¿Te gusta seguir formándote o lo consideras parte de tu obligación laboral?
Me gusta seguir formándome
3. ¿Crees que la formación permanente de los docentes es importante?
Es fundamental e imprescindible
4. ¿Influye la formación permanente de los docentes en el incremento de la eficacia de la docencia?
Por supuesto. Se transmite en el día a día en el aula, en la preparación de materiales, en la impartición de clases...
5. ¿En qué áreas de conocimiento te has formado?
En Humanidades, coaching y nuevas tecnologías
6. ¿Conoces la técnica del Coaching?
Si
7. ¿Cómo conociste esta técnica?
En un curso que recibí en mi centro sobre Inteligencia Emocional
8. ¿Has recibido formación sobre ella? ¿De qué tipo (seminarios, cursos breves, cursos continuados, cursos a distancia u online, postgrados...)?
Curso breve
9. ¿Crees en dicha técnica como una técnica efectiva?

Si

10. ¿Qué crees que es lo que la hace diferente a las demás?

El acercamiento a la persona de manera individual teniendo en cuenta las individualidades de cada uno

11. ¿Cómo ha sido tu formación en dicha técnica (cursos teóricos, cursos prácticos...)?

Curso teórico

12. ¿Tras tu formación en esta técnica la has aplicado prácticamente en clase?

Algunas actividades

13. ¿Te sientes suficiente preparado para aplicar esta técnica?

No

14. ¿Crees qué necesitarías más formación sobre esta técnica? ¿De qué tipo?

Si, sobre todo de tipo práctico

15. ¿Piensas que es relevante una formación completa en la técnica o que la actitud del docente es primordial?

Es primordial la actitud del docente

16. ¿Cómo te describirías frente a los cambios?

Abierta

17. ¿Eres una persona activa y receptiva hacia el cambio?

Si

18. ¿Aplicas la técnica del Coaching a la práctica?

Si es que si, ¿Cómo? ¿Te fue sencillo ponerla en práctica? ¿Piensas que se puede extrapolar a todas las áreas de conocimiento? ¿Podrías poner un ejemplo práctico sobre esa puesta en marcha?

Si es que no, ¿Cuál es la razón de la no puesta en práctica? ¿Tiene que ver con la formación recibida? ¿Tiene que ver con tu actitud o aptitudes?

No la pongo en práctica por falta de formación

CUESTIONARIO 11

DATOS PERSONALES

1. Sexo: Femenino
2. Asignatura que imparte: Sesiones de logopedia y orientación psicopedagoga.
3. Años totales de experiencia docente: 2

DATOS REFERIDOS A CONOCIMIENTOS, FORMACIÓN...

1. ¿Recibes formación permanente?
Si, ya que pienso que un constante aprendizaje es determinante para favorecer una buena praxis en el aula.
2. ¿Te gusta seguir formándote o lo consideras parte de tu obligación laboral?
Me gusta formarme en aquellos ámbitos, técnicas y herramientas que pienso que son prácticos y útiles para mi práctica docente. Más que una obligación lo veo como una oportunidad de poder seguir aprendiendo nuevas técnicas de enseñanza.
3. ¿Crees que la formación permanente de los docentes es importante?
Absolutamente. Los cambios continuos en nuestra sociedad hacen que tengamos que estar en continúa formación para poder adaptarnos a ellos.
4. ¿Influye la formación permanente de los docentes en el incremento de la eficacia de la docencia?
Pienso que la formación permanente puede ser un factor relevante para promover la eficacia de la docencia. Una buena formación es substancial a la hora de desenvolverse en el aula.
5. ¿En qué áreas de conocimiento te has formado?
Después de haber cursado la diplomatura de magisterio de audición y lenguaje y la licenciatura de psicopedagogía me he formado y sigo formándome en el aprendizaje de la lengua inglesa, en técnicas de

investigación en las ciencias sociales y aspectos relacionados con la práctica educativa.

6. ¿Conoces la técnica del Coaching?

Si que la conozco.

7. ¿Cómo conociste esta técnica?

Tuve la primera toma de contacto con el Coaching hace tres años cuando curse la asignatura de orientación profesional en la licenciatura de psicopedagogía; y al año siguiente cuando realicé el máster de investigación en la facultad de educación de la Universidad de Zaragoza.

8. ¿Has recibido formación sobre ella? ¿De qué tipo (seminarios, cursos breves, cursos continuados, cursos a distancia u online, postgrados...)?

Si, el año pasado realicé el diploma especializado de coaching y liderazgo en educación y formación que organiza ibercaja y que es coordinado por Alejandra Cortés y Esperanza Cid. Además de esto, he asistido a charlas, seminarios y jornadas porque es un tema que me apasiona y del que me gusta estar actualizada. Igualmente, trabajo activamente en la Asociación de Coaching, Educación y Formación.

9. ¿Crees en dicha técnica como una técnica efectiva?

Pienso que es una herramienta que junto con la técnica de PNL y la inteligencia emocional complementa a la perfección la práctica educativa, ya que ayuda a las personas a tomar conciencia sobre sí mismas y por tanto promueve un cambio de actitud que favorece resultados positivos tanto a nivel personal como profesional.

10. ¿Qué crees que es lo que la hace diferente a las demás?

Desde mi parecer, lo que hace distinta a esta técnica es la integración de diversas herramientas y perspectivas en una: diálogo socrático, empatía, el optimismo, actitud positiva, proactividad, reflexión, el cambio, autoconciencia, la inteligencia emocional, etc. Así como el hecho de ver a la persona sin prejuicios, aceptándola tal y como es para, mediante el acompañamiento, ayudarle a conseguir sus metas.

11. ¿Cómo ha sido tu formación en dicha técnica (cursos teóricos, cursos prácticos...)?

El año pasado realicé el diploma especializado de coaching y liderazgo en educación y formación que organiza ibercaja y que es coordinado por Alejandra Cortés y Esperanza Cid.

12. ¿Tras tu formación en esta técnica la has aplicado prácticamente en clase?

Si, utilizo herramientas propias del Coaching en las sesiones individuales con mis alumnos. Pienso que es una buena manera de acompañarles en el autoconocimiento de su propia identidad.

13. ¿Te sientes suficiente preparado para aplicar esta técnica?

El diploma que realicé ofrece diversas herramientas que te dan la seguridad de poder poner en práctica ésta técnica con los alumnos. Aun así, el seguir formándome y aprender otras herramientas que se complementen con el Coaching lo considero fundamental para desarrollar y alcanzar nuevos retos educativos.

14. ¿Crees qué necesitarías más formación sobre esta técnica? ¿De qué tipo?

Pienso que la vida es aprendizaje, así que después de haber realizado el diploma me gustaría profundizar todavía más en Coaching pero sobre todo en la técnica de PNL.

15. ¿Piensas que es relevante una formación completa en la técnica o que la actitud del docente es primordial?

Desde mi punto de vista, para poder llevar a cabo la técnica de Coaching en el aula es esencial tanto una formación adecuada con las personas adecuadas, como una actitud positiva y motivadora de verdaderamente querer hacerlo.

16. ¿Cómo te describirías frente a los cambios?

Frente a los cambios me considero una persona proactiva, con ganas de aprender y experimentar.

17. ¿Eres una persona activa y receptiva hacia el cambio?

Pienso que soy una persona proactiva que me adaptado rápidamente a los cambios ya que los veo como retos y aprendizajes.

18. ¿Aplicas la técnica del Coaching a la práctica?

Si, aplico la técnica del Coaching diariamente en las sesiones con mis alumnos.

Si es que si, ¿Cómo? ¿Te fue sencillo ponerla en práctica? ¿Piensas que se puede extrapolar a todas las áreas de conocimiento? ¿Podrías poner un ejemplo práctico sobre esa puesta en marcha?

Una vez que conoces a tus alumnos y las necesidades que ellos tienen, la elección de la herramienta de coaching viene sola. Lo mejor es dejarse fluir y creer en la persona que tienes delante. Pues ella es la que tiene los recursos para poder desarrollar sus propias inquietudes. Como docentes coach somos la persona que le acompaña y que mediante herramientas y preguntas poderosas le ayudaremos a conseguir la meta que se propone.

Como punto de partida para promover el autoconocimiento en mis alumnos, suelo utilizar la técnica de 360 ° para que conozcan, tomen conciencia y comprendan el entorno que les rodea.

También me ayudo de la inteligencia emocional para que los alumnos sean capaces de identificar, comprender y gestionar sus propias emociones.

Igualmente, me ayudo de la técnica de desmontar creencias limitantes para hacerles ver a mis alumnos de lo valiosos que son y del potencial que tienen para alcanzar lo que se propongan.

Y sobre todo utilizo las preguntas poderosas para promover la autorreflexión y que sean ellos mismos quienes se cuestionen qué es lo que quieren hacer y como lo van a conseguir de acuerdo a sus potencialidades que es la herramienta más valiosa.

Si es que no, ¿Cuál es la razón de la no puesta en práctica? ¿Tiene que ver con la formación recibida? ¿Tiene que ver con tu actitud o aptitudes?

CUESTIONARIO 12

DATOS PERSONALES

1. Sexo: Mujer

2. Asignatura que imparte: Ámbito Socio-Lingüístico (Diversificación)

3. Años totales de experiencia docente: 11

DATOS REFERIDOS A CONOCIMIENTOS, FORMACIÓN...

1. ¿Recibes formación permanente?

Si, toda la que puedo y el tiempo me permite

2. ¿Te gusta seguir formándote o lo consideras parte de tu obligación laboral?

Me gusta formarme siempre es bueno aumentar tu conocimiento y compartir experiencias.

3. ¿Crees que la formación permanente de los docentes es importante?

Muy importante, hay que reciclarse continuamente y conocer diferentes metodologías, materiales, métodos de innovación

4. ¿Influye la formación permanente de los docentes en el incremento de la eficacia de la docencia?

Puede ser, pero hay muy buenos docentes transmisores de información que saben captar la atención de los alumnos y motivarlos sin necesidad de formarse permanentemente. Siempre es bueno abrir nuevos horizontes.

5. ¿En qué áreas de conocimiento te has formado?

En las relacionadas con la educación, psicología, procesos de enseñanza-aprendizaje

6. ¿Conoces la técnica del Coaching?

Sí

7. ¿Cómo conociste esta técnica?
Es una técnica de ayuda y desarrollo personal para potenciar lo mejor de cada persona y construir de esa manera un autoconcepto y confianza en sí mismo muy positivo
8. ¿Has recibido formación sobre ella? ¿De qué tipo (seminarios, cursos breves, cursos continuados, cursos a distancia u online, postgrados...)?
Curso breve, jornada de un día.
9. ¿Crees en dicha técnica como una técnica efectiva?
Sí, pienso que si se realiza bien siguiendo todos los pasos puedes llevar a conseguir los objetivos marcados.
10. ¿Cómo ha sido tu formación en dicha técnica (cursos teóricos, cursos prácticos...)?
Teoría y práctica
11. ¿Tras tu formación en esta técnica la ha has aplicado prácticamente en clase?
En clase no, en alguna intervención psicopedagógica.
12. ¿Te sientes suficiente preparado para aplicar esta técnica?
No, necesitaría más formación
13. ¿Crees qué necesitarías más formación sobre esta técnica? ¿De qué tipo?
Más teórica y práctica
14. ¿Piensas que es relevante una formación completa en la técnica o que la actitud del docente es primordial?
La actitud del docente es primordial
15. ¿Cómo te describirías frente a los cambios?
Soy una persona que se adapta muy bien a los cambios y que está dispuesta a aplicar las innovaciones que sean precisas para ayudar a los alumnos.
16. ¿Eres una persona activa y receptiva hacia el cambio?
Sí, me considero bastante predispuesta a todo lo novedoso
17. ¿Aplicas la técnica del Coaching a la práctica?
Si es que si, ¿Cómo? ¿Te fue sencillo ponerla en práctica? ¿Piensas que se puede extrapolar a todas las áreas de conocimiento? ¿Podrías poner un ejemplo práctico sobre esa puesta en marcha?
Sí sobre todo es técnicas de intervención psicopedagógica para ayudar a las personas en su autoconocimiento y desarrollar su autoestima. Fortalezas y debilidades

CUESTIONARIO 13

DATOS PERSONALES

1. Sexo: Hombre
2. Asignatura que imparte: Matemáticas, Conocimiento del Medio Religión
3. Años totales de experiencia docente: 1

DATOS REFERIDOS A CONOCIMIENTOS, FORMACIÓN...

1. ¿Recibes formación permanente?
Existe una oferta interna de la fundación que dirige los colegios y el participar en dichos cursillos es "voluntario" (hay alguna excepción cuando se trata de los cursillos de formación para nuevos profesores que si que son obligatorios)
2. ¿Te gusta seguir formándote o lo consideras parte de tu obligación laboral?
No lo considero como una obligación personal, pero si lo considero una obligación profesional ya que cuanto más y mejor formado esté. Más y mejor podre impartir las clases a mis alumnos.
3. ¿Crees que la formación permanente de los docentes es importante?
Si, es un valor añadido a la formación inicial con la que ese profesor entra a trabajar en el centro. Este trabajo no es un trabajo en el que el cambio no es un valor de la "ecuación" sino que estamos en un continuo ir y venir de información y de manera de transmitirla a los alumnos, por lo tanto tenemos que estar totalmente preparados para poder realizarlo de la mejor forma posible.
4. ¿Influye la formación permanente de los docentes en el incremento de la eficacia de la docencia?
Desde mi punto de vista si que influye y en gran medida, dentro de el propio centro están impartiendo clase varios profesores que han seguido con la tendencia de "reciclarse" durante todos los años que han estado trabajando y la verdad es que son auténticos MAESTROS.

Tienes la posibilidad de compartir y seguir aprendiendo de ellos, además de que te hacen de guía en estos primeros pasos que das dentro de la docencia y uno de los puntos es el renovarse todo lo posible.

5. ¿En qué áreas de conocimiento te has formado?

Además de la diplomatura de maestro de primaria, grado superior de actividades físico deportivas, socorrista.

Dentro de la diplomatura, las optativas fueron todas de matemáticas y religión.

6. ¿Conoces la técnica del Coaching?

Sí

7. ¿Cómo conociste esta técnica?

En un curso de formación religiosa de la editorial SM

8. ¿Has recibido formación sobre ella? ¿De qué tipo (seminarios, cursos breves, cursos continuados, cursos a distancia u online, postgrados...)?

Simplemente se nos presentó dentro del curso, una actividad inicial de coaching. Más que un curso sobre ello era una pequeña introducción a dicha técnica y en que áreas o de qué manera podríamos aprovecharnos los docentes de la misma

9. ¿Crees en dicha técnica como una técnica efectiva?

No es cuestión de creer o no creer en las técnicas que se nos presentan, más bien es saber o llegar a conocer dicha técnica hasta el punto de si llega a ser funcional o no dentro de nuestra realidad. Lo que para mí puede ser una técnica muy provechosa o incluso indispensable por la falta de recursos de mis niños, puede ser inviable para otro centro que no tenga mis carencias. A nivel personal creo que no hay tiempo suficiente para llevar a cabo esta técnica de manera individual que creo que es la forma donde más potencia se la puede dar a esta técnica, y el realizarlo de forma global, yo creo que está integrado dentro de las actividades que se les presentan a los niños.

10. ¿Cómo ha sido tu formación en dicha técnica (cursos teóricos, cursos prácticos...)?

Curso de presentación de la técnica, por medio de la editorial de SM

11. ¿Tras tu formación en esta técnica la has aplicado prácticamente en clase?

Como he dicho anteriormente va integrada dentro de las actividades que se les presenta al grupo-clase

12. ¿Te sientes suficiente preparado para aplicar esta técnica?

No

13. ¿Crees que necesitarías más formación sobre esta técnica? ¿De qué tipo?

Si fuera a aplicarla en clase sí. Más intensiva y de una forma que explicara bien el objetivo de aplicar esta técnica y varias formas de aplicarla.

14. ¿Piensas que es relevante una formación completa en la técnica o que la actitud del docente es primordial?

Tiene que haber un equilibrio entre ambas

15. ¿Cómo te describirías frente a los cambios?

Con mucha energía y con ganas de aprender lo máximo

16. ¿Eres una persona activa y receptiva hacia el cambio?

Si

17. ¿Aplicas la técnica del Coaching a la práctica?

Muy poco

Si es que si, ¿Cómo? ¿Te fue sencillo ponerla en práctica? ¿Piensas que se puede extrapolar a todas las áreas de conocimiento? ¿Podrías poner un ejemplo práctico sobre esa puesta en marcha?

Si es que no, ¿Cuál es la razón de la no puesta en práctica? ¿Tiene que ver con la formación recibida? ¿Tiene que ver con tu actitud o aptitudes?

Creo que es necesaria bastante formación en el tema para poder hacer un uso correcto de la técnica.

CUESTIONARIO 14

DATOS PERSONALES

1. Sexo: Mujer

2. Asignatura que imparte: Apoyos a nee en secundaria

3. Años totales de experiencia docente: 1

DATOS REFERIDOS A CONOCIMIENTOS, FORMACIÓN...

1. ¿Recibes formación permanente?

No.

2. ¿Te gusta seguir formándote o lo consideras parte de tu obligación laboral ?

Me gusta.

3. ¿Crees que la formación permanente de los docentes es importante?

Mucho.

4. ¿Influye la formación permanente de los docentes en el incremento de la eficacia de la docencia?

En mi opinión, sí.

5. ¿En qué áreas de conocimiento te has formado?

He realizado la carrera de segundo ciclo de psicopedagogía.

6. ¿Conoces la técnica del Coaching?

Sí.

7. ¿Cómo conociste esta técnica?

En la carrera de psicopedagogía.

8. ¿Has recibido formación sobre ella? ¿De qué tipo (seminarios, cursos breves, cursos continuados, cursos a distancia u online, postgrados...)?

No. Únicamente alguna pincelada en alguna asignatura de la carrera.

9. ¿Crees en dicha técnica como una técnica efectiva?

Sí.

10. ¿Qué crees que es lo que la hace diferente a las demás?

Es muy personal e individualizada.

11. ¿Cómo ha sido tu formación en dicha técnica (cursos teóricos, cursos prácticos...)?

No me he formado en ella.

12. ¿Tras tu formación en esta técnica la has aplicado prácticamente en clase?

No

13. ¿Te sientes suficiente preparado para aplicar esta técnica?

No.

14. ¿Crees que necesitarías más formación sobre esta técnica? ¿De qué tipo?

Creo que es necesario hacer una formación rigurosa para aplicarla adecuadamente y que sea eficaz.

15. ¿Piensas que es relevante una formación completa en la técnica o que la actitud del docente es primordial?

Ambas.

16. ¿Cómo te describirías frente a los cambios?

Flexible.

17. ¿Eres una persona activa y receptiva hacia el cambio?

Creo que sí.

18. ¿Aplicas la técnica del Coaching a la práctica?

Si es que sí, ¿Cómo? ¿Te fue sencillo ponerla en práctica? ¿Piensas que se puede extrapolar a todas las áreas de conocimiento? ¿Podrías poner un ejemplo práctico sobre esa puesta en marcha?

Si es que no, ¿Cuál es la razón de la no puesta en práctica? ¿Tiene que ver con la formación recibida? ¿Tiene que ver con tu actitud o aptitudes?

Yo creo que tiene que ver más con la falta de formación que tengo al respecto. Por actitud no me importaría realizar algún curso formativo para poder aplicar esta técnica en un futuro con mis alumnos.

CUESTIONARIO 15

DATOS PERSONALES

1. Sexo: Masculino

2. Asignatura que imparte: Lengua

3. Años totales de experiencia docente: 2

DATOS REFERIDOS A CONOCIMIENTOS, FORMACIÓN...

1. ¿Recibes formación permanente?

Sí, el centro destina parte de los fondos que recibe del Estado a cursos de formación en diversos temas (competencias, evaluación, etc.).

2. ¿Te gusta seguir formándote o lo consideras parte de tu obligación laboral?

Ambas.

3. ¿Crees que la formación permanente de los docentes es importante?

Por supuesto. Un docente debe de actualizarse constantemente en los diversos ámbitos (contenidos, metodologías, etc.). Debemos adaptarnos a las novedades educativas y desarrollarnos junto a los nuevos tiempos; siempre y cuando sea favorable para el proceso de enseñanza-aprendizaje y la comunidad educativa, en general.

4. ¿Influye la formación permanente de los docentes en el incremento de la eficacia de la docencia?

Si la formación es adecuada y la motivación del docente es favorable, sí.

5. ¿En qué áreas de conocimiento te has formado?

Competencias, evaluación y brevemente en coaching.

6. ¿Conoces la técnica del Coaching?

Sí.

7. ¿Cómo conociste esta técnica?

En la Licenciatura de Psicopedagogía.

8. ¿Has recibido formación sobre ella? ¿De qué tipo (seminarios, cursos breves, cursos continuados, cursos a distancia u online, postgrados...)?
Tras la licenciatura de psicopedagogía me empecé a formar de manera autónoma.
9. ¿Crees en dicha técnica como una técnica efectiva?
No la uso en gran medida, pero lo que voy conociendo de ella si que me indica que es una técnica efectiva.
10. ¿Qué crees que es lo que la hace diferente a las demás?
El acompañamiento que se hace.
11. ¿Cómo ha sido tu formación en dicha técnica (cursos teóricos, cursos prácticos...)?
De carácter más teórico que práctico en Psicopedagogía y del mismo modo de manera teórica de manera autónoma.
12. ¿Tras tu formación en esta técnica la has aplicado prácticamente en clase?
No.
13. ¿Te sientes suficiente preparado para aplicar esta técnica?
Tampoco.
14. ¿Crees qué necesitarías más formación sobre esta técnica? ¿De qué tipo?
Formación práctica, pienso que es básico para ponerla en práctica y por el momento no he tenido la oportunidad de recibirla.
15. ¿Piensas que es relevante una formación completa en la técnica o que la actitud del docente es primordial?
Ambas. Gracias a la formación completa aprendes a desarrollar tus propias herramientas.
16. ¿Cómo te describirías frente a los cambios?
Al principio, reticente o desconfiado. Tras la toma de contacto, si el cambio es a mejor, lo acepto, me adapto y lo desarrollo.
17. ¿Eres una persona activa y receptiva hacia el cambio?
Sí, aunque en la primera toma de contacto, me cueste.
18. ¿Aplicas la técnica del Coaching a la práctica?
No.

Si es que si, ¿Cómo? ¿Te fue sencillo ponerla en práctica? ¿Piensas que se puede extrapolar a todas las áreas de conocimiento? ¿Podrías poner un ejemplo práctico sobre esa puesta en marcha?

Si es que no, ¿Cuál es la razón de la no puesta en práctica? ¿Tiene que ver con la formación recibida? ¿Tiene que ver con tu actitud o aptitudes?

Soy maestro de Educación Secundaria y no me he visto en la situación de recurrir a ella. En caso de tener que hacerlo, me tendría que poner en contacto con algún profesional para enfocar la teoría que he recibido en mi formación hacia la práctica.

Mi formación recibida afecta porque la considero excesivamente teórica.

Creo que mi actitud es positiva hacia situaciones en las que el coaching implique mejora. Mis aptitudes necesito adquirirlas previamente de manera práctica.

CUESTIONARIO 16

DATOS PERSONALES

1. Sexo: Mujer
2. Asignatura que imparte: Ciencias sociales en 1º, PAB, y 4º ESO. Lengua en 1º, 1º PAB y 2º
Cultura clásica y Ética.
3. Años totales de experiencia docente: 17

DATOS REFERIDOS A CONOCIMIENTOS, FORMACIÓN...

1. ¿Recibes formación permanente?
Sí.
2. ¿Te gusta seguir formándote o lo consideras parte de tu obligación laboral?
Me gusta la formación que yo me busco, la obligada sólo en ocasiones, porque en otras, como es para todos la misma, no me aporta gran cosa.
3. ¿Crees que la formación permanente de los docentes es importante?
Creo que es fundamental.
4. ¿Influye la formación permanente de los docentes en el incremento de la eficacia de la docencia?
Sí.
5. ¿En qué áreas de conocimiento te has formado?
Didáctica de las ciencias sociales, coeducación, Inteligencia emocional, inteligencias múltiples, Innovación pedagógica, Coaching educativo, Gestión cultural...
6. ¿Conoces la técnica del Coaching?
Sí
7. ¿Cómo conociste esta técnica?
Hice un curso del ICE y después un diploma. Soy coach educativo diplomada.
8. ¿Has recibido formación sobre ella? ¿De qué tipo (seminarios, cursos breves, cursos continuados, cursos a distancia u online, postgrados...)?

Hice un curso del ICE y después un diploma. Soy coach educativo diplomada.

9. ¿Crees en dicha técnica como una técnica efectiva?
Si se utiliza bien es efectiva, si se aplica de manera superficial, creo que no.
10. ¿Qué crees que es lo que la hace diferente a las demás?
Que es práctica y alcanzable.
11. ¿Cómo ha sido tu formación en dicha técnica (cursos teóricos, cursos prácticos...)?
Teóricos, prácticos, y siendo coachee.
12. ¿Tras tu formación en esta técnica la has aplicado prácticamente en clase?
Sí lo aplico continuamente.
13. ¿Te sientes suficiente preparado para aplicar esta técnica?
Sí.
14. ¿Crees que necesitarías más formación sobre esta técnica? ¿De qué tipo?
Sí. De tipo práctico, siempre está bien seguir aprendiendo e investigando.
15. ¿Piensas que es relevante una formación completa en la técnica o que la actitud del docente es primordial?
Ambas son necesarias.
16. ¿Cómo te describirías frente a los cambios?
He llegado a ser bastante flexible, trabajando mucho la rigidez en ciertos aspectos
17. ¿Eres una persona activa y receptiva hacia el cambio?
En mi opinión sí.
18. ¿Aplicas la técnica del Coaching a la práctica?
Sí. Es bastante sencillo si lo has experimentado antes y si confías, porque transmites esa confianza.

Si es que sí, ¿Cómo? ¿Te fue sencillo ponerla en práctica? ¿Piensas que se puede extrapolar a todas las áreas de conocimiento? ¿Podrías poner un ejemplo práctico sobre esa puesta en marcha?

Si es que no, ¿Cuál es la razón de la no puesta en práctica? ¿Tiene que ver con la formación recibida? ¿Tiene que ver con tu actitud o aptitudes?

CUESTIONARIO 17

DATOS PERSONALES

1. Sexo: Masculino.
2. Asignatura que imparte: Pedagogía Terapéutica.
3. Años totales de experiencia docente: 2 años.

DATOS REFERIDOS A CONOCIMIENTOS, FORMACIÓN...

1. ¿Recibes formación permanente?

Sí. El centro educativo nos ofrece la posibilidad de realizar cursos de formación, dentro de la oferta formativa convenida con el Grupo MT Formación. A parte, la comunidad autónoma tiene a disposición del profesorado en activo un Centro de Apoyo al Profesorado donde se recoge una programación anual con distintos cursos, entre otros servicios, que favorecen la formación permanente. Durante este curso escolar, 2013-2014, únicamente he podido realizar un curso dentro de la oferta del Grupo MT, debido a que estoy cursando un Máster Universitario en la UNED, no disponiendo de un tiempo mayor para invertir cursos de formación.

2. ¿Te gusta seguir formándote o lo consideras parte de tu obligación laboral?

Considero la formación permanente como una oportunidad rica de crecimiento personal y profesional. No tomo este tipo de formación como una obligación laboral.

3. ¿Crees que la formación permanente de los docentes es importante?

Sin duda considero que la formación permanente del profesorado es importante ya que permite adaptar los conocimientos, dentro del ámbito de la especialidad (metodología en la enseñanza de segundas lenguas, pedagogía terapéutica, metodologías de enseñanza y aprendizaje general, inteligencia emocional, etc.), a las necesidades y retos que plantea la educación de nuestros días. Estamos inmersos en un mundo complejo y dinámico, donde interactúan multitud de

variables. La formación nos permitirá adaptarnos a estas necesidades. Depende de nuestra actitud.

4. ¿Influye la formación permanente de los docentes en el incremento de la eficacia de la docencia?

Desde mi punto de vista, creo que la formación permanente influye en la calidad de la docencia. Humildemente, no lo relacionaría con un incremento de la eficacia, sino con un aumento de la calidad de los procesos de enseñanza y, vinculado, de los procesos de aprendizaje de nuestro alumnado. Como he escrito anteriormente, tratamos de adaptar nuestra actuación profesional a las necesidades y demandas de la sociedad del siglo XXI (¡al menos así debiera ser!).

5. ¿En qué áreas de conocimiento te has formado?

Me he formado, y sigo haciéndolo, en temas relacionados con la Inteligencia Emocional, con la Orientación Académica y Profesional, con la Educación y la Comunicación en la Red, con la Competencia Digital, Coaching y, últimamente, con toda la corriente que habla del Aprendizaje Basado en Proyectos, las Pedagogías Invisibles, las Pedagogías Disruptivas.

6. ¿Conoces la técnica del Coaching?

Sí.

7. ¿Cómo conociste esta técnica?

Conocí la técnica del Coaching durante el curso de una asignatura de la Licenciatura de Psicopedagogía, en concreto, Orientación Profesional. La docente de la asignatura nos introdujo en esta temática, logrando abrirnos la mente hacia nuevas perspectivas que, desde mi humilde opinión, son muy interesantes e inspiradoras.

8. ¿Has recibido formación sobre ella? ¿De qué tipo (seminarios, cursos breves, cursos continuados, cursos a distancia u online, postgrados...)?

A parte de los aspectos que trabajamos durante la asignatura de Orientación Profesional, acudí a un Congreso de Inteligencia Emocional y Bienestar, desarrollado en Zaragoza, donde la temática tuvo especial relevancia y, en concreto, se realizaron ponencias sobre el Coaching Educativo. Después, realicé también un curso sobre Coaching para el desarrollo profesional, desarrollado en Zaragoza Activa.

9. ¿Crees en dicha técnica como una técnica efectiva?
Creo que esta técnica se acerca a ofrecer un acompañamiento a la persona. Todos aquellos procesos y actuaciones que se acerquen a una orientación y educación centrada en la persona la considero, desde mi visión, una técnica acertada y, si me permites, necesaria.
10. ¿Qué crees que es lo que la hace diferente a las demás?
Ser un proceso de acompañamiento a la persona, partiendo desde su singularidad, dirigida a sus metas, objetivos, teniendo en cuenta su entorno, sus motivaciones... En definitiva, centrada en la persona.
11. ¿Cómo ha sido tu formación en dicha técnica (cursos teóricos, cursos prácticos...)?
Cursos prácticos, fundamentalmente. La formación se iniciaba con unas pinceladas teóricas que eran necesarias para fundamentar la técnica y, sobre todo, comprenderla.
12. ¿Tras tu formación en esta técnica la has aplicado prácticamente en clase?
No.
13. ¿Te sientes suficiente preparado para aplicar esta técnica?
No. Considero necesaria una mayor formación en este ámbito.
14. ¿Crees qué necesitarías más formación sobre esta técnica? ¿De qué tipo?
Precisaría de una mayor formación a nivel teórico y, sobre todo, a nivel práctico. Poder escuchar experiencias de otros profesionales, opiniones, etc. Experimentar y vivenciar dinámicas y técnicas características de este proceso de acompañamiento creo que es la mejor manera de formación.
15. ¿Piensas que es relevante una formación completa en la técnica o que la actitud del docente es primordial?
Considero relevante ambos aspectos, la formación más específica y completa de la técnica como la actitud del profesorado.
16. ¿Cómo te describirías frente a los cambios?
Intento adaptarme a los cambios. Me gusta escuchar a las personas de mi entorno, sobre todo para obtener otro punto de vista de la visión o posible nueva forma de actuar. Trato de evitar los momentos de

confusión y agobio, bloqueo (aunque sea necesario vivirlos), tratando de adaptarme y buscar nuevas formas de actuar.

17. ¿Eres una persona activa y receptiva hacia el cambio?

Me considero una persona activa y receptiva hacia el cambio, siempre y cuando el cambio sea considerado como algo que puede favorecer claramente a una calidad de la enseñanza y del aprendizaje. No me mostraría receptivo ante cambios impuestos y que, claramente, van en detrimento de la calidad de los procesos educativos y orientadores (extrapolándolo a otros ámbitos sociales y culturales también).

18. ¿Aplicas la técnica del Coaching a la práctica?

Si es que si, ¿Cómo? ¿Te fue sencillo ponerla en práctica? ¿Piensas que se puede extrapolar a todas las áreas de conocimiento? ¿Podrías poner un ejemplo práctico sobre esa puesta en marcha?

Si es que no, ¿Cuál es la razón de la no puesta en práctica? ¿Tiene que ver con la formación recibida? ¿Tiene que ver con tu actitud o aptitudes?

No he aplicado en Coaching a la práctica. Es un tema que me fascina pero, dadas las circunstancias laborales durante este año, no he podido llevar ningún planteamiento a la práctica. Los motivos son la necesidad de mayor formación en el tema y, otra más importante, la necesidad de estabilizarme en mi actual puesto de trabajo.

CUESTIONARIO 18

DATOS PERSONALES

1. Sexo: Mujer

2. Asignatura que imparte: Lengua y literatura

3. Años totales de experiencia docente: 35

DATOS REFERIDOS A CONOCIMIENTOS, FORMACIÓN...

1. ¿Recibes formación permanente?

Si, de forma continuada desde que comencé mi vida laboral

2. ¿Te gusta seguir formándote o lo consideras parte de tu obligación laboral?

Me gusta formarme pero también lo considero una obligación para estar actualizada

3. ¿Crees que la formación permanente de los docentes es importante?

Pienso que es muy importante, nos ayudan tanto a conocer nuevas herramientas como a estimularnos intelectualmente

4. ¿Influye la formación permanente de los docentes en el incremento de la eficacia de la docencia?

Pienso que mucho, porque es importante conocer nuevas metodologías y profundizar en las que ya tenemos incorporadas al trabajo cotidiano

5. ¿En qué áreas de conocimiento te has formado?

A lo largo d mi vida laboral en aspectos muy diversos: psicomotricidad, modificación de conducta, análisis cognitivo, transaccional, informática, constructivismo, apoyo en las aulas y por último Coaching

6. ¿Conoces la técnica del Coaching?

Si

7. ¿Cómo conociste esta técnica?

Leyendo artículos de presa y algún libro relacionando con el tema

8. ¿Has recibido formación sobre ella? ¿De qué tipo (seminarios, cursos breves, cursos continuados, cursos a distancia u online, postgrados...)?
No de forma estructurada, más bien he sido un poco autodidacta, me llamaba la atención dicha técnica y decidí investigar por mi cuenta leyendo más artículos y algunos libros, no descarto realizar alguna formación más estructurada en un futuro a corto plazo.
9. ¿Crees en dicha técnica como una técnica efectiva?
Por lo que conozco pienso que puede ser eficaz, pero no la pongo en práctica en su totalidad, solo algunos aspectos de ella
10. ¿Cómo ha sido tu formación en dicha técnica (cursos teóricos, cursos prácticos...)?
No estoy formada en la práctica, solo la conozco teóricamente tal y como he dicho
11. ¿Tras tu formación en esta técnica la has aplicado prácticamente en clase?
Como digo anteriormente, uso alguna parte de esta técnica como puede ser las preguntas potentes, pero no toda ella en profundidad pues al no haber recibido formación práctica como puede ser un curso no tengo seguridad plena
12. ¿Te sientes suficiente preparado para aplicar esta técnica?
No
13. ¿Crees qué necesitarías más formación sobre esta técnica? ¿De qué tipo?
Si profundizar en los fundamentos y las técnicas de manera más técnica y formal.
14. ¿Piensas que es relevante una formación completa en la técnica o que la actitud del docente es primordial?
Creo que son complementarias, pero si falla la actitud del docente es inútil la formación en esto o cualquier técnica
15. ¿Cómo te describirías frente a los cambios?
Creo que soy una persona abierta a los cambios
16. ¿Eres una persona activa y receptiva hacia el cambio?
Pienso que sí, me estimulan los cambios, me ayudan a replantearme cosas
17. ¿Aplicas la técnica del Coaching a la práctica?
No de forma estructurada

Si es que si, ¿Cómo? ¿Te fue sencillo ponerla en práctica? ¿Piensas que se puede extrapolar a todas las áreas de conocimiento? ¿Podrías poner un ejemplo práctico sobre esa puesta en marcha?

Si es que no, ¿Cuál es la razón de la no puesta en práctica? ¿Tiene que ver con la formación recibida? ¿Tiene que ver con tu actitud o aptitudes?

CUESTIONARIO 19

DATOS PERSONALES

1. Sexo: Hombre

2. Asignatura que imparte: Educación física

3. Años totales de experiencia docente: 38

DATOS REFERIDOS A CONOCIMIENTOS, FORMACIÓN...

1. ¿Recibes formación permanente?

Si, de forma continua

2. ¿Te gusta seguir formándote o lo consideras parte de tu obligación laboral?

Lo considero necesario

3. ¿Crees que la formación permanente de los docentes es importante?

Pienso que es muy importante, nos ayudan tanto a conocer nuevas herramientas como a estimularnos intelectualmente

Si y cada dia mas

4. ¿Influye la formación permanente de los docentes en el incremento de la eficacia de la docencia?

A mayor preparación más posibilidades de conseguir mejores resultados lo cual redundo en la práctica docente

5. ¿En qué áreas de conocimiento te has formado?

Fundamentalmente en las TICs, motricidad dinámica general, proyectos de aula y algo en la técnica del coaching

6. ¿Conoces la técnica del Coaching?

Si, pero de forma muy genérica, más como documentación

7. ¿Cómo conociste esta técnica?

Por medio de los diferentes procesos de formación que he recibido y lectura de temas relacionados con dicha técnica.

8. ¿Has recibido formación sobre ella? ¿De qué tipo (seminarios, cursos breves, cursos continuados, cursos a distancia u online, postgrados...)?

Seminarios y cursos breves de forma muy básica

9. ¿Crees en dicha técnica como una técnica efectiva?

Muy valida

10. ¿Cómo ha sido tu formación en dicha técnica (cursos teóricos, cursos prácticos...)?

Fundamentalmente práctica

11. ¿Tras tu formación en esta técnica la has aplicado prácticamente en clase?

Si con ciertas variaciones

12. ¿Te sientes suficiente preparado para aplicar esta técnica?

Nunca se está lo suficientemente formado

13. ¿Crees que necesitarías más formación sobre esta técnica? ¿De qué tipo?

Si. Nuevas técnicas

14. ¿Piensas que es relevante una formación completa en la técnica o que la actitud del docente es primordial?

La actitud es tan importante o más que la técnica

15. ¿Cómo te describirías frente a los cambios?

Necesidad de evolucionar

16. ¿Eres una persona activa y receptiva hacia el cambio?

Pienso que si.

17. ¿Aplicas la técnica del Coaching a la práctica?

En la actualidad en el área que imparto no , pro en los seminarios que doy si

Si es que si, ¿Cómo? ¿Te fue sencillo ponerla en práctica? ¿Piensas que se puede extrapolar a todas las áreas de conocimiento? ¿Podrías poner un ejemplo práctico sobre esa puesta en marcha?

Mediante proyectos es exportable a cualquier área. Lo esencial es un buen análisis de la realidad a estudiar. Seguidamente determinar los objetivos que se pretender alcanzar actuar tutorizando al grupo para la consecución de los objetivos marcados. Y finalmente analizar los resultados y corregir aquellas desviaciones que se pudieran haber producidos en la obtención de los resultados marcados.

Si es que no, ¿Cuál es la razón de la no puesta en práctica? ¿Tiene que ver con la formación recibida? ¿Tiene que ver con tu actitud o aptitudes?