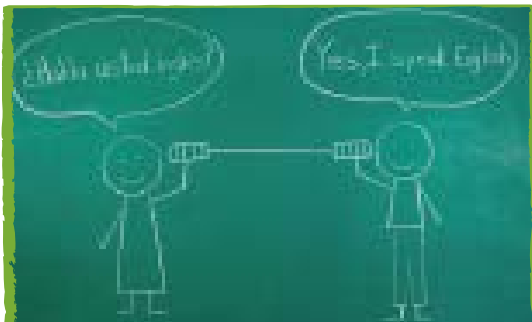


Dins el món educatiu, el paper del docent és ampli i complex. Un docent no es limita únicament a la transmissió de coneixements, també esdevé una peça important dins el creixement del seu alumnat: som un model de cara a l'alumnat, som agents transmissors de valors i de creences i, molts cops, aportem una visió diferent, una altra perspectiva a la realitat que ens envolta. Sobretot quan ens referim als equips de mestres de primària i al professorat de la secundària obligatòria.

En aquest article, m'agradaria donar una visió del *coaching* per aplicar-lo al món educatiu. Penso que aquesta metodologia pot ajudar-nos a realitzar millor la nostra tasca docent, aportar un nou paradigma allunyat de l'autoritarisme per fer palesa la importància de la responsabilització dels propis actes.



Una primera definició de *coaching* que us proposo és la que ens dona John Whitmore en el seu llibre "Coaching" (Whitmore, 2003):

"El coaching consisteix a alliberar el potencial d'una persona per potenciar al màxim les seves aptituds."

Aquest potencial que s'ha "d'alliberar" gràcies al *coaching* ho fa a partir de la conversa, del diàleg transformador vertebrat a partir de preguntes que fan que qui les rep es planteji fites i cerqui la manera d'aconseguir-les.

L'origen del *coaching* el trobem en la filosofia socràtica. En tractar-se d'una meto-

dologia basada en la conversa (la conversa transformadora i significativa), té molts punts d'unió amb la maièutica socràtica. La maièutica és l'art de la "maia" o llevadora; la mare de Sòcrates era llevadora, i Sòcrates estableix un paral·lelisme entre la tasca d'una llevadora que ajuda a una mare a donar a llum i la del mestre i el seu deixeble. En la relació mestre-deixeble, el mestre ha de fer com la llevadora: ha d'ajudar el deixeble a descobrir el concepte innat que hi ha en ell i donar-li a llum. Una cosa semblant, a grans trets, és el que fa un *coach*, que a través de la conversa i les preguntes fa créixer el seu client (en el nostre cas, l'alumne), li fa examinar les seves creences i l'ajuda a canviar de perspectiva perquè assoleixi els seus objectius.

El *coaching* tal i com el coneixem actualment té el seu origen en l'àmbit esportiu dels Estats Units, on, a la dècada dels 50 del segle XX, els entrenadors (anomenats "*coaches*") van posar de relleu que calia, a més d'un entrenament físic de l'esportista, un enfocament holístic que englobés les dimensions mentals i emocionals dels jugadors (Angel i Amar, 2007). Fent-ho d'aquesta manera, els resultats de l'equip eren millors i l'ambient que hi regnava era d'unió i d'objectius comuns.

El *coaching* és una disciplina jove i la seva utilitat es veu cada vegada en molts més àmbits. Des del seus inicis en el món de l'esport

i l'empresa, actualment també ja s'ha consolidat dins l'àmbit personal i ja s'està obrint pas dins el món educatiu.

El *coaching* és una metodologia d'acompanyament a persones amb l'objectiu de desenvolupar tot el seu potencial de cara a uns objectius i fites fixats pels participants en el procés

A partir de tot això, defineixo el *coaching*, en general, com una metodologia d'acompanyament a una persona o grup de persones amb l'objectiu de desenvolupar tot el seu potencial de cara a uns objectius i fites fixats pel participant o participants en el procés. Es basa en la conversa. El *coach* construeix un diàleg amb el seu client o grup de clients amb la finalitat que prengui consciència del seu estat actual, es fixi objectius realitzables en un futur proper i prengui la iniciativa per passar a l'acció. A partir del compromís establert amb si mateix i en presència del *coach*, el client o grup de clients ha de realitzar les accions que s'ha marcat per arribar a les seves fites i assumir tots els canvis que li impliquen, sempre des de la perspectiva del canvi positiu. Leonardo Wolk, un conegut *coach* argentí, defineix *coaching* en el seu llibre "Coaching - el arte de soplar brasas" (Wolk, 2003) en els termes següents:

"Assumir responsabilitat i poder, transformar l'observador i dissenyar i implementar noves accions, són les finalitats d'un coaching d'èxit."

Per mi, una de les claus del poder del *coaching* radica en la seva praxi. El *coach*, que és l'encarregat de dirigir el procés, cedeix tot el protagonisme al seu client. Amb això vull dir que el *coach* no decideix quin és l'objectiu a treballar, quines són les passes a seguir, ni quan s'ha de finalitzar. Tot això serà responsa-

blitat del client. El *coach* acompanya, anima, proposa eines i, sobretot, formula preguntes perquè el client prengui consciència d'on està i de quin és el millor camí a seguir, des del seu punt de vista.

Aconsellar, renyar, donar la impressió de jutjar, etc., queda fora d'aquesta metodologia; en comptes d'això, s'ha de fer sentir el client recolzat i també confortat. Molts cops, el *coach* esdevé un mirall on el client es veu reflectit, i li pot servir per adonar-se del que està fent, si està complint amb el que s'havia proposat o si és millor cercar altres camins.

A partir de tota aquesta exposició general, anem a veure com ho podem traslladar al context del món educatiu.

Des del meu punt de vista, entenc el *coaching* per a docents des de dues vessants:

- eines i habilitats de *coaching* per als docents. Això porta implícit el seu creixement com a professionals i persones i l'adquisició d'uns recursos per aplicar als seus alumnes.
- *Coaching* per als alumnes. Com a resultat de la tasca feta pel docent quan ha adquirit les destreses necessàries per acompanyar l'alumne en el seu desenvolupament de l'aprenentatge i com a persona.

Eines i habilitats per a docents

El *coaching* per al desenvolupament del docent parteix d'un objectiu prèviament definit:

- Conèixer i provar la metodologia *coaching* per aplicar-la en el desenvolupament de les tasques docents.

Anirà dirigit a un grup de docents (del mateix centre o no) que tinguin inquietuds per aprendre i dur a la pràctica aquest nou enfocament. En aquest procés de *coaching* grupal, que es pot entendre com un assessorament, un taller

o un curs de formació, es treballaran diferents aspectes relacionats directament o indirectament amb l'exercici de la docència:

- Primer de tot es treballa l'autoconeixement, per veure i descobrir quin és el teu punt de partida i posteriorment fixar cap on vols dirigir-te. Per fer-ho es poden emprar eines i dinàmiques *coaching* com per exemple "La Roda de la Vida" (O'Connor i Lages, 2005).
- Després de l'autoconeixement es presenten les habilitats clau per treballar la docència des d'un tarannà més afí al *coaching*. Aquestes habilitats són:

1 Connectar. Consisteix a entrenar-nos en l'observació del nostre entorn, en aquest cas l'entorn escolar (alumnat, equip, espai...), per adequar-nos a les necessitats que hi percebem. L'apropament a l'alumnat és bàsic per generar un clima favorable a l'aprenentatge i la confiança, ja que hem de compartir moltes hores. Però també és molt necessària la complicitat amb la resta del claustre.

2 Escoltar. Preguntar-nos de quina manera escoltem. Què boicoteja la nostra escolta.



La intuïció es pot entrenar, i una manera senzilla de fer-ho és a partir de l'observació

Què ens perdem quan estem davant de l'altra gent, ja siguin alumnes o companys. Proposo una reflexió sobre aquesta competència, que a vegades es pressuposa innata però que requereix esforç per ser utilitzada d'una manera activa. L'escolta que es practica des del *coaching* és aquella en què silenci el meu jo per centrar-me en l'altre i copsar les seves necessitats.

3 Intuir. Saber llegir el que es veu i el que no es veu. S'ha demostrat que és important fer cas al que anem intuïnt. No parlo d'una confiança cega en la nostra intuïció, però sí de tenir-la en compte. La intuïció es pot entrenar, i una manera senzilla de fer-ho és a partir de l'observació.

4 Comunicar. Els docents basem la nostra feina en la comunicació. Hem de reflexionar sobre com ens comuniquem amb els nostres iguals i amb el nostre alumnat, preguntar-nos quin tipus de llenguatge empram i treballar per aconseguir arribar a una bona comunicació assertiva amb què puguem expressar realment el que sentim i volem dir, tenint en compte qui ho està escoltant.

5 Preguntar. Aquesta és l'habilitat clau del *coaching*. Saber fer bones preguntes, preguntes poderoses. Una pregunta es considera poderosa quan fa pensar a qui la rep, és a dir, li fa canviar el seu punt de vista o li fa plantejar qüestions que fins aleshores no s'havia plantejat en referència al tema del qual s'estava parlant. Acostumen a ser preguntes obertes, preguntes que no es poden respondre amb un monosíl·lab...

6 Retornar. Si el nostre mètode de treball consisteix a formular preguntes que "destabilitzin" qui ens escolta, també hem de ser capaços d'oferir-li un bon *feedback* (o retorn) perquè vegi el que hem entès de la seva resposta i prengui consciència del que està dient. També serveix per donar-li l'oportunitat d'explicar-se millor i poder oferir més detalls i matisos.

• Un altre tema important a incloure en el *coaching* per a docents és el de l'adquisició de la competència emocional (Bisquerra, 2009). Un bon equip docent ha de ser competent emocionalment. Per ser-ho necessita:

- **Consciència Emocional.** Autoconeixement de les pròpies emocions i reconeixement de les dels altres. Saber posar-los nom, saber expressar-les.
- **Regulació Emocional.** Gestionar les emocions, sobretot les desagradables i aquelles que et fan perdre el control.
- **Autonomia Personal.** És la capacitat de ser realment protagonista de la pròpia vida. Conceptes com resiliència i proactivitat es converteixen en peces clau per portar la vida que un vol.
- **Habilitats Socials.** Aprenre a relacionar-se bé amb els altres. Dins d'aquest apartat es treballa la motivació, perquè bona part de l'actuació dels docents davant l'alumnat es basa a motivar-los envers el seu aprenentatge, com tan bé s'explica en el llibre "Fish!" (Lundin et al., 2001).

Coaching per a alumnes

Un cop el docent coneix les eines bàsiques de la metodologia, és hora de posar-les en pràctica. Pot fer-ho de maneres molt diverses, algunes molt explícites i altres més discretes:

- **Entrevistes individuals amb els alumnes de la tutoria.** Emprar preguntes obertes, fugir dels consells allisonadors i donar la responsabilitat dels seus actes a l'alumne. El llibre "Coaching per a docents" (Bou, 2009) és una bona referència per treballar de manera individualitzada amb els alumnes; proposa petites taules d'observació on l'alumne es pot fixar les seves fites i planificar les accions que vol seguir, i posteriorment avaluar-les amb el tutor.
- **Tutories grupals.** Treballar el coneixement del grup, l'autoconeixement personal, els propis objectius i fites, la cooperació, la responsabilització... Enfocar amb un altre punt de vista les sortides de tutoria. Una eina per introduir dinàmiques dins l'aula la trobem en el llibre "L'alternativa al joc" (Cascon et al., 2002).

• **A les classes.** De quina manera es pot plantejar la classe perquè la majoria de l'alumnat s'impliqui en el procés d'aprenentatge? Com es pot motivar la curiositat de l'alumnat? Quins recursos hi ha per fer que una matèria sigui atractiva i adient a l'alumnat d'avui en dia? Com es pot aprendre d'una manera més cooperativa? A partir d'aquestes preguntes i reflexions es poden donar els primers passos per incloure la metodologia *coaching* dins les classes.

Amb tot això que acabo d'exposar-vos m'agradaria obrir una porta cap a la reflexió de la nostra funció docent i aportar alguna eina més per fer-la més atractiva, tant per als alumnes com també per als professionals. Com diu Viktor Frankl en el seu llibre "L'home a la recerca de sentit" (Frankl, 2004), tenim la llibertat de decidir com volem viure les coses que ens passen; i aquí hi vull afegir que nosaltres, com a docents, tenim la llibertat, però també la responsabilitat, de decidir com ensenyem i eduquem els infants i joves.

Francesc Sedó i Capdevila

Coach i Formador

<http://francescsedo.wordpress.com>



Bibliografia

- ANGEL, P.; i AMAR, P. (2007). *Guia pràctica del coaching*. Barcelona: Paidós Ibérica, S.A.
- BISQUERRA, R. (2009). *Psicopedagogia de las emociones*. Madrid: Editorial Síntesis.
- BOU, J. F. (2009). *Coaching para docentes*. Alicante: Editorial Club Universitario.
- CASCÓN, P. (2002). *La alternativa del juego*. Madrid: Ediciones la Catarata.
- FRANKL, V. (2004). *El hombre en busca de sentido*. Barcelona: Herder.
- LUNDIN, S. C.; PAUL, H.; i CHRISTENSEN, J. (2001). *Fish!* Barcelona: Ediciones Urano, S.A.
- O'CONNOR, J.; i LAGES, A. (2005). *Coaching con PNL*. Barcelona: Ediciones Urano, S.A.
- WHITMORE, J. (2003). *Coaching*. Madrid: Paidós Ibérica.
- WOLK, L. (2003). *Coaching: El arte de soplar brasas*. Buenos Aires: Gran Aldea Editores.