

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA

FACULTAD DE EDUCACIÓN



**Propuesta de un programa de coaching para docentes
que atienden a preadolescentes**

**Trabajo de graduación como Modelo de Trabajo Profesional, presentado
por Silvana Jannina Ferrari Nájera
para optar al grado académico de Maestría en Liderazgo y Coaching
Educativo**

**Guatemala,
2017**

**Propuesta de un programa de Coaching
para docentes que atienden a
preadolescentes**

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA

FACULTAD DE EDUCACIÓN

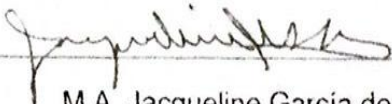


**Propuesta de un programa de Coaching para docentes
que atienden a preadolescentes**

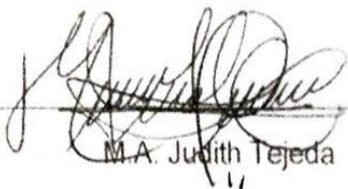
**Trabajo de graduación como Modelo de Trabajo Profesional, presentado
por Silvana Jannina Ferrari Nájera
para optar al grado académico de Maestría en Liderazgo y Coaching
Educativo**

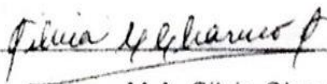
**Guatemala,
2017**

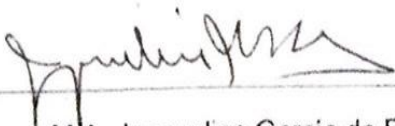
Vo.Bo.

(f) 
M.A. Jacqueline García de De León

Tribunal examinador:

(f) 
M.A. Judith Tejada

(f) 
M.A. Silvia Charuco

(f) 
M.A. Jacqueline García de De León

Fecha de aprobación: Guatemala, 1 de diciembre de 2017.

CONTENIDO

	Página
Lista de gráficas y cuadros	vi
Resumen	vii
I. Introducción	1
II. Marco contextual	2
III. Marco teórico	6
IV. Marco metodológico	25
V. Conclusiones y recomendaciones	36
VI. Bibliografía	38
VII. Anexos	40

Lista de gráficas y cuadros

Gráficas		Página
Gráfica 1:	Número de estudiantes por nivel	6
Gráfica 2:	Fases del Coaching según Leonardo Wolk	23
Gráfica 3:	Fases del Coaching según International Coach Federation	24
Gráfica 4:	Metodología del trabajo	29
Gráfica 5:	Conocimientos del Coaching de los docentes encuestados	32

Cuadros		Página
Cuadro 1:	Estadio del desarrollo según Piaget	11
Cuadro 2:	Fases del proceso de Coaching Coral López y Carmen Valls	24

RESUMEN

Como parte de los requisitos para poder optar al grado de Magister en Liderazgo Educativo y Coaching de la Universidad del Valle de Guatemala es necesario cumplir con la elaboración de un trabajo de graduación. Para que este tenga significado y permita coadyuvar al desarrollo de los miembros de la comunidad educativa surge la idea de elaborar una propuesta de un programa de Coaching para docentes que atienden a preadolescentes. Este trabajo profesional se deriva del interés y compromiso de atender las necesidades e intereses de un grupo de estudiantes.

La propuesta está conformada por las siguientes partes: marco conceptual, marco teórico, marco metodológico, consideraciones, recomendaciones y la propuesta educativa.

La adolescencia es un periodo en la vida de las personas en que se enfrentan a grandes desafíos y cambios que impactan a las personas. En esta etapa se busca la identidad, se alcanza un pensamiento abstracto, se enfrentan cambios físicos y se inicia una interacción diferente con el otro sexo. La preadolescencia es la etapa que permite el transitar de la niñez a la juventud y prepara para los cambios profundos de la adolescencia.

El preadolescente, por lo general está acompañado por un docente que hace funciones de coach para posibilitar el desarrollo del potencial del estudiante y que pueda llegar a alcanzar sus metas.

En este trabajo se propone un proceso de formación de los docentes para que cumplan efectivamente ese rol de acompañante y de coach.

I. INTRODUCCIÓN

La preadolescencia constituye una etapa de la vida en la que suceden una serie de cambios no sólo a nivel físico, sino también a nivel emocional, social e intelectual. Es un período en el que comienzan a experimentarse e incorporarse cambios interiores, búsqueda de la identidad; cambios exteriores y corporales, desarrollo sexual; etapa de intercambio con el medio que los contiene.

Todos estos cambios provocan una serie de comportamientos que afectan no solo las relaciones interpersonales a todo nivel, sino, además, generan dificultades relacionadas con el entorno educativo; es entonces donde los docentes a cargo de preadolescentes necesitan cambiar su rol, reinventarse y encontrar las estrategias que lleven a los estudiantes al éxito.

La necesidad de un nuevo papel del docente ocupa un lugar destacado en la práctica educativa actual, y surge la necesidad de construir nuevos modelos de formación y así lograr hacer más efectivo el proceso de enseñanza aprendizaje y renovar las instituciones educativas. Por lo tanto, sus competencias consisten en orientar efectivamente a quien asume el rol de educando, más allá de la edad o condición que este posea. Poseer competencias docentes permitirá convertirse en agentes efectivos del proceso de aprendizaje, es aquí, que se hace necesaria la implementación de nuevas herramientas que le permitirán llevar al desarrollo pleno a sus estudiantes.

Es por ello que se hace imprescindible el conocimiento del Coaching, ésta es una disciplina que ayuda al crecimiento personal a través de alcanzar metas y de fortalecer sus competencias para lograr una vida verdaderamente satisfactoria tanto personal como profesional, que será de beneficio para lograr el fortalecimiento emocional y cognitivo de los preadolescentes.

II. MARCO CONTEXTUAL

Este modelo profesional será implementado en aulas del Colegio “A”, que se encuentra ubicado en la capital de Guatemala. Fue fundado en 1945 por un pequeño grupo de padres que deseaban proporcionar a sus hijos una educación bilingüe, co-educacional y de calidad.

En noviembre de 1948, después de un intenso estudio por parte de las autoridades guatemaltecas, se emitió un decreto presidencial que le autorizó el funcionamiento como una escuela experimental / de laboratorio. Este estatus le otorgó libertad para desarrollar su currículo y emplear maestros extranjeros para que su docencia fuera impartida en idioma inglés. El ser una institución educativa experimental le ha permitido implementar innovaciones y estar a la vanguardia en metodologías que coadyuvan a brindar un proceso de aprendizaje efectivo. Ha logrado mantener esta característica desde ese momento y con el último acuerdo ministerial autorizado en 2016 lo prologará por un período de veinte años más.

Esta es una institución independiente, sin fines de lucro, sin denominación, preparatoria para la universidad que ofrece un riguroso programa académico inspirado en las mejores prácticas educativas y metodologías de los Estados Unidos de América. Se basa en los principios de un programa co-educacional, bicultural (Guatemala-Estados Unidos), bilingüe (español-inglés). Sirve a la comunidad guatemalteca y a otras familias que valoran un enfoque holístico de la educación. El respeto por la diversidad religiosa, política, social y cultural es una parte fundamental de la identidad de la escuela.

Está acreditado en los Estados Unidos por la Asociación de Colegios y Escuelas de Nueva Inglaterra.

El colegio A trabaja con la siguiente visión y misión:

A. VISIÓN

Un legado de vidas significativas que aporte valor a las comunidades guatemaltecas y globales.

B. MISIÓN

Conferir a sus estudiantes para que logren todo su potencial y los inspire a llevar vidas significativas como miembros responsables de una sociedad global.

Todo esto tiene como base el hecho de lograr en los estudiantes líderes que estén orientados en valores, sean innovadores, dinámicos, activamente comprometidos y motivados a servir.

También dentro del colegio se viven los valores de respeto, responsabilidad, bondad, confianza, justicia, civismo, todos estos respaldados por el programa “Tus valores cuentan”

Es una institución sin fines de lucro, que prepara a los estudiantes para la universidad y para tener diferentes opciones donde desempeñarse efectivamente. Ofrece un programa académico riguroso con un modelo de las mejores prácticas educativas y metodologías de los Estados Unidos de América. Se funda en los principios de un programa de enseñanza mixta, bicultural (Guatemala - Estados Unidos), bilingüe (español – inglés).

La mayoría de los miembros de la comunidad escolar son guatemaltecos y una parte de padres de familia son los líderes sociales, políticos, académicos y económicos del país. La mayoría de ellos son profesionales y / o relacionados con la industria, la banca y la actividad agrícola.

El 80 % del cuerpo estudiantil está compuesto por guatemaltecos y el resto está conformado por alumnos de diversos orígenes.

El colegio “A” atiende a estudiantes de los distintos niveles educativos: pre-primario, primario y medio. Las edades de los estudiantes están en un rango de 4 a 18 años.

En el nivel pre-primario, se encuentran los grados de pre-kinder a preparatoria; el programa en este nivel, se basa en la premisa de que los niños construyen significado y conocimiento a través de experiencias diversas y multisensoriales que les permiten explorar, hacer preguntas y hacer descubrimientos. Las experiencias y proyectos de aprendizaje centrados en el estudiante, así como los dirigidos por el maestro, están orientados al desarrollo de habilidades y al bilingüismo. Creemos que cada niño es un individuo único y será necesario que aprendan a asumir la responsabilidad de sí mismo y de su entorno mientras se lo trata con respeto.

El nivel primario se divide en Elementary y Middle. En Elementary se atienden los grados de primero a cuarto primaria; en este nivel se continúa fomentando una vida significativa para los estudiantes, con un ambiente estimulante y desafiante. El programa continúa con un entorno de aprendizaje bilingüe lleno de oportunidades de aprendizaje emocionantes y diversas, incluyendo experiencias enriquecedoras en áreas académicas, artes, tecnología, ingeniería, educación física y una amplia variedad de actividades extracurriculares extendidas después del día regular de la escuela primaria.

Middle comprende los grados de quinto primaria a primero básico, en esta sección se ofrece un entorno de aprendizaje diseñado para satisfacer las necesidades e intereses únicos de los adolescentes; es un puente entre la escuela primaria y secundaria y donde el camino hacia una vida significativa continúa solidificándose. El propósito de la escuela intermedia es ayudar a los estudiantes a desarrollar habilidades para el éxito futuro en la escuela y la vida, mientras siguen un programa equilibrado y apropiado para la edad que favorece la transición a una experiencia de aprendizaje más profunda y sólida.

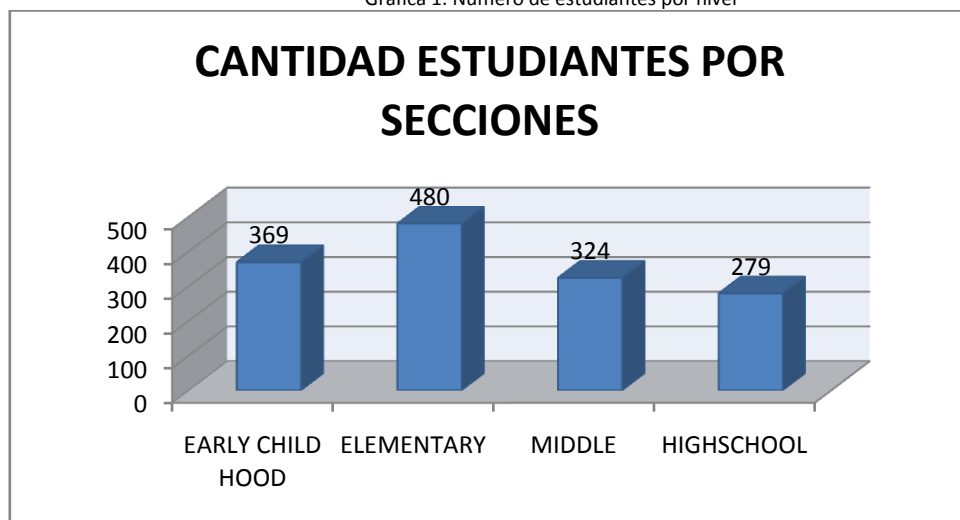
Los programas curriculares abordan la excelencia académica, la capacidad de respuesta al desarrollo, el desarrollo del carácter y la relación y la construcción de la comunidad. Y por último se encuentra la sección de Highschool, que atiende los grados de segundo básico a quinto bachillerato, esta reconoce las características únicas y las necesidades de los estudiantes adolescentes en el siglo 21 a través de un enfoque holístico de la educación que apoya su desarrollo como seres humanos completos. Los estudiantes de secundaria trabajan para cumplir la misión escolar a medida que desarrollan las habilidades que los ayudarán a convertirse en adultos exitosos y contribuyentes positivos al mundo que los rodea. Busca que los estudiantes se gradúen como individuos bilingües y biculturales, que son pensadores independientes, críticos y estudiantes de por vida que contribuyen a la comunidad.

En total en las cuatro secciones el Colegio "A", atiende aproximadamente a 1540 estudiantes, distribuidos de la siguiente manera:

Preprimaria: 369 estudiantes Elementary: 480 estudiantes

Middle: 324 estudiantes Highschool: 279 estudiantes

Gráfica 1: Número de estudiantes por nivel



Elaboración propia según la información reportada por Secretaría técnica- Inscripciones 2017-2018

III. MARCO TEÓRICO

En este capítulo el lector encontrará teoría que brinda un panorama y un fundamento específico en relación a la pre-adolescencia, el desarrollo de los preadolescentes, el rol de los docentes y su relación con el Coaching Educativo.

A. Preadolescencia

1. ¿Qué es pre-adolescencia? Se entiende por pubertad un periodo evolutivo que va desde los 10 años hasta los 13 y que se caracteriza por una serie de transformaciones biológicas, somáticas, cognitivas y psicológicas que les preparan para la adolescencia.

La preadolescencia, es un estadio importante entre la niñez y la adolescencia, esta marca el comienzo de una nueva etapa en la que se construye la identidad de los niños. En esta construcción de su yo intervienen cambios corporales, conductuales, cognitivos y emocionales.

Generalmente, la preadolescencia da inicio más o menos en el momento en el que los cambios físicos producto de la maduración biológica empiezan a manifestarse. Los cambios en esta etapa son muchos y muy variados. Cada niño los experimentará con más o menos intensidad.

2. Desarrollo de los preadolescentes

a. desarrollo físico. El cuerpo de un preadolescente ya no es el de un niño, pero tampoco experimenta los mismos cambios ni llega al nivel de desarrollo que el de un adolescente. Normalmente, en estas edades, las niñas están físicamente más desarrolladas que los niños, por lo que es normal apreciar más cambios en las mujeres que en los hombres. Este desarrollo responde a la necesidad de adquirir las características físicas y sexuales de una persona adulta, aunque los cambios sexuales más significativos se suelen apreciar con más intensidad durante la adolescencia. Aumento de la estatura y peso.

Pueden aparecer las primeras menstruaciones en las chicas. Maduran el útero y los ovarios. Se ensanchan las caderas y hombros, aparecen los senos en las chicas, e igual sucede con los respectivos órganos masculinos en los chicos; cambia también el tono de la voz.

b. Desarrollo psicológico. Esta es una fase en la que los niños tratan de diversas formas de agradar a los compañeros y a los amigos. El grupo de iguales empieza a ser su centro de referencia para construir sus pensamientos, adoptan actitudes, lenguaje particular en común con sus pares y muy diferenciado del de los padres. Pueden empezar a surgir conflictos relacionados con su imagen corporal.

Surgen los enamoramientos. Ambos sexos suelen sentirse cansados, malhumorados, agresivos y rebeldes, a causa de tan bruscos cambios. Tales estados de ánimo se manifiestan a veces a través de comportamientos nerviosos. Las chicas maduran antes. Se muestran más románticas, serias y responsables y desarrollan valores interiores. Los chicos, más infantiles, buscan belleza física, satisfacción, llamar la atención.

La inestabilidad emocional, es decir, la fluctuación de un estado de alegría a uno de profunda tristeza también caracteriza esta etapa. Para los niños que están en esta fase todo es o extremadamente ideal o justo lo contrario. Se trata de un periodo lleno de ilusiones, de risas, de llantos, de cuestionamiento permanente, un tiempo de grandes y profundos cambios. Todos estos cambios y muchos otros pueden provocar fricciones y acabar en discusiones o pleitos con padres y adultos de la familia, así como también se puede afectar la relación maestro y alumno.

Se mueve en la inestabilidad emocional, debido a sus bruscos cambios físicos, fisiológicos y psíquicos. Niños y niñas se muestran soñadores, fantasiosos,

distraídos, desordenados, intransigentes, egocéntricos, rebeldes con los adultos, como muestra inequívoca de su voluntad por afianzar su propia autonomía.

Admiran e imitan a sus ídolos (artistas, deportistas, cantantes), exaltan la amistad, la libertad, su grupo de amigos, buscan amores platónicos, comienzan a redactar sus propios diarios y rompen con los intereses y juegos de la infancia. Defienden sus propias ideas, su físico o la opinión que tienen los demás acerca de ellos es de suma importancia e influye en su comportamiento. Censuran a sus progenitores o a otros adultos por su modo de vestir, pensar, hablar y obrar. A veces hablan a voces y llaman la atención con conductas extravagantes para los adultos.

La variedad de intereses a estas edades hace cambiar de amistad con relativa frecuencia. Es un modo de enriquecerse a través de nuevas vivencias y situaciones. Las relaciones entre sexos suelen acompañarse de un mutuo idealismo y desconocimiento, de timidez y miedo al fracaso.

«El preadolescente está en una continua lucha entre la dependencia-independencia, entre el aislamiento y la necesidad de pertenecer a un grupo de referencia, entre su mundo interno y las demandas, oportunidades y restricciones del mundo externo» (Castrillo, Fernández, Ordóñez, 2006)

Además, experimentan sentimientos de inseguridad, la cual siempre va acompañada de tensión emocional; se muestran preocupados y ansiosos, o enojados y frustrados, reflejando en sí la falta de confianza en sí mismos. Esta situación puede reflejar tensión emocional que puede expresarse interior o exteriormente; puede ser agresivo o bien tímido o retraído.

c. Desarrollo cognitivo. El pensamiento de los preadolescentes pasa de ser concreto (ligado a las cosas) a un pensamiento abstracto, caracterizado por la posibilidad de formular hipótesis y demostrarlas. Va madurando la capacidad de realizar análisis y síntesis, de observar y experimentar.

La capacidad cognitiva y la percepción del tiempo varían. Durante la infancia, el niño es incapaz de percibir en la mayoría de las ocasiones las consecuencias que producirán sus actos en un futuro. En la preadolescencia comienza a preocuparse y a medir las posibles consecuencias de sus acciones. Esto representa uno de los primeros indicios del pensamiento lógico. Lo que sucede es que, en la infancia, se tiene un pensamiento de tipo concreto, es decir centrado en una sola cosa a la vez y basado en el aquí y ahora de la realidad (lo que se ve). En cambio, en la adolescencia se adquiere una forma de pensar de tipo formal o hipotético-deductivo, con la cual se puede razonar e ir más allá de las experiencias concretas.

d. Estadios del desarrollo. Según explica la teoría de Jean Piaget, esencialmente, el desarrollo cognoscitivo del niño, hace énfasis en la formación de estructuras mentales. (Servián Franco. 2017)

«La idea central de Piaget en efecto, es que resulta indispensable comprender la formación de los mecanismos mentales en el niño para conocer su naturaleza y funcionamiento en el adulto. Tanto si se trata en el plano de la inteligencia, de las operaciones lógicas, de las nociones de número, de espacio y tiempo, como, en el plano de la percepción de las constancias perceptivas, de las ilusiones geométricas, la única interpretación psicológica válida es la interpretación genética, la que parte del análisis de su desarrollo».

Jean Piaget concibe la formación del pensamiento como un desarrollo progresivo cuya finalidad es alcanzar un cierto equilibrio en la edad adulta. Él dice, "El desarrollo es... en cierto modo un progresivo equilibrio, un perpetuo pasar de un estado de menor equilibrio a un estado de equilibrio superior" (Aprendizaje y Desarrollo, 2009)

La mente humana también opera en términos de estas dos funciones no cambiantes. Opera dos procesos complementarios la asimilación y la acomodación.

Según Cynthia Klingler y Guadalupe Vadillo, en el libro Psicología Cognitiva, Estrategias en la práctica docente, indican que:

«Piaget explicó el desarrollo con base en dos principios biológicos: **organización** y **adaptación**. La primera es fundamental para cualquier organismo y representa la tendencia de éste para arreglar sus partes y procesos en un sistema coherente. La segunda es la tendencia del organismo a asimilar los nutrientes de su entorno y a modificarse internamente para poder adaptarse al ambiente. Cada etapa implica un movimiento hacia la complejidad, la organización y la efectividad. Cada etapa es el resultado de la anterior.

El intelecto según Piaget, tiene un desarrollo semejante. Asimila nuevas experiencias, como si fueran sustancias nutritivas y se dedica a construir estructuras especializadas de pensamiento con esta "comida mental", para adaptarse al mundo. Primero estos pasos son muy primitivos, pero, después se vuelven más complejos, más organizados y son representaciones más efectivas del mundo. El desarrollo de la mente se debe a una lógica interna».

Es decir, el niño al irse relacionando con el ambiente, irá incorporando las experiencias a su propia actividad y las ajustará con las experiencias obtenidas;

para que este proceso se lleve a cabo es importante que se presente el mecanismo del equilibrio, el cual es el balance que surge entre el medio externo y las estructuras internas de pensamiento.

«El desarrollo cognoscitivo comienza cuando el niño va realizando un equilibrio interno entre la acomodación y el medio que lo rodea y la asimilación de esta misma realidad a sus estructuras». (Terapia cognitiva aplicada a primaria, 2013)

Los estadios principales presentados por Jean Piaget se establecen en el siguiente cuadro:

Cuadro 1: Estadios según Piaget

Etapa	Edad aproximada	Características
Sensoriomotora	0-2 años	Empieza a hacer uso de la imitación, la memoria y el pensamiento. Empieza a reconocer que los objetos no dejan de existir cuando son ocultados. Pasa de las acciones reflejas a la actividad dirigida a metas.
Preoperacional	2-7 años	Desarrolla gradualmente el uso del lenguaje y la capacidad para pensar en forma simbólica. Es capaz de pensar lógicamente en operaciones unidireccionales. Le resulta difícil considerar el punto de vista de otra persona.
Operaciones concretas	7-11 años	Es capaz de resolver problemas concretos de manera lógica (activa). Entiende las leyes de la conservación y es capaz de clasificar y establecer series. Entiende la reversibilidad.
Operaciones formales	11-adulthood	Es capaz de resolver problemas abstractos de manera lógica. Su pensamiento se hace más científico. Desarrolla interés por los temas sociales, identidad.

e. Situaciones emocionales de la pre-adolescencia. La inestabilidad emocional, es decir, la fluctuación de un estado de alegría a uno de profunda tristeza también caracteriza esta etapa. Se mueve en la inestabilidad emocional, debido a sus bruscos cambios físicos, fisiológicos y psíquicos. Niños y niñas se muestran soñadores, fantasiosos, distraídos, desordenados, intransigentes, egocéntricos, rebeldes con los adultos, como muestra inequívoca de su voluntad por afianzar su propia autonomía. Admiran e imitan a sus ídolos (artistas, deportistas, cantantes), exaltan la amistad, la libertad, su grupo de amigos, buscan amores platónicos, comienzan a redactar sus propios diarios y rompen con los intereses y juegos de la infancia. Defienden sus propias ideas, su físico o la opinión que tienen los demás acerca de ellos es de suma importancia e influye en su comportamiento. Censuran a sus progenitores o a otros adultos por su modo de vestir, pensar, hablar y obrar. A veces hablan a voces y llaman la atención con conductas extravagantes para los adultos.

La variedad de intereses a estas edades hace cambiar de amistad con relativa frecuencia. Es un modo de enriquecerse a través de nuevas vivencias y situaciones. Las relaciones entre sexos suelen acompañarse de un mutuo idealismo y desconocimiento, de timidez y miedo al fracaso.

<<El preadolescente está en una continua lucha entre la dependencia-independencia, entre el aislamiento y la necesidad de pertenecer a un grupo de referencia, entre su mundo interno y las demandas, oportunidades y restricciones del mundo externo>>. (Castrillo, Fernández, Ordóñez, 2006)

Además, experimentan sentimientos de inseguridad, la cual siempre va acompañada de tensión emocional; se muestran preocupados y ansiosos, o enojados y frustrados, reflejando en sí la falta de confianza en sí mismos. Esta situación puede reflejar tensión emocional que puede expresarse interior o exteriormente; puede ser agresivo o bien tímido o retraído.

B. Rol docente.

El escenario actual, que se caracteriza por el rápido avance de la ciencia y la tecnología, el acceso a la información y la obsolescencia cada vez más rápida del conocimiento genera retos y ofrece oportunidades al desarrollo de los países. Los cambios que actualmente se producen en la sociedad están influyendo en el modelo de docencia, generando la necesidad de redefinir el papel del docente y, en consecuencia, proponer nuevas alternativas para su formación y desarrollo profesional. La necesidad de un nuevo papel del docente ocupa un lugar destacado en la práctica educativa actual, y surge la necesidad de construir nuevos modelos de formación y así lograr hacer más efectivo el proceso de enseñanza aprendizaje y renovar las instituciones educativas.

«El perfil y el rol de este "nuevo docente" requieren de "competencias deseables", en el que convergen tanto postulados derivados de enfoques de la educación, como otros propuestos por las corrientes progresistas. Así, el "docente eficaz" es caracterizado como un sujeto polivalente, profesional competente, agente de cambio, practicante reflexivo, profesor investigador, intelectual crítico e intelectual transformador y ético». (Barth, 1990; Delors y otros, 1996; Hargreaves, 1994; Gimeno, 1992; OCDE, 1991; Schon, 1992; UNESCO, 1990, 1998).

El quehacer docente es un proceso de acción y reflexión, de indagación y experimentación, donde el docente aprende al enseñar y enseña porque aprende, orienta a los estudiantes para que alcancen la comprensión.

El nuevo papel del docente tendrá que consistir en la creación y coordinación de ambientes de aprendizaje complejos, proponiendo un conjunto de actividades apropiadas que apoyen a sus estudiantes a aprender, en la comprensión del material de estudio, valorando el trabajo colaborativo con sus compañeros y con el propio docente.

Según Pedro Morales (2,009, 15) el rol del docente establece que:

«Lo que tenemos que plantearnos en primer lugar es cómo vemos y cómo sentimos " rol, nuestra tarea como profesores. El énfasis en el aprendizaje del alumno lo que quiere decir es que nuestra tarea como profesores no es enseñar, sino ayudar a aprender. El que aprende es el alumno y nuestra tarea es facilitar ese aprendizaje».

El docente es un profesional autónomo que analiza críticamente la práctica cotidiana y reflexiona para comprender tanto las características específicas del proceso de enseñanza-aprendizaje como del contexto en que la enseñanza tiene lugar, de tal forma que su actuación reflexiva facilite el desarrollo autónomo de quienes participan en el proceso educativo.

Actualmente el docente cumple varios roles, entre éstos vale la pena destacar los siguientes:

1. Mediador
2. Facilitador
3. Orientador

1. Mediador. El profesor cumplirá un nuevo rol, el de mediador del aprendizaje, y ubicarse más allá del modelo de profesor informador y explicador del modelo tradicional. Los profesores sistemáticamente reflexionarán sobre su práctica y utilizar el resultado de su reflexión para mejorar la calidad de su propia actuación.

Esto implica que pueda seleccionar adecuadamente los procesos básicos del aprendizaje en cada materia y ser el mediador del desarrollo, a través del uso de estrategias cognitivas y metacognitivas. En consecuencia, un profesor entendido como un “trabajador del conocimiento” (Marcelo, 2001), más centrado en el aprendizaje que en la enseñanza, diseñando ambientes de aprendizaje, para optimizar los diferentes espacios en donde éste se produce, atendiendo particularmente la organización y disposición de los contenidos del aprendizaje, con un seguimiento permanente de los estudiantes. Los docentes desempeñan un papel fundamental en el proceso de mediación del saber y del conocimiento.

Según Tebar (2003), los rasgos fundamentales de un docente mediador pueden ser:

- Es un experto que domina la materia que enseña y así planifica el proceso de aprendizaje de los estudiantes,
- Establece metas: perseverancia, hábitos de estudio, autoestima, orienta el proceso de metacognición; siendo su principal objetivo que el mediado construya capacidades para lograr su plena autonomía.
- Regula los aprendizajes, favorece y evalúa los progresos; organizar el contexto en el que se ha de desarrollar el sujeto, facilitando su interacción con los materiales y el trabajo colaborativo, es decir crea un ambiente propicio para el aprendizaje.
- Fomenta el logro de aprendizajes significativos, transferibles...

- Fomenta la búsqueda de la novedad: curiosidad intelectual, originalidad. pensamiento convergente.
- Potencia el sentimiento de capacidad: autoimagen, interés por alcanzar nuevas metas.
- Enseña qué hacer, cómo, cuándo y por qué, ayuda a controlar la impulsividad
- Comparte las experiencias de aprendizaje con los alumnos: discusión reflexiva, fomento de la empatía del grupo.
- Atiende las diferencias individuales
- Desarrolla en los alumnos actitudes positivas: valores.

2. Facilitador. La función del docente es formar personas autónomas, capaces de encontrar la información, tratarla e interpretarla. Los docentes estarán obligados a revisar sus métodos de enseñanza, su papel directivo será cambiado al de acompañante y orientador. El docente no puede ser un simple técnico que aplique las estrategias y rutinas aprendidas en los años de formación académica. Tendrán que convertirse en un investigador en el aula, en el ámbito natural donde se desarrolla la práctica, donde aparecen los problemas definidos de manera singular y donde se experimentarán estrategias de intervención.

El facilitador es una persona que se desempeña como orientador o instructor en una actividad. En algunos países, el término se utiliza como sinónimo de profesor.

El facilitador es quien dirige el flujo de las discusiones y quien se encarga de propiciar el diálogo respetuoso. No jefe del grupo es un guía y acompañante.

En el sentido que la facilitación implica la idea de un guía o conductor del aprendizaje, para lo cual se requieren determinadas estrategias específicas de intervención didáctica.

Por otra parte, se al tener en cuenta que el objetivo de facilitar el aprendizaje no es un fin en sí mismo, sino que está en función de desarrollar dicha intervención para que el alumno logre cada vez mayor autonomía; es decir, que el estudiante aprenda con el maestro, sin el maestro y a pesar del maestro.

Facilitar requiere de elementos importantes que promueven el aprender a aprender. Pero no sólo como discurso pedagógico, sino como estrategia que nace de la lecto-escritura, el análisis lógico-matemático, el estudio sistemático de la ciencia, la comunicación (oral y escrita), etc.

El maestro facilitador es el orientador conductor de los procesos de aprendizaje, parte de la idea del profesor como guía y de la premisa de que este se compromete conocer, saber, utilizar, evaluar, perfeccionar, recrear o crear estrategias de intervención didáctica efectivas, aspectos que todos requieren de una profunda y reflexiva formación.

3. Orientador. Los docentes se convierten en agentes activos y decisores, que poseen una actitud positiva hacia el cambio, el aprendizaje permanente y las innovaciones educativas.

El docente cumple un rol orientador ineludible en el aula, puesto que en primera instancia la responsabilidad de orientar a los niños recae sobre el docente en sí. Llamar al maestro "orientador" implica ampliar la comprensión y concepción del rol del docente, que ahora queda involucrado en todas las aristas del proceso de enseñanza aprendizaje.

Por ello el docente orientador está basado en los intereses, el desarrollo emocional y en la capacidad para el aprendizaje; el profesor orientador potenciará,

por lo tanto, que sus estudiantes salgan de su radio de influencia en lo posible, procurando que se vinculen con otras personas. Las funciones que cumple el profesor orientador son las siguientes:

- Detectar las necesidades e intereses de los alumnos conectándolas con los programas de aprendizaje
- Animar, dinamizar y facilitar el desarrollo de los estudiantes
- Diseñar, dirigir y realizar cursos y talleres de su especialidad
- Localizar recursos para el desarrollo de las actividades
- Participar en el proyecto general formativo, responsabilizándose de las tareas específicas que le son encomendadas

Por lo tanto, el rol docente implica reconocer que la enseñanza es su dedicación y profesión fundamental. Por lo tanto, sus competencias consisten en enseñar de la mejor forma posible a quien asume el rol de educando, más allá de la edad o condición que este posea. Además de poseer capacidades pedagógicas para convertirse en agentes efectivos del proceso de aprendizaje.

C. Coaching

1. ¿Qué es Coaching? La Escuela de comunicación ontológica de Argentina a través de su página web coacheducativo.com.ar indica que el Coaching Educativo es:

«...El Coaching Educativo es una disciplina que potencia las competencias individuales de los educandos, incrementa su aprendizaje y les posibilita la resolución de

las dificultades y de los conflictos entre pares, lo que produce un cambio de motivación y de actitudes positivas».

El Coaching Educativo es una poderosa herramienta que permite el desarrollo:

- De la conciencia del individuo
- De las responsabilidades de sus acciones
- De la reflexión grupal
- De la autonomía
- Del reconocimiento de las emociones y los sentimientos.
- De las actitudes de cooperación, integración, solidaridad y familia en base a valores fundamentales.

El Coaching permite el desarrollo del potencial de cada persona por lo que es fundamental que el coach sea capaz de hacerlo realidad en la escuela y así lograr empoderar al talento humano.

El Coaching es un proceso sistemático de aprendizaje, focalizado en la situación presente y orientada al cambio, en el que se facilitan unos recursos y unas herramientas de trabajo específicas que permiten la mejora del desempeño en aquellas áreas que las personas demandan.

El Coaching es una técnica que pretende descubrir la ciencia del ser humano como sujeto particular. Es un proceso que se crea como mínimo entre dos personas donde uno es el coach y el otro el coachee y que busca que este tome conciencia, fortalezca su creencia en sí mismo y encuentre motivación para actuar responsablemente, tras el dominio no solo de su cuerpo sino, de sus emociones y su lenguaje, enfrentándose a sí mismo para lograr sus metas.

El Coaching consiste en el acompañamiento de una persona en un proceso de cambio, en un momento clave de su vida y a partir de las necesidades que ella

misma expresa, hasta que alcance sus objetivos. El Coaching lo conduce al éxito, a la autonomía y a la realización de sí misma, gracias al desarrollo conjunto de su potencial y de sus capacidades.

El Coaching es una práctica no directiva, es decir, el coach podrá mantener a lo largo de todo el proceso una posición de neutralidad con respecto a las decisiones que su coachee necesite tomar.

Los principios del Coaching son evidentes y de sentido común, ante todo diseñan el tipo de relación y de comunicación que el coach y el coachee van a utilizar. El Coaching no es una simple herramienta, también es un método creativo que implica cambios personales y de comportamiento e invita a cada uno a revisar su propia visión del mundo. Se apoya en la afirmación de la persona, su “desarrollo” psíquico, su plenitud, la auto confianza, la motivación, la adaptación creativa y fluida frente a los cambios del entorno. Refuerza la autonomía, la creatividad, la autoestima, la responsabilidad. Es eficaz allá donde las órdenes, las contrariedades, las amenazas, los diferentes medios de persuasión tienen una eficacia muy limitada.

El Coaching es una herramienta de ayuda muy importante en el proceso formativo de las personas. Sin embargo, conviene puntualizar que el Coaching tiene distintos ámbitos de aplicación. En el contexto académico, el Coaching educativo abre nuevas puertas a los docentes y a los estudiantes. Los profesores son orientadores de aprendizaje, por lo que es fundamental que atiendan la formación integral de sus estudiantes. Para cumplir este propósito es indispensable que sepan, sepan hacer y sepan ser.

2. ¿Para qué el Coaching? La disciplina del Coaching se utiliza para desarrollar el potencial, así como para **cubrir vacíos existentes** en las personas o grupos de personas, entre lo que son y lo que quieren llegar a ser. El Coaching ayuda a las personas a tomar conciencia, les ofrece un mayor campo de visión, un espacio en el que pueden

contemplar más opciones de las que hasta ahora habían sido capaces de tener en cuenta.

Según Gemma Ramírez (2017) el Coaching permite:

«**Clarificar lo que realmente deseas.** En ocasiones, las personas no están satisfechas con algún aspecto de su vida o no obtienen los resultados deseados, sin embargo, a pesar de saber que no están bien de ese modo, se sienten incapaces de expresar cual sería la situación concreta a la que quieren llegar.

Identificar los pasos a seguir. Cuando la persona sabe exactamente lo que quiere, pero no sabe cómo lograrlo, el coach ayuda a explorar, evaluar, valorar y ordenar nuevas opciones para elegir las mejores y construir un plan de acción. Solo por tener la voluntad de buscar dentro de ti mismo, y a has encontrado la mitad de lo que buscabas».

Este **aumento de la capacidad de conciencia** de las personas hace que aumenten sus opciones, y por lo tanto hagan mejores elecciones, lo que provocarán mejores resultados. La conciencia de las personas aumenta, porque aumenta su percepción, tanto a nivel cognitivo o mental, como a nivel físico o emocional. La persona es capaz de interactuar con el entorno y con los demás de una forma más plena. Por lo que se siente mejor consigo misma, lo que hace que tenga una mayor motivación, satisfacción y autoestima.

Mediante la puesta en escena de diferentes herramientas de Coaching, el coach ayudará a sus coachees a definir objetivos de una forma efectiva y a pasar

a la acción a través de un plan efectivo para el cambio. Son muchas las empresas y profesionales que teniendo un objetivo marcado no llegan a conseguirlo. Muchas veces las razones subyacentes son que no hay un plan de cambio efectivo que sustente dicho avance del equipo.

De esta forma, el Coaching enseña a saber lo que se quiere y ayuda a ver cuáles son los pasos a seguir para llegar a ello. Según el ámbito de aplicación en el que se realicen y las técnicas utilizadas, se podrán encontrar diferentes tipos de coaching que persiguen diferentes objetivos para las personas.

Aquí algunos de los objetivos que persigue el Coaching: (EmprendePyme.net, 2016)

- Cambiar hábitos y conductas
- Gestionar emociones
- Ver más allá y considerar nuevas opciones
- Autoconocimiento y superación personal
- Mejorar comunicación y relaciones personales
- Establecer objetivos de vida
- Determinar objetivos profesionales
- Identificar caminos para conseguir tus metas
- Mejorar productividad y gestión del tiempo
- Desarrollar nuevas habilidades

Entonces, ¿para qué el Coaching?

Es capaz de provocar a las personas hacia lo mejor de sí mismos, produciendo resultados sorprendentes.

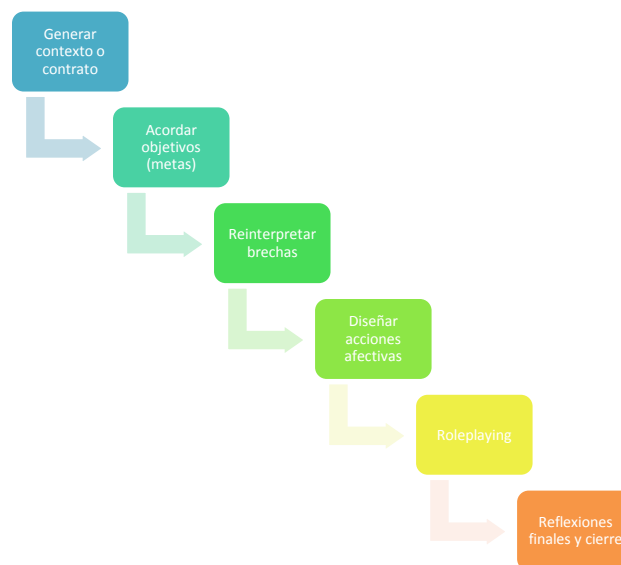
El proceso de Coaching crea conciencia, responsabilidad y lleva a la acción a las personas. Asimismo, facilita el cambio personal, consiguiendo que las personas se adapten mejor a los cambios y los promuevan según las necesidades e intereses. El coach mejora la capacidad de comunicación entre personas en la organización y en la vida personal.

El Coaching es muy importante porque desarrolla diversas capacidades del coachee, se centra en las posibilidades y potencialidades del futuro y no en los errores del pasado.

3. Fases del proceso de Coaching. El Coaching es un proceso dinámico y no hay una metodología única para su aplicación. Sin embargo, existen modelos y principios que sirven de ayuda.

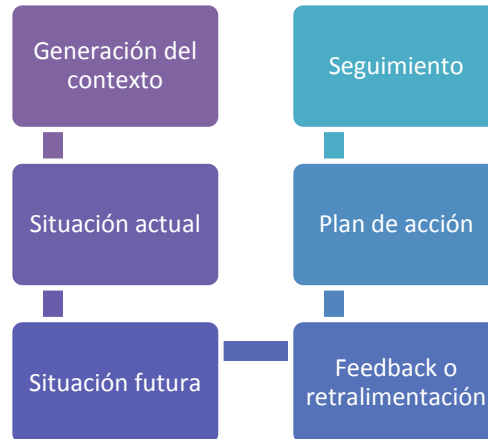
Según Wolk (2007), indica siete pasos para llevar a cabo un proceso de Coaching. Las fases son las siguientes:

Gráfica 2: Siete pasos del proceso del coaching



Para la International Coach Federation. ICF. las fases del proceso de Coaching son:

Gráfica 3: Las fases del proceso de Coaching



Fuente: Tomado de la International Coach Federation

Coral López Pérez y Carmen Valls Ballesteros (2013) proponen las siguientes fases:

Cuadro 2: Fases del Coaching

Proceso propuesto	Objetivos	Resultado esperado
Fase 1 Contrato	<ul style="list-style-type: none"> Establecer reglas del juego del espacio de aprendizaje con el coach. 	<ul style="list-style-type: none"> El coach y quien recibe coaching (coachee) situados en contexto y en su rol. Visión global del proceso.
Fase 2 Construcción de relación	<ul style="list-style-type: none"> Confianza, empatía, confidencialidad, escucha, relación coach-coachee. 	<ul style="list-style-type: none"> Espacio seguro establecido. Relación coach-coachee de confianza y respeto.
Fase 3 Experiencia concreta	<ul style="list-style-type: none"> Dar validez a la experiencia del coachee Desarrollar en el coachee la capacidad de explorar la propia experiencia. 	<ul style="list-style-type: none"> Identificación de un reto, dilema o necesidad. Implicación emocional.
Fase 4 Observación reflexiva del dilema, reto o necesidad	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar la capacidad reflexiva del coachee. Ofrecer perspectivas nuevas de observación. 	<ul style="list-style-type: none"> Insight, descubrimiento.
Fase 5 Generación de nuevo pensamiento	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de la capacidad creativa del coachee. Generación de hipótesis. Capacidad de conceptualizar y sintetizar del cliente. 	<ul style="list-style-type: none"> Pensamiento nuevo. Conceptualización abstracta.
Fase 6 Integración de nuevos comportamientos	<ul style="list-style-type: none"> Plan de experimentación activa: contexto de prueba del nuevo pensamiento. Aprendizaje en espiral. 	<ul style="list-style-type: none"> Transformación del individuo: integración de nuevos comportamientos, emociones, resultados.

Fuente: Tomado de Coral López Pérez y Carmen Valls Ballesteros 2013

IV. MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico proporciona el plan o detalle sobre la forma cómo, cuándo y qué información se recabó para tomarla como fuente para generar una propuesta de un programa de Coaching para orientar a docentes que atienden a preadolescentes.

A. Descripción general

El presente modelo de trabajo de graduación es una propuesta que tiene por objetivo proveer a docentes y profesionales de la docencia de un programa de Coaching.

Este está orientado a aquellos que quieran mejorar su práctica docente, sobre todo aquellos que estén a cargo de estudiantes comprendidos entre las edades de 10 a 13 años, es decir los preadolescentes. Busca que los docentes conozcan qué es el Coaching educativo, cómo aplicarlo al entorno de las aulas y cómo proveer ayuda a sus estudiantes para afrontar los retos propios de su edad; todo esto a través de herramientas propias del Coaching.

Este trabajo está estructurado en dos partes:

1. La investigación teórica
2. La propuesta

La investigación teórica y contextual, posee información acerca de las características físicas, psicológicas y cognitivas que presentan los preadolescentes.

A su vez se presenta información del rol que el docente realizará para encajar la sociedad actual; por último, se explica qué es el Coaching educativo y las herramientas necesarias para llevar un proceso de acompañamiento.

La propuesta se centrará en ayudar al desarrollo y mejora de las competencias de los docentes dentro del aula para obtener el máximo rendimiento y un liderazgo que vaya en búsqueda de alcanzar el máximo potencial en sus estudiantes.

B. Problema/situación

La preadolescencia, es un estadio vital entre la niñez y la adolescencia, marca el comienzo de una nueva etapa de construcción de la identidad de los niños. En esta construcción de su yo intervienen cambios corporales, conductuales, cognitivos y emocionales. Esta es una etapa en la que las creencias, los pensamientos negativos y las influencias toman mayor fuerza y provocan un bloqueo que impide el desarrollo de la autoestima, el satisfactorio rendimiento escolar y el proceso de maduración.

C. JUSTIFICACIÓN

Los preadolescentes atraviesan distintas situaciones que en muchas ocasiones pueden ser problemáticas por lo que se hace necesario encontrar las estrategias necesarias para llevarlos al éxito, desarrollar competencias, alcanzar sus objetivos, y utilizar una serie de recursos para mejorar su desempeño, con un enfoque basado en alcanzar el máximo potencial. Todo esto se podrá lograr a través de la utilización y puesta en práctica de un programa de Coaching.

A través de un proceso de Coaching en la escuela se permitirá a los alumnos preadolescentes, desarrollar un deseo de cambio, desarrollar y aplicar nuevas capacidades y, lo más importante, crear conciencia de la importancia de una buena formación y sus aplicaciones en: la resolución de los problemas diarios, la maduración personal, el progreso individual que influirá en su vida futura.

La aplicación del coaching en la escuela y el ámbito académico en general puede ser útil cuando:

1. Los alumnos presentan un bajo rendimiento en relación a su potencial.
2. Se observe una escasa retroalimentación en su progreso.
3. Alguno de los alumnos necesita mejorar alguna competencia.

El Coaching traerá, entre otros, los siguientes beneficios:

- Potenciar la motivación de los alumnos por aprender, produciendo cambios positivos en su actitud, tanto en clase como durante la realización de las tareas escolares.
- Mejorar el desempeño tanto en general como en aquellas materias que le resultaban dificultosas.
- Mejorar las relaciones entre compañeros, así como entre éstos y los docentes.
- Desarrollar la autoconfianza, es decir, el alumno que recibe este tipo de estrategias, será capaz de tomar decisiones lo más acertadas posible y asumir responsabilidades.
- Ayudar a los estudiantes a alcanzarlas metas y objetivos propuestos al inicio del proceso.
- Potenciar y hacer evidentes las capacidades individuales de cada alumno.
- Desarrollar la autonomía y la toma de decisiones responsables.

D. OBJETIVOS.

Para llevar a cabo este programa de Coaching se plantearon los siguientes objetivos:

1. Objetivo general:

Diseñar un programa de Coaching para orientar a los docentes para cumplir su rol de facilitador del aprendizaje y así fortalecer el trabajo en el aula con alumnos preadolescentes.

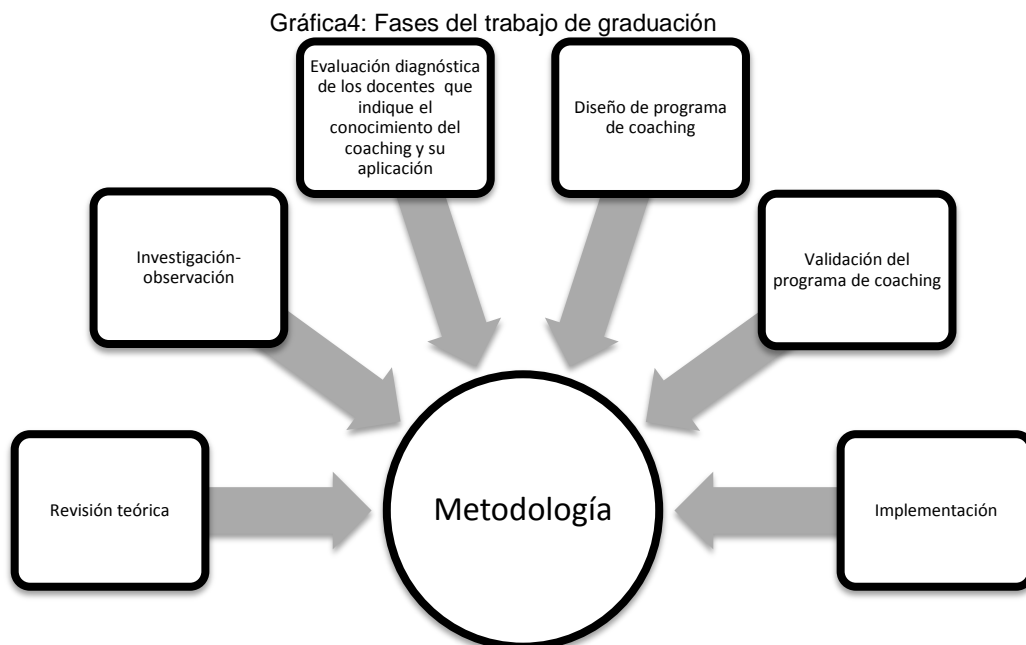
2. Objetivos específicos:

- Identificar las características que poseen los preadolescentes.
- Establecer los cambios que tienen los preadolescentes para orientarlos de forma efectiva.
- Orientar a los docentes para que utilicen el Coaching como una herramienta para apoyar a los estudiantes
- Proponer material de apoyo para complementar el trabajo docente a través del Coaching.

E. METODOLOGÍA

En este modelo de trabajo profesional se utilizó un proceso que permitirá diseñar un programa que coadyuvará orientar a los docentes en los principios del Coaching y en la aplicación de herramientas de Coaching para cumplir su rol de facilitador del aprendizaje y así allanar el trabajo en el aula con alumnos preadolescentes.

La metodología para realizar esta propuesta consistió en dividir en varias fases el trabajo:



Elaboración propia, según trabajo de graduación

1. Revisión teórica. En la primera fase se hizo una revisión teórica del desarrollo de los estudiantes, incluyendo los cambios físicos, cognitivos y emocionales que estos presentan, permitiendo identificar estrategias que de una forma diferente orienten al docente para guiar de mejor manera el proceso de cambio. Asimismo, se revisó la teoría del rol que los docentes desempeñan y del Coaching educativo.

Se basó en la lectura de libros, artículos electrónicos, en revistas educativas psicológicas, folletos y guías que brindaron estrategias para fortalecer el trabajo docente y de esta forma los procesos de Coaching, sobre todo distintas herramientas para el trabajo con los preadolescentes.

2. Investigación –Observación. Se realizó una investigación de tipo cualitativo-descriptiva la cual no se fundamenta en el uso de números o mediciones, y al captar información de alto valor sirve para lograr entenderla experiencia de vida. Al hablar de este tipo de investigación se hace referencia a

la investigación social y conductual la cual se basa en observaciones de campo discretas que se analizan sin la utilización de estadísticos.

Se realizaron observaciones a ocho docentes del Colegio A que tienen a su cargo estudiantes entre 10 a 13 años, preadolescentes y que permitieron encontrar algunas situaciones de mejora relacionadas con el poco manejo del Coaching con los estudiantestales como:

- Los docentes se preocupan porque sus estudiantes alcancen las competencias deseadas en relación a los contenidos.
- Algunos de ellos trabajan en grupos pequeños para afianzar los aprendizajes
- Los docentes invierten tiempo para empoderar a sus estudiantes en relación a sus necesidades
- En ninguna de las observaciones se tuvo la oportunidad de encontrar que se realizara ninguna actividad de Coaching, excepto dos, las preguntas poderosas y el feedback, en momentos que surgieron problemas entre los estudiantes. Los docentes desconocían que estas fueran herramientas del Coaching.
- En algunas aulas se observó que surgieron conflictos entre los estudiantes, el maestro abordó la situación; sin embargo, no utilizó ninguna herramienta de Coaching para hacerlo, al contrario, asumió un rol directivo.

2. Evaluación diagnóstica de los docentes que indique el conocimiento del Coaching y su aplicación. Para obtener datos que permitan tener información objetiva para diseñar la propuesta se aplicó un test diagnóstico a los docentes que atienden a preadolescentes.

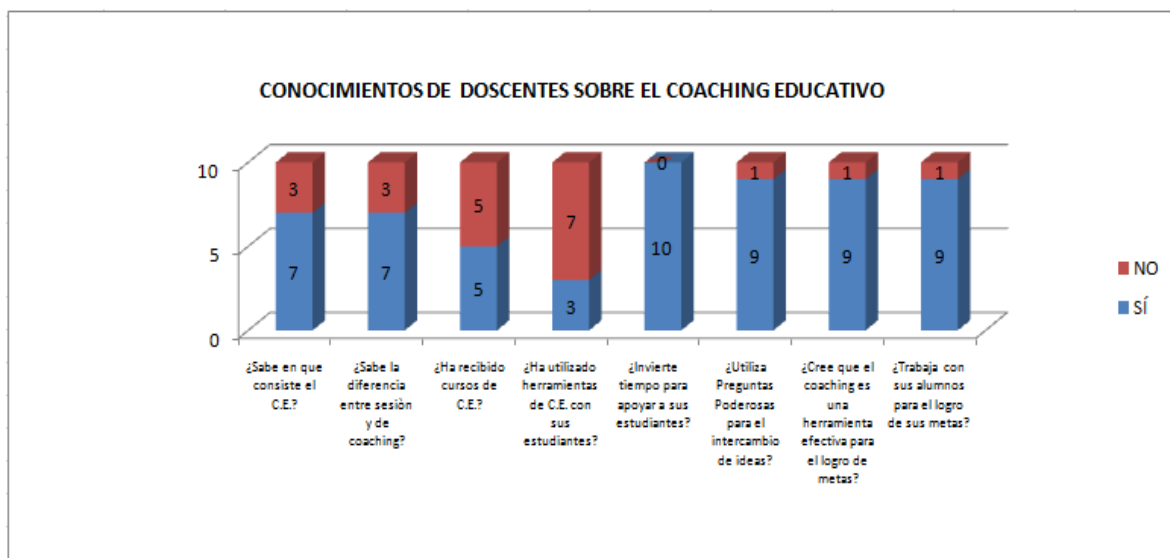
Este test es una elaboración propia, que se encuentra conformado por ocho preguntas abiertas para establecer cuánto los docentes pueden estar enterados del Coaching y sus procesos para llevarlo de manera efectiva en el aula con sus estudiantes preadolescentes. Dichas preguntas son las siguientes:

1. Sabe en qué consiste el Coaching educativo
2. Está enterado de la diferencia que hay entre una sesión psicológica y una sesión de Coaching
3. Ha tenido la oportunidad de recibir cursos de Coaching educativo
4. Ha utilizado alguna herramienta de Coaching con sus estudiantes:
5. Invierte tiempo para apoyar a sus estudiantes
6. Utiliza preguntas poderosas para estimular el intercambio de ideas e información con sus estudiantes
7. Cree que el Coaching es una herramienta que ayuda a sus estudiantes a lograr sus metas
8. Trabaja con sus estudiantes para que ellos mismos generen sus propias alternativas y soluciones a sus conflictos

La utilización del este instrumento permitió determinar el conocimiento acerca del Coaching en los docentes evaluados, proporcionando los parámetros para identificar lo que se sabe o lo que se ha aprendido acerca del uso del Coaching en el aula. Los docentes que se tomaron en cuenta para realizar la prueba diagnóstica fueron aquellos que trabajan en distintas áreas de los grados comprendidos entre cuarto a sexto primaria, en total fueron 11.

Se identificaron los saberes previos de los docentes que atienden a los preadolescentes para tomarlos como base para el programa que se diseñó y posteriormente guiarlos para poder profundizar o alcanzar nuevos aprendizajes. Se obtuvieron los siguientes datos:

Gráfica 5: Conocimientos de los docentes sobre coaching educativo



Elaboración propia, tomado por los datos recabados en la encuesta realizada a docentes del Colegio A, septiembre 2017

Resultados

El 70% de docentes tienen conocimientos básicos del Coaching Educativo, sin embargo, solo el 50% de ellos han recibido cursos que estén relacionados directamente con el tema.

Es importante notar que, aunque el 70% de los docentes tienen conocimientos básicos de Coaching Educativo solo el 30% ha utilizado alguna vez las herramientas específicas de este.

Cabe resaltar que, aunque no todos los docentes poseen conocimientos de Coaching Educativo, por la naturaleza de su labor, el 100% de los docentes manifiestan invertir tiempo en sus estudiantes, sin precisamente utilizar las herramientas adecuadas como, por ejemplo, las preguntas poderosas pues solo el 10% de ellos las conoce y utiliza, así como las demás herramientas utilizadas en el proceso de Coaching educativo. Sin embargo, el 90% de los encuestados

considera que el Coaching Educativo es una herramienta poderosa que ayuda a los estudiantes a lograr sus metas y objetivos, si este es correctamente aplicado, y aunque de forma empírica en algunas ocasiones, el 90% de los docentes aplican el Coaching Educativo, en su forma más elemental. Los docentes observados trabajan con sus estudiantes y los potencian para que ellos mismos generen sus propias alternativas y soluciones a sus conflictos.

Los resultados anteriores indican que el Coaching Educativo está presente en todos los salones de clase y a cualquier nivel educativo, bien en su forma más elemental, como con las técnicas más avanzadas y con la utilización de las herramientas adecuadas.

4. Diseño de programa de Coaching. El diseño del programa de Coaching se realizó a partir de la teoría revisada, de los resultados obtenidos en las observaciones de aula y de la identificación de las situaciones de mejora y de los saberes previos de los docentes.

En el diseño del programa se tomaron en cuenta los siguientes aspectos:

- Que, en el entorno educativo, cada vez es más importante, el manejo de capacidades personales, socioemocionales y de relacionamiento que forman parte del Coaching y que ayudan a establecer y construir de una manera más adecuada la relación con los alumnos y con los miembros de la comunidad educativa.
- Que el Coaching es una excelente herramienta de apoyo para mejorar el desempeño y para desarrollar competencias, también es para quien "sabe y puede, pero no lo está logrando".
- Que el Coaching viene a acompañar y proveer de nuevos recursos y herramientas para que los educadores puedan solventar la revolución que está sufriendo la educación y ser protagonistas del cambio

5. Validación del programa de Coaching. El programa de Coaching fue validado por expertos. Se presentaron los criterios teóricos y metodológicos que esta propuesta cumplirá y por parte de los expertos indicaran si son viables para la implementación en el aula. Después de la revisión se hicieron modificaciones en la propuesta original para alcanzar los propósitos planteados.

Las sugerencias de cambio indicadas por los expertos fueron:

- Especificar cuándo y cómo pueden ser utilizadas estas herramientas dentro del aula.
- Agregar en anexos técnicas o actividades de relajación, estas importantes para lograr eficiencia en las sesiones de Coaching.
- Ordenar las herramientas por tema a trabajar.
- Agregar herramientas de integración grupal.
- Escribir que pretende alcanzar cada herramienta (objetivos).

6. Implementación del programa de Coaching. Debido al poco tiempo de implementación de este modelo de trabajo de graduación no se reflejan todos los resultados, ya que el proceso de Coaching requiere de tiempo para llevar a cabo los pasos correspondientes.

Se dio inicio con algunas herramientas con el propósito de iniciar este proceso, las fases que se lograron abarcar fueron la generación de contexto y el establecimiento de metas.

Para llevar a cabo estas fases, se tomaron como referencia, dos de las 11 secciones de las edades comprendidas dentro de las edades establecidas en este modelo, y se definió el tiempo de trabajo grupal de alrededor de una hora a la semana; además se ha trabajado con los docentes para de todas las secciones para darles las bases del Coaching y el modelaje de estrategias para su implementación de manera constante y eficaz.

V.CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A. CONCLUSIONES

1. El preadolescente es un ser que está en proceso de desarrollar su potencial y está en un proceso de transición hacia la adolescencia por lo que
2. El docente necesita conocer los problemas que enfrentan sus alumnos y de esa forma guiarlos. No olvidando que no es necesario juzgarlo si no escucharlo.
3. El docente es un facilitador del aprendizaje de sus estudiantes, será un guía y llevarlos a la autonomía, para que así logren su pleno desarrollo.
4. El educador tendrá en cuenta las habilidades previas y las capacidades de cada alumno para adecuar el proceso de enseñanza-aprendizaje y llevar así a que el alumno se sienta cómodo dentro del ámbito escolar y pueda desenvolverse de una forma más exitosa.
5. Es importante que el docente esté consciente que el aprendizaje en sí viene de la motivación suficiente para aprender más.
6. La motivación y las herramientas del Coaching pueden hacer que un estudiante supere etapa de desarrollo que atraviesa.
7. El docente es un profesional que puede perfeccionarse. Por principio, el docente, no es solamente un captador de realidades, y que desde ella elabora éxitos o fracasos educativos. Es conveniente que el educador se actualice y así encuentre estrategias que permitan el empoderamiento de sus estudiantes.
8. El Coaching es un proceso largo y los resultados pueden verse a un plazo no tan inmediato.

B. RECOMENDACIONES

1. Es necesario que el docente se encuentre bien informado de los cambios que experimenta el preadolescente y lo importante que es trabajarlo dentro del aula, para lograr una mejor interacción entre los alumnos.
2. Que se ofrezcan programas donde se posibilite que el docente se haga conocedor de qué es el Coaching educativo, el por qué y el para qué de este.
3. Que el docente se actualice para saber y poder manejar todos los cambios que viven los preadolescentes, para poder apoyarlo de mejor manera.
4. Que el rol del docente sea orientado a ser un docente-coach, que sepa mediar, orientar y facilitar.
5. Que para ejercer este nuevo rol se hace necesario implementar herramientas de Coaching en momentos del trabajo regular para buscar el empoderamiento de los estudiantes y puedan superar su etapa de desarrollo.

VI. BIBLIOGRAFÍA

Albaladejo, (2013) *Coaching y competencias emocionales*

Ballasteros, (2013) *Coaching educativo, las emociones al servicio del aprendizaje*. SM Ediciones.

Bou, J. F. (2013). *Coaching educativo*. España: LID Editorial.

Cháves y Gutierrez, (2008) Revista Rhombus. *El nuevo rol docente: mediador y asesor*. P. 40-47

Consultores, Q. (19 de 10 de 2016). *¿Por qué el coaching es necesario para las organizaciones?* Recuperado el 17 de 09 de 2017, de https://web.archive.org/web/*/http://qualiaconsultores.es/por-que-el-coaching-es-necesario-para-las-organizaciones/

Emprende PYME. Net. (01 de 05 de 2017). <https://www.emprendepyme.net/que-es-el-coaching.html>

Fernández, (2016) *La Adolescencia*. Ebook. SL Ediciones

García, R. C. (2008). *El maestro como facilitador de procesos de aprendizaje. El siglo de Torreón*, 5-8.

Gutiérrez, M. R. (11 de 08 de 2011). *Manual Curso de Coaching para docentes*. Recuperado el 16 de 09 de 2017, <https://es.scribd.com/doc/241931352/MANUAL-curso-COACHING-para-docentes-pdf>

Jorge Castrillo, A. F. (2006). *La adolescencia, desarrollo psicosocial e implicaciones educativas*. El Salvador: Piedra Santa.

Lara Alberca, (2010) *Adolescencia: Cambios físicos y cognitivos*. file:///C:/Users/ismael/Downloads/Dialnet-Adolescencia-2282696.pdf

(Magister/MELC, *Coaching educativo en las etapas infantil, primaria y secundaria*, 2012)

Magister/MELC, *Coaching educativo en las etapas infantil, primaria y secundaria*, (2012)

Máñez Carmen, *Coaching para docentes, el desarrollo de habilidades en el aula*, (2015)

M. Güemes, (2017) *Pubertad y Adolescencia*

<https://www.adolescenciasema.org/ficheros/REVISTA%20ADOLESERE/vol5nu1-2017/07-22%20Pubertad%20y%20adolescencia.pdf>

Morales, Pedro. 2009. *Ser Profesor, una mirada al alumno*. Impreso en IGER. Guatemala

Ramírez, Gemma. (2017). *Claves del coaching. Manual para sacar lo mejor de ti*. Segunda Edición.

Rodríguez, P. M. (2015). *Conduces tú Coaching educativo: respirando el cambio*. España: EOS.

Sánchez, E. M.-S. (24 de marzo de 2016). *Cine y Educación*. Recuperado el 17 de 09 de 2017, de <https://www.uhu.es/cine.educacion/didactica/00973profesor.htm>

Tarrés, S. (21 de 03 de 2017). *Guía infantil.com*.

Valencia, U. I. (13 de 06 de 2015).

(Villarruel Fuentes, 2009) Revista Iberoamericana de educación. *La práctica educativa del maestro mediador*.

Valls, C. L. (2013). *Coaching educativo, Las emociones al servicio del aprendizaje*. España: Biblioteca Innovación educativa.

Wolk, L. (2007). *Coaching, el arte de soplar brasas*. Buenos Aires: Gran Aldea Editores

VII. Anexos

Encuesta realizada a docentes.



Universidad del Valle de Guatemala
Facultad de Educación
Maestría en Liderazgo y Coaching Educativo

Analizar sus saberes previos de Coaching educativo	No. De horas que trabaja con sus estudiantes:
Grado que imparte:	
Años de experiencia docente:	Fecha
Materia que imparte:	

INSTRUCCIONES:

Complete las siguientes preguntas con sus conocimientos acerca del coaching.

1. ¿Sabe en qué consiste el Coaching educativo?

Sí No

2. ¿Está enterado de la diferencia que hay entre una sesión psicológica y una sesión de Coaching?

Sí No

3. ¿Ha tenido la oportunidad de recibir cursos de Coaching educativo?

Sí No

Si su respuesta fue afirmativa, podría indicar cuáles:

4. ¿Ha utilizado alguna herramienta de Coaching con sus estudiantes?

Sí No

Indique cuál:

5. ¿Invierte tiempo para apoyar a sus estudiantes?

Sí

No

Explique cómo :

6. ¿Utiliza preguntas poderosas para estimular el intercambio de ideas e información con sus estudiantes?

Sí

No

Si responde Sí, por favor indique por lo menos dos preguntas poderosas que utiliza

7. ¿Cree que el Coaching es una herramienta que ayuda a sus estudiantes a lograr sus metas?

Sí

No

Explique:

8. ¿Trabaja con sus estudiantes para que ellos mismos generen sus propias alternativas y soluciones a sus conflictos?

Sí

No

¿Cómo lo hace?

**Programa de Coaching educativo para docentes de
preadolescentes**



CONTENIDO

	Página
Lista de imágenes y cuadros	vi
Introducción	1
Objetivos	3
Coaching educativo	4
Rol docente	6
El preadolescente	11
Herramientas internas y externas del coaching	15
Preguntas poderosas	22
Herramientas para el manejo de emociones	24
Actividades de relajación	73
Conclusión	77
Bibliografía	78

Lista de imágenes

	Página
Imagen 1: Beneficios del proceso del Coaching	2
Imagen 2: Roles del docente	6
Imagen 3: El docente como coach	10
Imagen 4: Cambios psicológicos que afectan a los preadolescentes	13
Imagen 5: La rueda de la vida	18
Imagen 6: Proceso del Coaching educativo	21
Imagen 7: Preguntas aclaratorias y exploratorias	23
Imagen 8: Parafraseo y retroalimentación	23
Imagen 9: Trabajo en grupo	25
Imagen 10: Autoestima	32
Imagen 11: Autoconocimiento	41
Imagen 12: Empatía	50
Imagen 13: Manejo de emociones	58
Imagen 14: ¿Cómo ayudar a gestionar las emociones?	71
Imagen 15: Relajación	72

Introducción

Esta es una propuesta de un programa de coaching para profesores y profesionales de la docencia, está orientado a aquellos que quieran aprender cómo mejorar su práctica docente, sobre todo aquellos que estén a cargo de estudiantes comprendidos entre las edades de 10 a 13 años, es decir los preadolescentes. Este tiene el propósito de que los docentes conozcan qué es el coaching educativo, cómo aplicarlo al entorno de las aulas y cómo proveer ayuda a sus estudiantes para afrontar los retos propios de su edad; todo esto a través de herramientas propias del Coaching.

El objetivo principal de este programa se centrará en ayudar al desarrollo y mejora de las competencias de los docentes dentro del aula para obtener el máximo rendimiento y un liderazgo que vaya en búsqueda de alcanzar el máximo potencial en sus estudiantes. El Coaching es una disciplina que ayuda al crecimiento personal a través de alcanzar metas y de fortalecer sus competencias para lograr una vida verdaderamente satisfactoria tanto personal como profesional.

Hoy en día en el ámbito educativo, cada vez es más importante fortalecer al docente no solo en sus funciones como docentes sino en encontrar estrategias o herramientas que le permitan ejercer su liderazgo de una manera que lo lleve a una mejor relación con sus estudiantes.

El docente se enfrenta con distintas situaciones y características con su grupo de clase es por ello que el coaching puede jugar un papel importante en su quehacer educativo para llevar a cada estudiante a alcanzar su máximo potencial.

Imagen 1: Beneficios del proceso del coaching



Fuente: tomada del sitio web Coaching Gestalt,

2018(http://www.elenacoello.com/wpcontent/uploads/2013/05/BENEFICIOS-DE-UN-PROCESO-DE-COACHING_p.jpg.)

OBJETIVOS

Para llevar a cabo este programa de coaching se plantearon los siguientes objetivos:

- Llevar a cabo la implementación de un programa de Coaching a estudiantes preadolescentes.
- Orientar a los docentes de preadolescentes en el uso y aplicación de las herramientas del Coaching para su el logro de sus objetivos en la práctica docente como apoyo al proceso de enseñanza.
- Proporcionar a los docentes el material de apoyo necesario para fortalecer su trabajo en relación a los cambios a los que están expuestos los adolescentes.

El porqué del Coaching educativo en la escuela

La disciplina del Coaching se utiliza para desarrollar el potencial, así como para cubrir vacíos existentes en las personas o grupos de personas, entre lo que son y lo que quieren llegar a ser. El coaching ayuda a las personas a tomar conciencia, les ofrece un mayor campo de visión, un espacio en el que pueden contemplar más opciones de las que hasta ahora habían sido capaces de tener en cuenta.

Según Gemma Ramírez (2017) el coaching permite:

«Clarificar lo que realmente deseas. En ocasiones, las personas no están satisfechas con algún aspecto de su vida o no obtienen los resultados deseados, sin embargo, a pesar de saber que no están bien de ese modo, se sienten incapaces de expresar cual sería la situación concreta a la que quieren llegar.

Identificar los pasos a seguir. Cuando la persona sabe exactamente lo que quiere, pero no sabe cómo lograrlo, el coach ayuda a explorar, evaluar, valorar y ordenar nuevas opciones para elegir las mejores y construir un plan de acción.

Solo por tener la voluntad de buscar dentro de ti mismo, y a has encontrado la mitad de lo que buscabas».

Este aumento de la capacidad de conciencia de las personas hace que aumenten sus opciones, y por lo tanto hagan mejores elecciones, lo que provocarán mejores resultados. La conciencia de las personas aumenta, porque aumenta su percepción, tanto a nivel cognitivo o mental, como a nivel físico o emocional. La persona es capaz de interactuar con el entorno y con los demás de una forma más plena. Por lo que se siente mejor consigo misma, lo que hace que tenga una mayor motivación, satisfacción y autoestima.

Mediante la puesta en escena de diferentes herramientas de Coaching, el coach ayudará a sus coachees a definir objetivos de una forma efectiva y a pasar a la acción a través de un plan efectivo para el cambio. Son muchas las empresas y profesionales que teniendo un objetivo marcado no llegan a conseguirlo. Muchas veces las razones subyacentes son que no hay un plan de cambio efectivo que sustente dicho avance del equipo.

De esta forma, el Coaching enseña a saber lo que se quiere y ayuda a ver cuáles son los pasos a seguir para llegar a ello. Según el ámbito de aplicación en el que se realicen y las técnicas utilizadas, se podrán encontrar diferentes tipos de coaching

que persiguen diferentes objetivos para las personas. Aquí algunos de los objetivos que persigue el Coaching:

Cuadro 1: Objetivos que persigue el coaching 2016

Cambiar hábitos y conductas	Gestionar emociones	Ver más allá y considerar nuevas opciones
Autoconocimiento y superación personal	Mejorar comunicación y relaciones personales	Establecer objetivos de vida y objetivos profesionales
Identificar caminos para conseguir metas	Mejorar productividad y gestión del tiempo	Desarrollar nuevas habilidades

Fuente: tomado del sitio web EmprendePyme.net (<https://www.emprendepyme.net/que-es-el-coaching.html>)

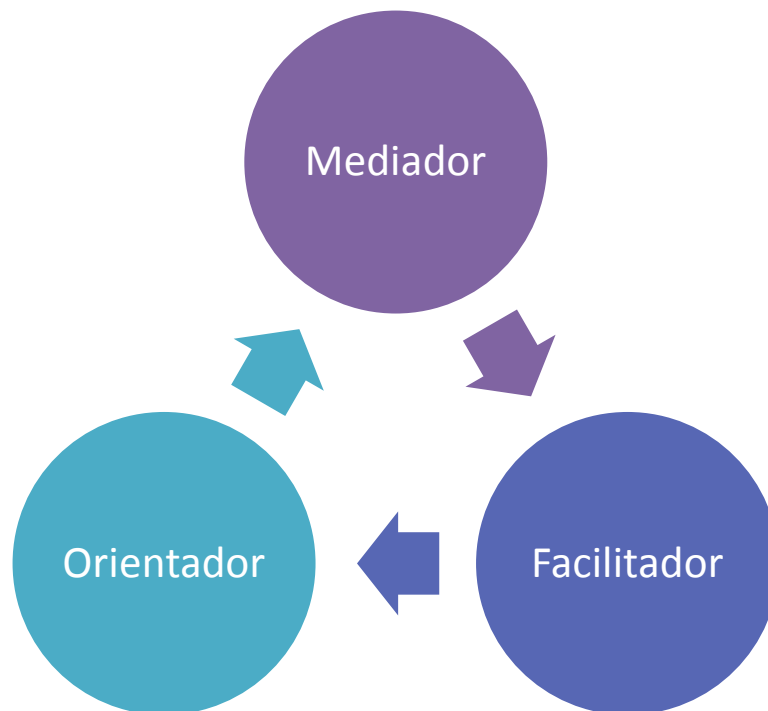
El Coaching posibilita provocar en las personas hacia lo mejor de sí mismos, produciendo resultados sorprendentes. El proceso de Coaching crea conciencia, responsabilidad y lleva a la acción a las personas. Asimismo, facilita el cambio personal, consiguiendo que las personas se adapten mejor a los cambios y los promuevan según las necesidades e intereses. El coachee mejora la capacidad de comunicación entre personas en la organización y en la vida personal.

El coaching es muy importante porque desarrolla diversas capacidades del coachee, se centra en las posibilidades y potencialidades del futuro y no en los errores del pasado.

El docente y su nuevo rol

Actualmente el docente cumple varios roles, entre éstos vale la pena destacar los siguientes:

Imagen 2: Roles del docente



Fuente: tomado la Revista Rhombus, artículo "El nuevo rol docente", Cháves y Gutierrez 2008

Mediador

El profesor debe cumplir un nuevo rol, el de mediador del aprendizaje, y ubicarse más allá del modelo de profesor informador y explicador del modelo tradicional. Los profesores sistemáticamente deben reflexionar sobre su práctica y utilizar el resultado de su reflexión para mejorar la calidad de su propia actuación.

Esto implica que pueda seleccionar adecuadamente los procesos básicos del aprendizaje en cada materia y ser el mediador del desarrollo, a través del uso de estrategias cognitivas y metacognitivas. En consecuencia, un profesor entendido como un “trabajador del conocimiento” (Marcelo, 2001), más centrado en el aprendizaje que en la enseñanza, diseñando ambientes de aprendizaje, para optimizar los diferentes espacios en donde éste se produce, atendiendo particularmente la organización y disposición de los contenidos del aprendizaje, con un seguimiento permanente de los estudiantes. Los docentes desempeñan un papel fundamental en el proceso de mediación del saber y del conocimiento.

Facilitador

El docente facilitador es el orientador conductor de los procesos de aprendizaje, parte de la idea del profesor como guía y de la premisa de que éste debe conocer, saber, utilizar, evaluar, perfeccionar, recrear o crear estrategias de intervención didáctica efectivas, aspectos que todos requieren de una profunda y reflexiva formación.

La función del docente es formar personas autónomas, capaces de encontrar la información, tratarla e interpretarla. Los docentes deben revisar sus métodos de enseñanza, su papel directivo debe ser cambiado al de acompañante y orientador. El docente no puede ser un simple técnico que aplique las estrategias y rutinas aprendidas en los años de formación académica. Debe convertirse en un investigador en el aula, en el ámbito natural donde se desarrolla la práctica, donde

aparecen los problemas definidos de manera singular y donde deben experimentarse estrategias de intervención. Facilitar requiere de elementos importantes que promueven el aprender a aprender.

Orientador

Los docentes se convierten en agentes activos y decisores, que deben poseer una actitud positiva hacia el cambio, el aprendizaje permanente y las innovaciones educativas.

El docente cumple un rol orientador ineludible en el aula, puesto que en primera instancia la responsabilidad de orientar a los niños recae sobre el docente en sí. Llamar al maestro “orientador” implica ampliar la comprensión y concepción del rol del docente, que ahora queda involucrado en todas las aristas del proceso de enseñanza aprendizaje.

Por ello el docente orientador debe estar basado en los intereses, el desarrollo emocional y en la capacidad para el aprendizaje; El profesor orientador debe potenciar, por lo tanto, que sus estudiantes salgan de su radio de influencia en lo posible, procurando que se vinculen con otras personas.

Derivado de los desafíos que implica actualmente el rol docente es inevitable pensar en el Coaching Educativo, ya que éste provee las herramientas necesarias para ser un docente efectivo que transforma la vida de sus estudiantes. Es sumamente importante que los docentes tengan los conocimientos básicos del coaching y sus herramientas para facilitar su trabajo en el aula.

El docente coach está en la capacidad de realizar las siguientes tareas:

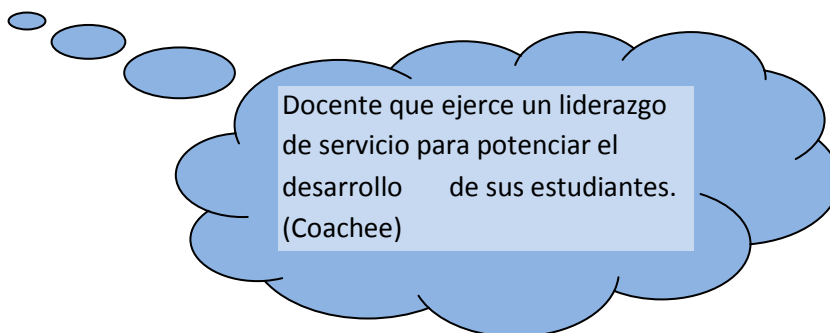
- Posibilitar el desarrollo integral del estudiante.
- Motivar al estudiante para trabajar en la definición de una visión.

- Conocer y valorar el trabajo de su estudiante por lo que comparte expectativas y lo escucha en el planteamiento de objetivos y metas.
- Conocer los intereses y necesidades del estudiante y tiene expectativas elevadas de su desempeño.
- Orientar al estudiante para establecer un fuerte sentido de autorrealización y construcción de escenarios positivos para el futuro.
- Apoyar al estudiante para que desarrolle la autonomía y la confianza.
- Promueve que el estudiante se comunique eficazmente.
- Orientar al estudiante para que tome decisiones.
- Promover que los estudiantes formulen metas a corto, mediano y largo plazo.

El rol del docente es muy importante, ya que deberá presentar a sus alumnos situaciones que les posibiliten avanzar en su desarrollo y conocimiento, que los problematicen, que les permitan investigar, experimentar. Él es el encargado de guiarlo en todos esos procesos.

Sujetos en el proceso de Coaching

¿Quién es el docente –coach?



¿Quién es el estudiante-coachee?

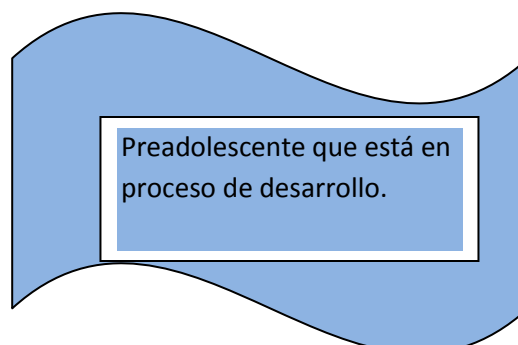


Imagen 3: El docente como coach



El docente como coach

1. Guía

El docente ya no es aquel que traza el camino y ofrece todas las respuestas, sino que es un guía que ayuda al alumno a crear su propia ruta para llegar al destino.

2. Escucha activamente

El docente-coach escucha a sus alumnos y aprende de sus impresiones. Mejora continuamente gracias al feedback y no teme a los cambios.

3. Es flexible

La flexibilidad y la capacidad de adaptación son su mayor recurso. El coach como docente sabe adaptarse a cualquier contexto educativo y sacar el mayor partido de cada situación.

4. Apoya

El docente ya no se limita a impartir conocimientos, sino que trata de que sus alumnos se comprometan, tengan confianza en sí mismos y sean capaces de enfrentarse a cualquier problema. El docente-coach apoya a sus alumnos y está cerca de ellos cuando surge algún problema.

5. Pregunta

El docente ya no ordena o enuncia, pregunta. De esta manera es el propio alumno quien puede reflexionar y generar respuestas. El docente no enciende la vela, facilita el fósforo.



Conociendo los cambios emocionales del preadolescente

«La educación emocional constituye un proceso educativo continuo y permanente, cuyo propósito es potenciar el desarrollo de las competencias emocionales, como elemento esencial del desarrollo humano, a fin de capacitarle para la vida, incrementando su bienestar personal y social». (Bisquerra 2009)

En el contexto escolar, la ausencia de un desarrollo consecuente de habilidades emocionales, con relación a las competencias académicas, dejan al descubierto la falta de congruencia que se vive en la educación y socialización de niños y jóvenes. La situación actual de la educación ha demostrado que no ha sido suficiente con atender exclusivamente las capacidades lingüísticas y lógicas en la educación formal o elaborar programas aislados que intentan desarrollar capacidades para convivir pacíficamente en sociedad.

En la escuela se ha descuidado la formación integral de los estudiantes. Se hace énfasis en la parte cognitiva y se abandona la parte actitudinal. Situación que se refleja en los índices elevados de fracaso escolar, el abandono de los estudios y el incursionar en situaciones de riesgo, entre otros, provocados por situaciones emocionales negativas, como la apatía, el estrés, la depresión, etc., lo cual está relacionado con un desequilibrio emocional que no está siendo atendido por la educación formal. Esta situación se acentúa en la transición de la niñez a la preadolescencia, donde tienen lugar profundos cambios físicos y emocionales que suelen ser difíciles para quien los vive.

Aunados a las distintas dinámicas y estructuras familiares, que en ocasiones propician desencuentros padres e hijos, lo que se suma a las crecientes demandas a las que los jóvenes se encuentran sometidos en ambientes académicos cada vez más competitivos (Martínez González, 2009); esta situación puede ser potencialmente estresante y provocar inestabilidad emocional. En esta etapa de emociones intensas, muchas conductas de riesgo responden a la

incapacidad de los pre-adolescentes para afrontar demandas y preocupaciones (Ruvalcaba, Salazar & Gallegos, 2012).

El ambiente familiar y el escolar son los que más influyen en el desarrollo de los preadolescentes, es por ello resulta necesaria la colaboración coordinada de estos ambientes para la formación de los preadolescentes.

La carencia del desarrollo de las emociones a nivel educativo, social y familiar puede generar seres humanos frustrados, violentos e irresponsables; víctimas de adicciones, inseguridad, enfermedades, etc. De ahí que resulte fundamental fortalecer la inteligencia emocional en los preadolescentes, mediante el desarrollo de competencias emocionales que faciliten sus procesos afectivos hacia una vida adulta con equilibrio y satisfacción. La importancia del desarrollo de competencias emocionales en los preadolescentes tiene como fin la prevención de los efectos de emociones negativas que pudieran llevar a problemas de salud mental y física.

Durante la transición de la infancia a la adolescencia, se producen muchos e importantes cambios en la vida de los preadolescentes en la búsqueda de la consolidación de su personalidad. Los ámbitos de decisión en esta etapa del desarrollo se incrementan, siendo académicos, personales, familiares, sociales, sexuales, etc. Esto hace que los preadolescentes se pregunten sobre cómo compaginar los deberes con la diversión, qué hacer con el tiempo libre, como hablar de sus problemas personales, etc.; múltiples preguntas que se relacionan con la diversidad de cambios, pudiendo ser potencialmente estresantes y provocar inestabilidad emocional. A pesar que en la mayoría de casos resuelven sus problemas y deciden en forma diferente a los adultos, en ocasiones parece que no reflexionan sobre estos aspectos y no consideran las consecuencias de sus acciones.

Cambios psicológicos que afectan a los preadolescentes

Imagen 4: Cambios Psicológicos de los preadolescentes



Elaboración propia según información del libro *La adolescencia*, Fernández (2016)

Estos aspectos indican que los docentes deben trabajar en el desarrollo de habilidades en los pre-adolescentes que permitan conocer y entender las emociones, desarrollarla habilidad para controlar y dirigir sus impulsos y estados de ánimo, desarrollar su capacidad para enfrentar el fracaso y la habilidad para el manejo y construcción de redes sociales, entre otros. El saber afrontar los procesos de toma de decisiones con responsabilidad, hacer uso de la libertad y asumir riesgos, abre una pauta para la educación para la vida.

«Una persona con competencias emocionales se encuentra más preparada para tomar mejores decisiones y no sucumbir ante situaciones de riesgo, así como para el desarrollo de habilidades sociales» (Bisquerra 2012)

El coaching posibilita el desarrollo de capacidades para tener una vida plena e interactuar adecuadamente con los otros.

Herramientas internas y externas del Coaching

Debido a la gran variedad de situaciones o proyectos en los que el coaching puede intervenir, un coach necesita de un amplio abanico de herramientas de las que pueda disponer en cualquier momento de su interacción con su coachee.

Las herramientas que se empleen garantizarán el buen funcionamiento del coaching y movilizarán a la vez la conciencia profunda del coachee (disposición al cambio) y sus habilidades (capacidad de ser operacional).

Herramientas internas

Las herramientas internas del coaching son aquellas que se basan en la propia capacidad del coach. Algunas de ellas son:

Calibración

Es la habilidad para captar las cuestiones más finas de la comunicación. Consiste en centrarse en las señales no verbales de la comunicación, a través de la observación detallada y precisa de todas las variaciones que se producen en el componente analógico de la comunicación de una persona. Es decir, con la calibración se pretende analizar con precisión todos los movimientos de la persona que tenemos frente a nosotros.

Escucha activa

La finalidad de escuchar es comprender el punto de vista de otra persona, cómo interpreta la realidad, cuáles son sus pensamientos y emociones, aquello que le preocupa y le motiva, así como sus miedos y deseos. Escuchar activamente no solo es atender y analizar profundamente los mensajes de la persona, sino también que ellos se den cuenta de que comprendió perfectamente todo lo que han querido transmitir.

Niveles de escucha

- Oír.
- Escuchar.
- Escuchar para.
- Escucha consciente o activa.

Comunicación

La comunicación es la herramienta más poderosa que permite cubrir muchas de las necesidades, más allá de las necesidades básicas. Existe una comunicación intrapersonal, que es un diálogo interno consigo mismos, es importante pero no suficiente para desarrollar una buena comunicación. También existe una comunicación interpersonal, es la que permite transmitir los mensajes, pensamientos y emociones a otras personas. Ambos son los que crean la propia identidad.

Rapport

Es la capacidad de escuchar con todo el cuerpo, de estar en sintonía con la persona que está delante. Es la habilidad para relacionarse con los demás de tal manera que se cree un clima de confianza y entendimiento. Rapport en compenetración, es estar en la misma frecuencia y tener conciencia mutua del sentimiento del otro. En coaching, el rapport es un requisito previo para la comunicación efectiva, la influencia positiva y el cambio. Va más allá del lenguaje corporal, proporciona un medio para crear y mantener una compenetración más profunda, que permite mejorar la calidad de nuestras relaciones.

Feedback

Se apoya en la observación de los hechos y no en su interpretación, nunca haciendo referencia a la persona como tal, sino a su forma de hacer las cosas o su manera de interpretar la realidad. Si el feedback se emite de manera adecuada, es una forma de reconocimiento que debería motivar al coachee a hacer más cosas y hacerlas mejor. Se trata de comunicar la percepción propia de forma clara y precisa para así suscitar en el coachee un mayor nivel de conciencia y más ganas de aprender. Los comentarios no deben ser personalizados, evaluadores o sentenciosos. Sería más fácil mediante un lenguaje no emotivo y haciendo énfasis en el comportamiento en lugar de centrarse en la persona. Es preferible no emitir enojo, ni juicio de valor, y no presentarse como algo amenazante o intimidatorio, más bien como una oportunidad para el aprendizaje y el desarrollo.

Intuición

Es una habilidad que procesa continuamente toda la información que se almacena en el cerebro, tanto consciente como inconsciente, para mejorar el conocimiento de sí mismos y del entorno y así permitir tomar mejores decisiones respecto a las situaciones o circunstancias cotidianas. La intuición se fija en los mensajes que se expresan con la entonación y el tono de voz. Estudia la postura y analiza los movimientos del cuerpo, la expresión de la cara y la forma de hablar del interlocutor.

Herramientas externas

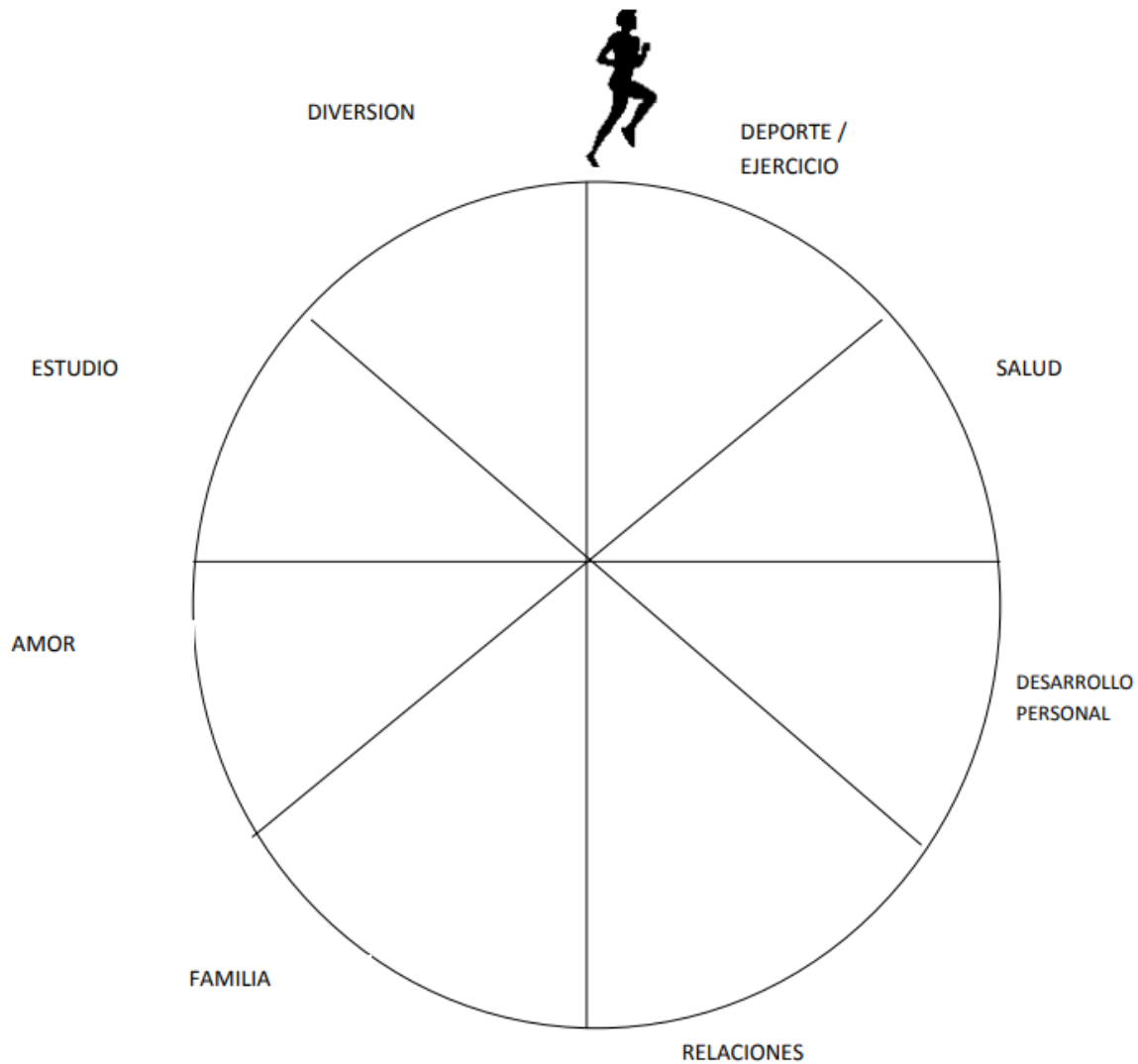
Son aquellas que el coach puede utilizar para hacer uso de recursos externos a él mismo. Entre las más conocidas podemos enumerar las siguientes:

La rueda del aprendizaje o de la vida

Esta herramienta permite medir el estado presente del coachee y su equilibrio vital, está dividida en ocho cuadrantes: Físico, salud, profesión, relaciones, amor,

autodesarrollo, finanzas, diversión y ocio u otros, de acuerdo al coachee. El coachee responde en cada uno de los cuadrantes, de acuerdo al grado de satisfacción que se encuentre, esto tendrá que ser en porcentaje.

Imagen 5: La rueda de la vida



Fuente: tomada del sitio web Autoconocimiento 2015 (<http://betterwithcolor.com>)

Línea del tiempo

Es una herramienta que ayuda a preparar un plan de acción, es decir o planificar una serie de tareas en el tiempo, de modo que se pueda saber década momento qué se tiene que hacer. Ayuda a visualizar gráficamente las actividades que se deben realizar en función de una variable de tiempo: pasado lejano, del presente inmediato y del futuro próximo. Se representa con una línea horizontal larga en tiempo y con una línea corta en tiempo breve.

Posiciones perceptivas.

Es una herramienta que permite ver la realidad desde diferentes perspectivas. Un buen docente puede desarrollar una buena labor, no sólo conocer sus áreas de oportunidad y fortalezas, sus valores y creencias y los objetivos que quiere, sino también ven el mundo desde el punto de vista del coachee. Se deben conocer cuatro niveles de análisis conocidos como posiciones perceptivas.

- **Primera posición**

Predomina el autoconocimiento, donde ser capaces de conocerse a sí mismos.

- **Segunda posición**

Conocimiento profundo del coachee

- **Tercera posición**

Disociación de la relación que mantenemos con el coachee.

- **Cuarta posición**

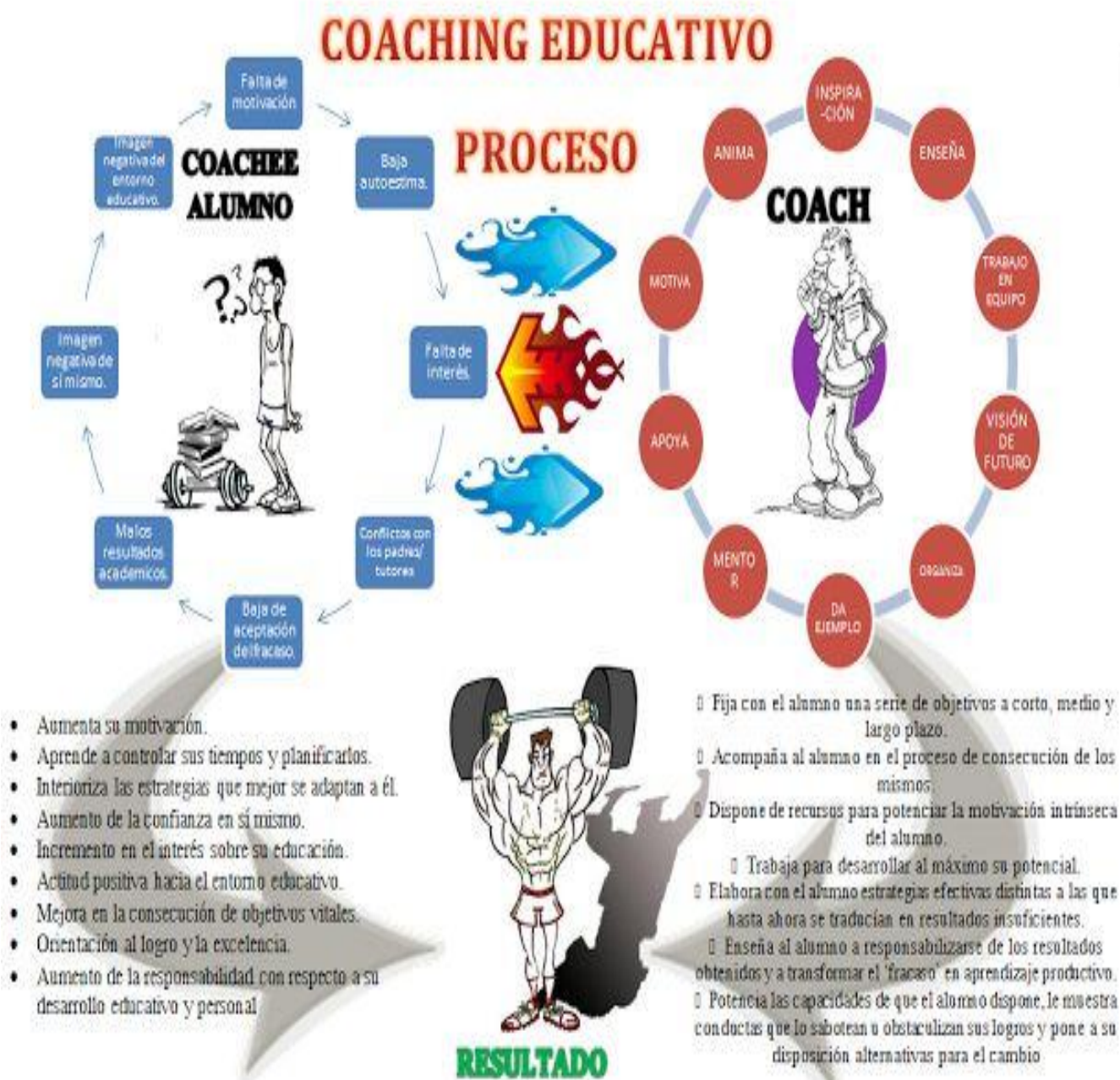
Conocer el entorno del coachee (ecología)

Metáforas

Consiste en la identificación entre la imagen y un término real que produce un cambio del significado propio de una palabra a otro sentido en virtud de una relación de semejanza. Muchas veces nos expresamos a través de metáforas, saber crear y narrar metáforas nos puede ayudar a influir de manera positiva en los demás. Puede ser una herramienta muy útil, al momento de hacer Coaching. Diferentes recursos metafóricos:

- La imagen
- El proverbio
- La comparación
- Anécdotas y citas
- Mitos y leyendas
- Cuentos, parábolas y ejemplos.

Imagen 6: Proceso del Coaching educativo



Preguntas poderosas para trabajar Coaching:

Las preguntas poderosas son una herramienta de coaching muy beneficiosa para ayudar a personas que nos cuentan un problema, que nos explican algo que les preocupa o que les importa, ya sea un colaborador en la empresa, un amigo o familiar. Por esta misma razón la utilizamos en las sesiones de coaching, pero es aplicable a cualquier persona en su día a día.



Características de las preguntas de Coaching

- Son breves. Evitan distracciones y se centran en lo esencial
- Son abiertas. Permiten diferentes respuestas y más profundización en el interlocutor
- No presuponen. Se basan en la curiosidad y la escucha sincera
- Suelen comenzar con “¿Qué...? ¿Para qué...? o ¿Cómo...?”. Se orientan al futuro, a ser constructivas y útiles.

¿Qué ventajas tienen las preguntas de Coaching?



- Son una herramienta alternativa a dar consejos, ya que el otro tiene su propia solución y se facilita que la encuentre por sí mismo
- Ayuda a la persona a asumir su responsabilidad, evitando el victimismo o los pensamientos recurrentes negativos acerca de aspectos que salen de su control.
- Enfoca hacia la acción, reduciendo el riesgo de teorizar excesivamente
- Dirige hacia el futuro: evita revivir continuamente el pasado, que no tiene solución

Imagen 7: Preguntas aclaratorias y exploratorias

PREGUNTAS ACLARATORIAS	PREGUNTAS EXPLORATORIAS
<p>Características:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las respuestas son breves y fácticas. - Recopilar más información. - Simple preguntas de hecho. - Ayudar a los participantes a entender la situación. - Permitir que el presentador sea más específico y enfocado. <p>Las posibles estructuras básicas clarificadoras incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ♣ "¿Me podría contar un poco más sobre ...?" ♣ "Déjame ver si entiendo ...". ♣ "Estaría interesado en saber más sobre ...". ♣ "Me ayudaría a entender si usted me diera un ejemplo de ..." ♣ "¿Cuál? ¿Quién? ¿Qué? ¿Dónde? ¿Cuándo? ¿Cómo ... específicamente?" <p>NOTA: "Por qué" tiende a provocar una respuesta defensiva. No es un momento para preguntar "¿qué otros enfoques han considerado?" Esto puede limitar el pensamiento del grupo más adelante.</p> 	<p>Características:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Divergentes - Ayude al presentador a pensar más profundamente y a ampliar su propio pensamiento sobre el tema en cuestión. ▪ Provocar una "ah.ha ... hmmm" sensación de contemplación. ▪ Analizar lo que funcionó, no funcionó o podría funcionar. ▪ Mover el pensamiento de la reacción a la reflexión. ▪ No culpe a nadie. ¡Ninguna respuesta es "correcta"! ▪ Preguntado en tercera persona durante muchos de los protocolos. <p>Posibles estructuras básicas de sondeo incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ♣ "¿Cuál es otra manera que usted podría ...?" ♣ "¿Cuál fue tu intención cuando ...?" ♣ "¿Cuál es tu corazonada sobre ...?" ♣ "¿Qué tendría que cambiar para ...?" ♣ "¿Por qué piensa usted que esto (____) es el caso?" ♣ "¿Cómo sus suposiciones acerca de ____ han influido en su pensamiento sobre ...?" ♣ "¿Qué temas? ¿Querer? ¿Obtener? ¿Asumir? ¿Esperar?" ♣ "Si tuvieras una varita mágica, ¿qué cambiarías?" ♣ "¿Cómo se ve esto desde el punto de vista de ____?" ♣ "¿Qué desea ...?" "¿Cómo podría ...?" ♣ "¿Y si lo contrario fuera cierto? ¿Y que?" <p>¿Y si tu situación fuera ... tu película favorita? ...¿un cuento de hadas? ... con sabor a ____? ... expuesto a la última invención (____)? ... siendo resuelto por ____?</p> <p>* NOTA: ¡Tenga cuidado de no introducir sugerencias aquí!</p> 

Fuente: tomado de CFG NationalSchoolReformFaculty, 2015

Imagen 8: Parafraseo y retroalimentación

PARAFRASEO	RETROALIMENTACION
<p>Reflexivo parafraseando</p> <p>Características:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Reactiva y resume información en sus propias palabras para demostrar una escucha activa/comprensión sin usar el "yo". → Aclara la comprensión de ambas partes. → Espere a proceder al interrogatorio hasta que el orador afirma la paráfrasis. <p>Los niveles de estructuras bases para el parafraseado incluyen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reconocer y aclarar: <ul style="list-style-type: none"> ♣ "Así que ..." "Así que estás pensando que ..." ♣ "Realmente te molesta que ..." ♣ "Por lo tanto, su principal preocupación es ..." 2. Resumir: <ul style="list-style-type: none"> ♣ "Por lo tanto, hay tres cuestiones ..." ♣ "Por un lado Y por otro lado ..." 3. Cambio de nivel de conversación: <ul style="list-style-type: none"> ♣ "Parece importante para ti que ..." ♣ "Hmm, tu meta general es ..." ♣ "Así que, tu intención es ..." <p>"Así que una creencia que usted sostiene es ..." "Esto no es sobre ..."</p> 	<p>Clave: Asegúrese de que se desee la retroalimentación. Proporcionar retroalimentación no se trata de estar en lo cierto, sino de presentar múltiples opciones que el presentador pueda considerar para mejorar su trabajo.</p> <p style="text-align: center;">Retroalimentación afectiva</p> <p>Características:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Declaraciones de apoyo y aprecio sobre el trabajo presentado. ¿Qué es efectivo? ¿Trabajando? → Descriptivo y específico de la pregunta de trabajo y enfoque. → Trae fortalezas a través de pruebas. <p>Posibles estructuras básicas afectivas/cálidas incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ♣ "La forma en que él/ella fue muy clara". ♣ "La elección de ____ es muy efectiva porque ____" ♣ "Me gusta mucho la forma ...". ♣ "Fue maravilloso cuando ...".  <p style="text-align: center;">Retroalimentación imparcial</p> <p>Características:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Ofrecer sugerencias sin juicio negativo. → Ofrecer diferentes maneras en que el presentador pueda pensar sobre el trabajo presentado y / o plantear inquietudes. → Desarrollar áreas de desconexión, interrogación o confusión. <p>Posibles tallos de retroalimentación incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ♣ "Me pregunto ...". ♣ "Estoy pensando en ... / ¿Cómo podría ...? / ¿Cómo podríamos ...?"

Fuente: tomado de CFG NationalSchoolReformFaculty, 2015

Herramientas para el manejo de emociones

Esta fase tiene como objetivo que el docente pueda trabajar herramientas de coaching específicas para algunas áreas emocionales que pueden estar siendo un factor que genere dificultades personales y/o grupales. Estas estarán basadas en los siguientes temas:

- **Integración grupal**
- **Autoestima**
- **Autoconocimiento**
- **Empatía**
- **Manejo de emociones**

¿Cuándo usarlas?

Se recomienda utilizarlas una por semana a lo largo del ciclo escolar o cuando exista una situación dentro del grupo que sea necesario utilizar estas herramientas.

¿Cómo usarlas?

También no es necesario llevar la secuencia sugerida ya que puede variar según las necesidades que surjan en el quehacer educativo. Es posible trabajar de distintos temas alrededor del mes.

Imagen 9: Trabajo en grupo



Fuente: tomada de la página web It support for schools (<http://www.it-wont-byte.co.uk/it-support>)

Integración grupal:

El trabajo con grupos es realmente algo necesario hoy en día, dado que es un momento donde existe un intercambio de experiencias, se propician discusiones enriquecedoras y se retroalimenta la información que cada uno de los estudiantes posee. Debido a que dentro del aula cada participante tiene especiales características, por lo que el manejo de grupos resulta una compleja tarea para el docente, quien es el responsable de lograr esa interacción, el cual no se logrará sin una integración grupal. La integración grupal puede lograrse mediante la utilización de técnicas o dinámicas grupales.

Nombre de la herramienta	Acuerdos
Duración	20 minutos
Objetivo(s)	Encontrar las normas o acuerdos para trabajar de manera colaborativa y respetuosa.
Lugar de aplicación	Salón de clases
Recomendación inicial	<p>Explicación de lo que es un acuerdo.</p> <p>La hoja de acuerdos incluida posteriormente puede ser solo de ejemplo, el docente puede modificarla.</p>
Desarrollo	<p>El coach presentará la hoja de acuerdos, diciendo la siguiente pregunta:</p> <p>¿Qué necesito en un grupo o clase para tener un éxito?</p> <p>Entonces, los estudiantes escogerán del listado dos de los acuerdos que crean más importantes para ellos.</p> <p>Luego se reunirán en un grupo pequeño y todos expondrán los acuerdos que eligieron y entre todos escogerán tres de los más destacados en la discusión.</p> <p>Por último, entre todo el grupo comentarán los escogidos en su grupo pequeño y entre todos escogerán entre 6 y 7.</p> <p>Estos acuerdos tendrán que estar pegados en clase</p>

	y ser analizados en distintos tiempos del año para ver si siguen igual o habrá que modificar o anular alguno.
Recursos	<ul style="list-style-type: none">• Hoja impresa de acuerdos• Lápices• Papelógrafo

Nombre de la herramienta	Esperanzas y miedos
Duración	30 minutos
Objetivo(s)	<ul style="list-style-type: none"> • Exponer las expectativas y preocupaciones para comenzar a construir un sentido de comunidad, seguridad y confianza. • Ayudar a los participantes a ver que sus temores y esperanzas son compartidas por otros, y una vez que están al aire libre, pueden ser abordados.
Lugar de aplicación	Salón de clases
Recomendación inicial	<p>Puede trabajarse en grupos medianos o grandes</p> <p>Colocar dos hojas de papel cuadriculado (o papel grande y cinta adhesiva) con dos colores marcadores, preparar copias de la actividad, asegurarse que todos los participantes tengan materiales de escritura.</p>
Desarrollo	<p>1. El coach pide a los participantes que reflexionen y luego escriban una nota en la que enumeren sus mayores temores para esta reunión. "Si es la peor experiencia que has tenido, lo que habrá sucedido (o no sucedió). Entonces escriba sus mayores</p>

	<p>esperanzas. "(3-4 min.)</p> <p>2. El coach comienza pidiendo al grupo que comparta sus miedos más importantes, trazándolos para el grupo mientras se leen. Si la gente quiere reforzar un temor que ya ha sido escrito, el coach puede agregar "+1" al lado de ese elemento. (7 min.)</p> <p>3. Después de que el grupo haya compartido todos sus miedos, el coach toma un marcador de color diferente y una segunda hoja de papel cuadriculado en un caballete separado, y le pide al grupo que exprese sus Esperanzas, de nuevo, los escribe textualmente. Una vez que el flujo se finaliza, debe preguntar:</p> <p>¿Notó algo sorprendente / interesante al hacer esta actividad?</p> <p>¿Por qué hicimos esta actividad en esta etapa del proceso? ¿Cuál es el impacto de abiertamente expresando pensamientos negativos? ¿Por qué crees que les pedimos a todos que hagan esta actividad? (5-8min.)</p>
<p>Recursos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Papel • Lápices • Marcadores • Pizarrón

Nombre de la herramienta	Adivina el personaje
Duración	20 minutos
Objetivo(s)	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la integración del grupo a través de un pequeño concurso. • Aprender más sobre los personajes que aparecen.
Lugar de aplicación	Salón de clases
Recomendación inicial	Grupos entre 10 o 20 integrantes
Desarrollo	<p>1. Los miembros del grupo toman asiento en círculo y la persona que conduce la dinámica les explica que van a jugar a interpretar personajes.</p> <p>2. Se pide un voluntario. El dinamizador se acercará a él con la bolsa que contenga todos los nombres. Cogerá uno al azar (si es él mismo, lo devolverá y cogerá otro). Sus compañeros irán haciendo preguntas que sólo pueden ser respondidas con un SÍ o con un NO.</p> <p>3. Cuando alguien crea estar seguro de quién es, dirá que quiere resolver. Si acierta, le tocará interpretar un nuevo personaje y si no, se continúa hasta que alguien lo resuelve.</p>

Recursos	<ul style="list-style-type: none">• Lista de personajes, pueden ser famosos o bien, los mismos participantes de la actividad. Los nombres estarán escritos cada uno en un papel distinto. Se pueden guardar en una pequeña bolsa o saco.
-----------------	--

Imagen 10: La autoestima



Fuente: tomada de la página web El dictamen (<https://www.eldictamen.mx/2018/02/opinion/la-autoestima/>)

Autoestima:

La preadolescencia es la etapa donde se empieza a definir la identidad y es uno de los periodos más importantes para el desarrollo de su autoestima, es por ello que se convierte en pieza fundamental para el desarrollo emocional, intelectual y social. Es en esta etapa donde ellos llegan a conocer sus talentos, sus debilidades y sentirse valiosos o no como personas.

La autoestima influye en cómo se sienten, cómo se valoran, cómo piensan, cómo aprenden, cómo se comportan y se relacionan con los demás, sobre todo que en esta etapa de desarrollo es cuando se presentan importantes cambios físicos y psicológicos, muchos son propensos a sentirse inseguros de sí mismos.

Nombre de la herramienta	Me venden
Duración	30 a 40 minutos
Objetivo(s)	Resaltar las cualidades de los demás
Lugar de aplicación	Salón de clases
Recomendación inicial	<p>Se podría dar una explicación previa acerca de qué esta actividad se enfoca en los aspectos positivos de una persona.</p> <p>Pueden ser grupos elegidos por el docente o por afinidad</p>
Desarrollo	<p>Se inicia con hacer un "anuncio por palabras" para intentar "vender" a otra persona.</p> <p>No es necesario escribir con grandes párrafos, simplemente y de la manera más breve posible, tendrán que describir las cualidades de una persona del grupo a la que conocen bien.</p> <p>Una vez que se tiene el anuncio escrito se puede presentar a la clase de diversas formas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los lee toda una misma persona, • Se dejan sobre una mesa y toda la clase, en fila y en silencio, van leyéndolos uno por uno, <p>Luego, se colocan en dos círculos concéntricos y se muestran, según vamos girando, nuestro anuncio a cada una de las personas que encontramos frente a</p>

	<p>nosotros.</p> <p>Una vez leídos todos nos sentamos para opinar sobre la dinámica. Haciendo las siguientes preguntas dirigidas a las personas que se han vendido:</p> <p>¿Cómo se sintió? ¿Le agrada o le incomoda que se hable bien de él o ella? ¿Estaría dispuesto a practicar este lado positivo de su personalidad con más frecuencia? ¿Cuándo puede poner en práctica esta actitud hacia las personas que la rodean?</p>
Recursos	<ul style="list-style-type: none">• Hojas de papel• Lápiz o lapicero

Nombre de la herramienta	Yo soy
Duración	De 35 a 45 minutos
Objetivo(s)	Promover el autoconocimiento de las cualidades Reconocer las cualidades de su grupo de compañeros.
Lugar de aplicación	Salón de clases
Recomendación inicial	Tomar las fotos antes o pedirles una antes de la actividad. Tener preparados los materiales anticipadamente.
Desarrollo	Se puede utilizar una cámara de fotos y cartulinas grandes. Se hará una foto a cada estudiante y se pegará en el centro de la cartulina. Sentados en círculo se irán comentando las características de cada uno, con la cartulina en el medio para que todos la vean. Se describirá el color del pelo, ojos, si es hombre o mujer, su simpatía, cualidades, etc. Las cartulinas se colocarán en una pared de la clase para que todos puedan mirarlas y observar lo positivo que tienen. Se tratará de que todos los estudiantes vean que no existe otra persona igual que ellos, son únicos y sus compañeros y las personas que les quieren les aceptan tal y como son. Cuando pasen por cada cartulina pueden agregar un comentario positivo en un post-it de

	cada uno de sus compañeros.
Recursos	<ul style="list-style-type: none">• Fotografías• Cartulinas• Post-it

Nombre de la herramienta	Acentuar lo positivo
Duración	60 minutos
Objetivo(s)	Identificar los atributos y cualidades propias
Lugar de aplicación	Salón de clases
Recomendación inicial	Dado que la mayor parte de los estudiantes no ha experimentado este encuentro positivo, quizá necesiten un ligero empujón para que puedan iniciar el ejercicio.
Desarrollo	<p>Se colocan por parejas y cada uno tiene que responder a su compañero la respuesta a una, dos o tres de las siguientes dimensiones sugeridas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dos atributos físicos que me agradan de mí mismo - Dos cualidades de personalidad que me agradan de mí mismo. - Una capacidad o pericia que me agrada de mí mismo. <p>Los comentarios deben ser positivos, no se permitirá ninguno negativo.</p> <p>Transcurridos unos 15 minutos se sentarán todos en círculo y se les hará estas preguntas para que reflexionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuántos al oír el trabajo asignado, se sonrió ligeramente, miró a su compañero y le dijo “Tú

	<p>primero”?</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Fue difícil señalar una cualidad al iniciar el ejercicio? - ¿Cómo consideras ahora el ejercicio? <p>OBSERVACIONES</p> <p>Muchos hemos crecido con la idea de que no es “correcto” el autoelogio o, para el caso elogiar a otros. Con este ejercicio se intenta cambiar esa actitud al hacer que equipos de dos personas compartan algunas cualidades personales entre sí.</p>
Recursos	Ninguno

Nombre de la herramienta	¿Quién soy yo?
Duración	40 a 50 minutos
Objetivo(s)	Identificar las características que lo definen
Lugar de aplicación	Salón de clases o lugar amplio con mesas.
Recomendación inicial	Identificar las características que lo identifican
Desarrollo	<p>Los estudiantes realizarán un collage con dibujos o imágenes de las revistas que contesten la pregunta, ¿Quién soy yo? (Tiempo estipulado por el docente).</p> <p>Luego divide al grupo en grupos pequeños, aquí cada integrante tratará de interpretar el collage de sus compañeros, luego el dueño del collage explica su contenido, todos le dan un aplauso al terminar.</p> <p>Reflexión:</p> <p>Al terminar cada grupo, se reúnen todos y se hacen estas preguntas para reflexionar sobre la actividad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo te sentiste? • ¿Qué cualidades positivas pudiste encontrar sobre ti mismo? • ¿Encontraste algún aspecto que debas mejorar? • ¿Cuál fue tu mayor dificultad con esta actividad?

Recursos	<ul style="list-style-type: none">• Hojas• Pegamento• Revistas• Tijeras
-----------------	--

Imagen 11: Autoconocimiento



Fuente: tomada de la página web El diamante al día (<http://eldiamantealdia.blogspot.com/2011/02/el-autoconocimiento-10.html>)

Autoconocimiento:

Es la capacidad de responder quién soy yo, el conocimiento que tenemos de nosotros mismos. Es lo específico de la persona, la consecuencia de sí mismo. Nos identificamos y evaluamos, no es fácil tener un auto-concepto claro. Esta disposición personal establece la autoestima.

Del autoconocimiento parten los siguientes conceptos que fortalecerán la autoestima, estos son el auto-concepto; lo que se cree de sí mismo, la autoimagen cómo se percibe a sí mismo; el espejo interno que en muchos de los casos puede estar distorsionado, la auto aceptación que es el admitir y reconocer lo que somos y el auto respeto que es el atender y satisfacer las propias necesidades y valores.

Nombre de la herramienta	Si fuese...
Duración	30 minutos
Objetivo(s)	Identificar emociones y características personales a través de las metáforas.
Lugar de aplicación	Salón de clases
Recomendación inicial	Si el coach cree necesario puede imprimir en hojas los Sí fueses...
Desarrollo	<p>El coach lee las premisas, a las cuales el estudiante va a responder individualmente. Cada uno responde según sus sentimientos a cada una de las preguntas, una vez realizado esto, se pasa a comentarlas con su compañero diciendo el porqué de las respuestas reflexionándolas.</p> <p>OBSERVACIONES:</p> <p>Entre todos los integrantes del grupo, se comentará la actividad, reflexionar sobre cómo nos hemos sentido, si les ha gustado, si les pareció divertida, en caso contrario se intentará hallar el porqué.</p> <p>PREMISAS DEL “SI YO FUESE”</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. - Si fuese una flor sería ... 2.- Si fuese un animal sería ... 3.- Si fuese un pájaro sería ...

	<p>4.- Si fuese un árbol sería ...</p> <p>5.- Si fuese un mueble sería ...</p> <p>6.- Si fuese un instrumento musical sería ...</p> <p>7.- Si fuese un edificio sería ...</p> <p>8.- Si fuese un país extranjero sería ...</p> <p>9.- Si fuese un juego sería ...</p> <p>10.- Si fuese un color sería ...</p> <p>11.- Si fuese una hora del día sería ...</p> <p>12.- Si fuese un mes del año sería</p>
Recursos	<p>Ninguno;</p> <p>Hojas impresas (solo si el coach lo desea)</p>

Nombre de la herramienta	Esto soy yo
Duración	50 a 60 minutos
Objetivo(s)	<ul style="list-style-type: none"> • Conocerse a sí mismos • Comparar su vida con objetos significativos de su vida.
Lugar de aplicación	Salón de clases
Recomendación inicial	Hacer ejercicios de relajación para lograr que la actividad genere la imaginación, concentración e inspiración.
Desarrollo	<p>El coach pide que se dibujen en una hoja sin utilizar formas de figura humana. ¿De qué otra forma podemos definir nuestro Yo?</p> <p>Es probable que en un principio se sientan bloqueados. Preguntarán, pedirán que se amplíe la propuesta, pero debemos dejar que vayan pensando por sí mismos cómo pueden definir sus cualidades, su personalidad, su estilo sin utilizar para ello el dibujo de una figura humana.</p> <p>Este dibujo en un primer momento se explicará a otra persona cualquiera de la clase. Nuestra compañera o compañero hará la presentación de nuestro retrato al resto de la clase.</p> <p>No es tan sencillo como parece. Necesitarán su tiempo. En un principio se suelen animar a dibujar</p>

	<p>aquello que les gusta, pero lo que buscamos, es más. Buscamos metáforas de sus actitudes, capacidades, intereses, etc.</p> <p>OBSERVACIONES:</p> <p>En la evaluación lo primero que se puede preguntar es cómo se han sentido cuando otra persona habla de ellos mismos. ¿Están contentos con el resultado final? ¿Faltaba algo? ¿Sobraba algo?</p> <p>Es preciso insistir que no se puede establecer una verdadera evaluación y un verdadero diálogo si no estamos sentados en círculo. El diálogo no es sólo con la persona que dirige la dinámica, es con toda la frase y para eso es necesario comunicarse cara a cara y no hablando a la espalda de muchos otros compañeros.</p>
Recursos	<ul style="list-style-type: none">• Hojas• Lápices• Crayones• Marcadores

Nombre de la herramienta	Conocerse a sí mismo
Duración	30 minutos
Objetivo(s)	<ul style="list-style-type: none"> • Favorecer la introspección • Analizar sus propias características
Lugar de aplicación	Salón de clases
Recomendación inicial	Hacer ejercicios de relajación para lograr que la actividad genere la imaginación, concentración e inspiración.
Desarrollo	<p>El coach presentará las siguientes cuestiones: Piensa en ti, cómo eres, cómo es tu carácter y tu personalidad. Señala al menos diez características y comenta por qué crees que las posees: cosas que sabes hacer bien...</p> <p>Se debe insistir en que no se trata de cosas que nos gustan sino de cosas que sabemos hacer bien, muy bien.</p> <p>Se les pide que elijan tres de las características y de las cuales crean más importantes en su vida; una vez que todos han tomado una decisión sobre esas diez características presentarán las elegidas en público</p> <p>Reflexión:</p> <p>Se pueden hacer estas preguntas: ¿Cómo se han sentido hablando bien de sí mismos en público?</p>

	<p>¿Es fácil? ¿Es más fácil hablar en negativo? ¿Cuál puede ser la explicación?</p> <p>Se debe llegar a algún acuerdo que pueda facilitar una comunicación más "en positivo" con amigas y amigos, con nuestra familia, en el colegio o escuela... ¿Por qué cosa en concreto vamos a comenzar?</p>
Recursos	<ul style="list-style-type: none">• Hojas de papel• Lápices

Nombre de la herramienta	Los cuadrantes de mi vida
Duración	30 minutos
Objetivo(s)	Estimular el autoconocimiento
Lugar de aplicación	Salón de clases
Recomendación inicial	Ninguna
Desarrollo	<p>Cada persona participante toma una hoja. La dobla en cuatro partes y rellena, con letra grande y clara, en cada uno de los apartados la respuesta a las siguientes propuestas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • mi comida favorita • mis vacaciones ideales • mi inolvidable libro o película • mi animal de compañía preferido <p>Dar un tiempo para que completen lo que se pide y a continuación se pueden mover por el aula mostrando lo que se ha escrito.</p> <p>Se puede hacer que se vayan levantando por filas y se desplacen por los pasillos entre las mesas con orden y tranquilidad dejando que los estudiantes todavía sentados vayan leyendo lo que se ha</p>

	<p>escrito. Cuando se llega al final del recorrido volvemos a tomar nuestro sitio evitando que haya demasiadas personas de pie en un mismo momento.</p> <p>Esta puede considerarse como una de las primeras actividades en la que se necesita levantarse de su sitio y moverse por el aula. Tener presente cómo se realiza este proceso que en sí mismo ya es verdaderamente constructivo. Bien pronto se descubrirá si están preparados para este tipo de actividades o si se necesita trabajar más los objetivos que se proponen</p> <p>Si este deambular en silencio observando lo que han escrito el resto de compañeros transcurre con normalidad se habrá descubierto información y posibles coincidencias con la gente con la que se comparte.</p> <p>Puede el coach, elegir que cada quien comente uno o varios aspectos de su hoja y los sentimientos que surgieron al hacer esta actividad.</p>
Recursos	<ul style="list-style-type: none">• Hojas• Lápiz• Crayones

Imagen 12: Empatía



Fuente : tomada de la página web Emociones básicas (<http://emocionesbasicas.com>)

Empatía

La empatía es la capacidad de poder comprender a los demás y ponerse en el lugar de otros, siento esto algo fundamental para el desarrollo de la persona.

- Ayuda a comprenderse mejor a sí mismos.
- Favorece el desarrollo y la adaptación emocional, ya que se aprende a no centrar en sí mismos aquello que ocurre alrededor.

Las personas empáticas, por lo tanto, se relacionan mejor con los demás. Estas relaciones son más ricas, los vínculos más estrechos, la comunicación más efectiva.

- Contribuye a desarrollar la sociabilidad, y por lo tanto es un elemento fundamental de las [habilidades sociales](#).
- Es un componente fundamental de la [Inteligencia Emocional](#).

- Permite actuar considerando a los demás.

La empatía es esencial para ser personas queridas. Si el otro siente que es comprendido y que no es juzgado, confiará en esa persona y se sentirá seguro en su compañía.

Al contribuir a todo esto, la empatía por lo tanto va a [fortalecer la autoestima](#) de la persona, su seguridad y equilibrio.

Es fundamental desarrollar la empatía en los estudiantes, ya que, si son empáticos, son menos agresivos, mas comunicativos, son capaces de expresar mejor sus sentimientos y crecen seguros y fortaleciendo su autoestima.

Nombre de la herramienta	Lo que me gusta... lo que no me gusta... mi sueño sería...
Duración	30 minutos
Objetivo(s)	<ul style="list-style-type: none"> • Saber meterse en los zapatos de otro, • Comprender mejor a los otros, superando estereotipos y tolerando los gustos de cada uno.
Lugar de aplicación	Salón de clases o con espacio
Recomenda-ción inicial	Ninguna
Desarrollo	<p>Descripción:</p> <p>Todos escriben en la hoja donde dice: “Me gusta... No me gusta... Mi sueño sería...” ya llenos se entregan. El coach leerá de una en una las hojas en voz alta, sin decir nombre o si es hombre o mujer. Se trata de adivinar entre todos quien es el que ha escrito la hoja.</p> <p>Reflexión:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿qué les parece esta actividad? • ¿qué sensaciones han tenido? • ¿es fácil meterse en la piel de otra persona? • ¿Qué piensas de los gustos de las demás personas? • ¿Es fácil tolerar esos gustos?

Recursos	<ul style="list-style-type: none">• Hojas con las frases: “Me gusta... No me gusta... Mi sueño sería...”• Lápices
-----------------	--

Nombre de la herramienta	“El Ovillo”
Duración	25 minutos
Objetivo(s)	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocer sentimientos y emociones ajenos. • Reconocer la pertenencia a un grupo. • Conseguir objetivos comunes.
Lugar de aplicación	Salón de clases o un salón con amplitud
Recomendación inicial	Trabajar relajación para lograr mejores resultados
Desarrollo	<p>Descripción y desarrollo:</p> <p>Todos los participantes se sientan en círculo. El coach empieza lanzando el ovillo a alguien sin soltar una punta. Al tiempo que lanza el ovillo dice algo positivo que le guste o valore la persona a la que se lo lanza. Quien recibe el ovillo, agarra el hilo y lanza el ovillo a otra persona. También dice algo que le guste. Así sucesivamente, sin soltar el hilo, para que vayamos tejiendo la telaraña. El juego termina cuando todos hayan tomado una parte del ovillo.</p> <p>Reflexión:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo te has sentido? • ¿Cómo sentiste al decir algo positivo de alguien? • ¿Cómo te sentiste al escuchar eso positivo

	<p>de ti mismo?</p> <ul style="list-style-type: none">• ¿Crees que es difícil expresar algo bueno de los demás?
Recursos	Ovillo de lana

Nombre de la herramienta	El amigo desconocido
Duración	<p>Dos tiempos:</p> <p>Observación un día de clase completo</p> <p>Lectura, 25 minutos</p>
Objetivo(s)	<ul style="list-style-type: none"> • Ser capaz de comprender a los demás. • Reconocer sentimientos y emociones ajenos. Comprender los motivos y conductas de los demás. • Entender que todos y cada uno de nosotros somos diferentes.
Lugar de aplicación	Salón de clases
Recomendación inicial	Explicar sobre la importancia de reconocer las cosas buenas que cada uno tiene
Desarrollo	<p>Desarrollo: el coach asigna a cada participante un amigo secreto. Durante un tiempo determinado, cada niño va a estar atento a las cualidades y valores de este amigo secreto. Una vez terminado el tiempo, cada uno escribirá una carta a su amigo explicándole lo que aprecia de él. Luego cada uno se lleva su carta y la lee. Al día siguiente de la lectura, será interesante compartir los sentimientos vividos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo te sentiste al observar a tu amigo? • ¿Qué sentimientos o valores encontraste en tu

	<p>amigo que no habías visto antes?</p> <ul style="list-style-type: none">• ¿Con cuál te sentiste identificado?• ¿Cómo te sentiste al recibir esta carta?• ¿Estás de acuerdo con lo que tu amigo escribió? <p>Explica tu respuesta</p>
Recursos	<ul style="list-style-type: none">• Hojas• Lápices

Imagen 13: Manejo de emociones



Fuente: tomada de la página web Familia y salud (<http://www.familiaysalud.es>)

Manejo de emociones

Esto supone una parte fundamental de la vida y las relaciones, tanto con los demás como consigo mismos, las dificultades para identificar y expresar las emociones correctamente pueden crear problemas y un alto grado de malestar constante.

Cuando no se sabe expresar las emociones correctamente, pueden suceder varias cosas, por ejemplo:

1. No se es capaz de transmitir a los demás cómo ha afectado su conducta.
2. No puede expresar lo que se siente por sus allegados o lo que estás sintiendo en un momento dado.
3. Tener estallidos emocionales en los que se pareciera no ser capaz de controlar las emociones.
4. Estallar, irritación o sentirse mal por cosas que se sabe que no tienen importancia, reaccionando de forma exagerada.

5. No sentir nada, incluso aunque se es consciente de que ha pasado algo que debería hacer sentir una emoción negativa o positiva intensa.
6. Sentir una especie de bloqueo emocional generalizado que te impide ser uno mismo, no sabe identificar lo que siente.
7. No es capaz de sentir intimidad o conexión emocional con los demás.
8. Ignorarlas emociones y tratar de sentir lo que se cree que “debería” sentir.

Las emociones y sentimientos son una fuente de información: guían, ayudan a dar sentido a lo que sucede, a entenderse personalmente y a relacionarse con los demás, motivan para alcanzar metas, producir cambios, evitar situaciones dañinas o ir por aquello que nos hace felices.

Nombre de la herramienta	Alegría y tristeza
Duración	15 a 20 minutos
Objetivo(s)	Tomar conciencia de lo que les hace felices y de lo que les apena.
Lugar de aplicación	Salón de clases
Recomendación inicial	Edad mínima: 10 años. Cualquier número de participantes.
Desarrollo	<p>El coach empieza la actividad diciendo lo siguiente:</p> <p>Cada uno de ustedes a veces está alegre y, otras veces, triste. Hoy vamos a tener ocasión de hablar de lo que te pone alegre y de lo que te pone triste.</p> <p>Elige un compañero con el que quieras intercambiar tus pensamientos o ideas. Siéntense el uno frente al otro. Observen quién es mayor y quién el más pequeño.</p> <p>Ahora el más pequeño ha de hacer al otro esta pregunta:</p> <p>¿Cuándo te sientes feliz?</p> <p>El mayor responderá con una frase que siempre comienza así:</p> <p>Me siento feliz cuando...</p> <p>Puede decir, por ejemplo: «Me siento feliz cuando subo a las montañas rusas... cuando como pollo asado... cuando juego con mi padre... cuando hago las paces con mi amigo».</p> <p>¿Entendido cómo funciona el juego? No podrán discutir o platicar</p>

con alguien más la conversación que tuvieron con su pareja.

Tienen dos minutos de tiempo.

Ahora cambiarán los papeles. Ahora será el mayor el que preguntará al pequeño: «¿Cuándo te sientes feliz?» Y el pequeño responderá con unas frases que siempre comenzarán igual: «Me siento feliz cuando...» No discutan las afirmaciones del compañero y repiten siempre la misma pregunta. Tienen dos minutos de tiempo.

Ahora será otra la pregunta:

¿Cuándo te pones triste?

De nuevo es el pequeño quien repetidamente pregunta al mayor que responde cada vez con una frase que comienza así:

Me pongo triste cuando...

Podría decir: «Me pongo triste cuando mis padres se marchan... cuando mi perro se pone malo... cuando me riño con los amigos... cuando he hecho mal los deberes».

Comiencen. Tienen dos minutos.

Ahora cambien los papeles y tienen otros dos minutos.

Paren y comenten este juego con su compañero.

Tienen tres minutos. Digan también por qué han elegido ese compañero. ¿Alguna de sus respuestas les ha llamado especialmente la atención? ¿Qué pregunta ha sido más fácil responder: a la que se refería a la felicidad o a la tristeza? Después de esta actividad ¿Conocen a su compañero mejor que antes? (3minutos).

	<p>Reflexión</p> <p>¿Cómo se siente mi cuerpo cuando me siento feliz? ¿Y cómo se siente cuando estoy triste? ¿Cuándo ha sido la última vez que me he sentido feliz? ¿Cuándo ha sido la última vez que me he sentido triste? Cuando me siento feliz ¿a quién lo digo ordinariamente? ¿Cómo se dan cuenta los otros de que estoy triste? ¿Cómo me siento ahora?</p>
Recursos	Ninguno

Nombre de la herramienta	Panorama de sentimientos
Duración	45 a 60 minutos
Objetivo(s)	<ul style="list-style-type: none"> • Tomar conciencia de las emociones que experimentan cotidianamente y de su actitud ante ellas. • Aprender a utilizar un lenguaje capaz de expresar emociones y sentimientos.
Lugar de aplicación	Salón de clases
Recomendación inicial	Edad mínima: 12 años. El número de participantes no debería superar los 16.
Desarrollo	<p>Hoy quiero que hablemos de los estados de ánimo y de los sentimientos que experimentamos a lo largo de una jornada cualquiera. Tomen una hoja y escriban, en tres minutos todas las emociones que recuerden. Expliquen qué han sentido cuando les di las instrucciones. Pueden decir, por ejemplo: «Estaba un poco entusiasmado... Tenía curiosidad... Notaba que me sudaban las manos... Me sentía cansado...» Ahora cada uno de ustedes podrá leer su hoja. Recogeremos todos esos datos en la pizarra y los confrontaremos entre ellos. ¿Qué les parece: por qué unos han enumerado muchos más sentimientos que otros? (5 minutos de discusión). Miren ahora cuántos de los estados de ánimo que han enumerado están relacionados con la felicidad y el amor, y cuántos están más cercanos a la tristeza y a la ira. ¿Qué tipo de sentimientos prevalece en vuestra lista? ¿De qué puede venir que alguno de los niños</p>

	<p>ha enumerado sobre todo sentimientos alegres y otros, en cambio, sentimientos tristes? (5 minutos de discusión). Ahora quiero ver qué sentimientos dominan en nuestro grupo. Pondremos en la pizarra todos los sentimientos que han nombrado. ¿Cuáles son los sentimientos más repetidos? ¿A qué puede ser debido? (5 minutos de discusión). Vean ahora ¿cuáles de los sentimientos más repetidos figuran también en la lista que cada uno ha hecho? ¿Están todos o sólo algunos? ¿Cuáles faltan? ¿Por qué?</p> <p>Reflexión</p> <p>¿Qué sentimientos (cólera, tristeza, ira, amor, miedo, ansiedad, ternura) experimento más frecuentemente? ¿Cómo los reconozco? ¿Qué sentimientos expreso sobre todo con palabras? ¿Cuáles con mi cuerpo? ¿Por qué es importante que me dé cuenta de lo que experimento? ¿Qué sucede cuando una persona no manifiesta nunca sus sentimientos? ¿Conozco alguna? Y yo ¿hablo a menudo de mis sentimientos? ¿Hablo en este grupo de lo que siento?</p>
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Lápiz • Papel

Nombre de la herramienta	Panorama de sentimientos 2
Duración	60 minutos
Objetivo(s)	<ul style="list-style-type: none"> • Tomar conciencia de las emociones que experimentan cotidianamente y de su actitud ante ellas. • Aprender a utilizar un lenguaje capaz de expresar emociones y sentimientos.
Lugar de aplicación	Salón de clases
Recomendación inicial	Edad mínima: 12 años. El número de participantes no debería superar los 16.
Desarrollo	<p>Hoy hablaremos de algunas emociones que, sin duda, todos habrán experimentado. Se refiere a sentimientos importantes como el miedo, la ansiedad, la tristeza, la cólera, la ira, el amor, la ternura, la atracción sexual. Les pido que completen el cuestionario. Escojan uno de estos sentimientos: cólera-tristeza-miedo y escribidlo arriba en el cuestionario que les he entregado. Ahora lee atentamente el módulo y comprueba si han entendido cómo deben rellenarlo (2 minutos). ¿Alguna pregunta? Ahora recuerden una situación en que hayan experimentado el sentimiento que han elegido. Respondan detalladamente a la pregunta 1, y después a la 2 y la 3. Pueden hacerlo en 10 minutos. Ahora formen grupo con los compañeros que han escogido el mismo sentimiento. Comenten</p>

	<p>juntos sus respuestas (10 minutos). Los grupos han de estar formados por 5 personas al máximo. Hablemos ahora todos juntos del resultado de sus grupos (5 minutos de discusión).</p> <p>Reflexión</p> <p>¿Me ha gustado esta actividad? ¿Cómo me siento en este momento? Durante el trabajo de grupo ¿he expresado libremente mis sentimientos? ¿Qué sentimiento he elegido tratar? ¿Me he negado a tratar determinados sentimientos porque me molesta hacerlo? ¿Qué compañeros han elegido mis mismos sentimientos? En el grupo, ¿se han elegido más sentimientos tristes o alegres? ¿Qué sentimientos se expresan con más frecuencia en este grupo? ¿Cuáles, en cambio, muy raramente? ¿Qué pasaría si expresara mis sentimientos con más frecuencia y más claramente? ¿En qué circunstancias tengo más dificultad en manifestar mis sentimientos? ¿Hasta qué punto puedo manifestarlos en este grupo?</p>
Recursos	Hoja de cuestionario

Nombre de la herramienta	Miedo
Duración	45 minutos
Objetivo(s)	Controlar su comportamiento frente al miedo. Reconocer que cada uno tiene todo el derecho a tener miedo, y a través de la confrontación con los compañeros.
Lugar de aplicación	Salón de clases
Recomendación inicial	Edad mínima: 10 años. Cualquier número de participantes.
Desarrollo	Este es un juego que se refiere a un sentimiento muy conocido, el miedo. Les entregaré un cuestionario que contestarán. Formen grupos de cuatro y comenten las afirmaciones del cuestionario. Tienen 20 minutos de tiempo. Vean sobre qué afirmaciones están de acuerdo y sobre cuáles no. Si encuentran una frase con la que no están de acuerdo, modifíquela hasta que quede a su gusto. Se les puede dar un ejemplo. Supongamos que la frase sea: «Un hombre nunca llora». Cada uno dice si le parece verdadera o podrá aportar ejemplos que la contradigan. Algunos participantes podrán decir tal vez: «Mi padre alguna vez ha llorado». Otro podrá decir: «Cuando murió el abuelo, vi llorar a papá». Otro: «En una película del oeste vi que un hombre lloraba porque había disparado contra un amigo». Entonces quizá tengan que modificar la

	<p>frase y uno podrá proponer escribir: «También los hombres pueden llorar alguna vez». ¿Me explico por dónde va la cosa? Si logran ponerse de acuerdo en cómo modificar la frase, uno de ustedes la escribirá en la hoja roja que les daré. Indicar también el número de la frase que han modificado. Si, en cambio, no se ponen de acuerdo sobre la nueva frase, cada uno escribirá la que prefiere en su propio cuestionario. ¿Alguna pregunta? Ahora busca tres compañeros con quienes formar grupo.</p> <p>En la evaluación elegir individualmente a cada participante que completen la frase: «Yo tengo miedo cuando...» Así la discusión se hará más concreta y ofrecerá nuevos motivos para responder a la pregunta: «¿Cómo puedo superar el miedo?»</p> <p>Reflexión: ¿Qué me ha parecido importante en esta actividad? ¿En qué momentos me ha interesado más? ¿En cuáles me he aburrido un poco? ¿He aprendido algo nuevo acerca del miedo? ¿Qué piensa mi padre del miedo? ¿Y qué piensa mi madre? ¿Y mi mejor amigo? ¿He tenido alguna vez miedo en este grupo? Si tengo miedo ¿reconozco que lo tengo? ¿Se dan cuenta los otros? ¿Qué hago cuando tengo miedo? ¿Con qué medios se puede vencer el miedo? ¿Cómo puedo vencer mi miedo?</p>
Recursos	<p>Cuestionario: «¿Qué es el miedo?»</p> <p>Hojas rojas</p>

Nombre de la herramienta	Mi talón de Aquiles
Duración	40 minutos
Objetivo(s)	Tomar conciencia de sus áreas de mejora y se preparan a admitirlos con naturalidad. Aumentar la confianza en sí mismos y su autoestima.
Lugar de aplicación	Salón de clases
Recomendación inicial	Edad mínima: 11 años. El número de participantes no debe ser superior a 16.
Desarrollo	<p>Nuestra actividad de hoy se llama «Mi tendón de Aquiles», esto es, lo que consideramos nuestro punto débil, lo que nos hace más vulnerables, no en sentido físico, sino psíquico. ¿Alguno podría dar un ejemplo? Asegurarse que los estudiantes han comprendido de qué se trata. Si es necesario poner el ejemplo de un punto débil personal propio. Ahora les repartiré un cuestionario. Léanlo con atención. Tendrán 10 minutos para rellenarlo.</p> <p>Luego Divídanse en grupos de cuatro. ¿Por qué han elegido precisamente a estos compañeros? ¿Qué esperan de ellos? Hablen al respecto algunos minutos.</p> <p>Ahora lean y comenten lo que han escrito en sus cuestionarios. Digan también cómo han reaccionado o cómo hubierais reaccionado, si alguno les dijera en serio lo que has escrito en el cuestionario. Tienen un cuarto de hora para hablar de eso.</p>

	<p>Ahora me gustaría que cada uno revelara a sus compañeros cuál es su punto débil. Si alguno prefiere callárselo, es muy libre de hacerlo. Pero habrá de decirnos qué teme le podría suceder si nosotros llegáramos a saberlo.</p>
Recursos	<p>Cuestionario "Mi talón de Aquiles"</p>

Imagen 14 : ¿Cómo ayudar a los niños a gestionar sus emociones?

¿CÓMO PUEDES AYUDAR A LOS NIÑOS A GESTIONAR LAS EMOCIONES?

1. **AYÚDALOS** A SABER QUE EMOCIÓN ESTÁ SINTIENDO.
2. **COMPRENDE** LO QUE LE PASA, CONOCE LAS RAZONES DE LO QUE ESTÁ SINTIENDO.
3. **ENSÉÑALES A EXPRESAR** SUS EMOCIONES Y A USARLAS DE FORMA POSITIVA.
4. **ENSÉÑALES ALTERNATIVAS** PARA SOLUCIONAR SUS CONFLICTOS CUANDO NO PUEDAN RESOLVERLOS POR SÍ MISMOS, PERO SIN IMPONÉRSELAS.
5. DALES MUCHO AMOR, **COMPRESIÓN** Y EMPATIZA CON SUS EMOCIONES.



Fuente: tomada de Centro Psicológico, Gestionar emociones, 2014

Imagen 15: Relajación



Fuente: tomada de la página Children's Yoga Motion Vector material (<http://www.pixempire.com/vector/children-s-yoga-motion-vector-material.html>)

Actividades de relajación

La relajación fomenta la tranquilidad, disminuyen el estrés y la ansiedad. La capacidad para alcanzar la relajación es sin duda algo positivo a cualquier edad, tanto para nosotros como adultos, pero también para los más pequeños. Esta les ayuda a reducir la tensión muscular, disminuir la frecuencia cerebral, así como la presión sanguínea.

La relajación tiene muchos beneficios en nuestro organismo:

- ✓ Sirve para distender el organismo y disminuir el estrés muscular y mental.
- ✓ Ayuda a aumentar la confianza en uno mismo, la memoria y la concentración, lo cual permite mejorar la calidad del aprendizaje.
- ✓ Tras una actividad intelectual o física más o menos intensa, la relajación permite a las personas alcanzar un estado de bienestar, tranquilidad y de concentración armoniosa para emprender su próxima actividad.
- ✓ Canaliza la energía, ajusta el nivel de activación y produce un bienestar global.

- ✓ Diversos estudios demuestran que también ayuda a vencer la timidez. En personas muy nerviosas contribuye, incluso, en la intervención de tics y de otros síntomas relacionados con la ansiedad.
- ✓ También ayuda a enriquecer la sensibilidad y mejorar la calidad de sueño.
- ✓ Mejora la circulación sanguínea, disminuye la angustia, los ataques de pánico y ayuda a eliminar el tartamudeo.

Actividades de relajación:

1. Imagino lo positivo

Objetivo: elaborar pensamientos para controlar el estrés.

¿Cómo hacer la actividad? 1º. Describe una situación que te produce estrés (ves listado de hechos estresores, por ejemplo, hablar en público). 2º. Realizar un ejercicio de concentración (sentados cómodamente, en silencio, los ojos cerrados, centrados en la respiración tranquila y relajada) e imagínate la situación estresante durante uno minutos. Cada uno debe centrarse a esa situación, durante y posterior a ella, por ejemplo... “seguro que no voy a poder hacerlo” ... “toda la clase me está notando que estoy muy nervioso y que estoy sudando”.

” como siempre, lo he hecho muy mal” ... etc. 3º Anotar en una hoja los pensamientos negativos que te ha suscitado esa situación. 4º El grupo reflexionará luego sobre esos pensamientos y elaborará una lista paralela de pensamientos positivos para afrontar esa situación, por ejemplo ... “voy a repasar lo que debo hacer para hablar en público” ... “respiro profundamente y pienso que puedo hacerlo” ...” lo conseguí, la próxima vez no voy a preocuparme tanto”. 5º Repetir el ejercicio de concentración y volver a imaginarse la situación estresante. En esta ocasión deberéis centraros en los pensamientos positivos que habéis elaborado a tal fin.

2. Tensión-distensión

Esta técnica consiste simplemente en contraer un músculo o grupo muscular durante unos segundos, y luego relajarlo progresivamente. Esta contracción permite sentir la distensión de dicho músculo o grupo muscular.

3. Visualización de imágenes agradables

Para realizar esta actividad, pedimos a los estudiantes que se tumben en el suelo, que cierren los ojos y estén tranquilos y relajados.

Se pone música tranquila y comienza a pedirles que respiren de manera pausada y tranquila, hablando de manera suave y pausada.

Hacer ejercicios de visualización, pidiéndoles que se imaginen un campo o un prado, con la hierba suave, una brisa muy fina y el silencio. Que se imaginen cómo huele, cómo cantan los pájaros, cómo son las flores, etc.

Otra de las versiones es imaginar una playa, el calor del sol, la brisa del mar, el olor que tiene, etc.

4. Contar hacia atrás o la escalera

Mediante esta actividad queremos que los estudiantes se mantengan tranquilos y calmados. Para ello, les pedimos que cierren los ojos, que estén tranquilos y calmados.

Cuando ya lo estén, deben contar muy despacio desde 10 hasta 0, visualizando en su mente, de manera tranquila, cada uno de esos números. Deben permanecer tranquilos y con los músculos relajados.

Una manera diferente es indicarles que se imagine una escalera. Él se encuentra en la parte de abajo, y no está nada relajado. Va a comenzar a subir la escalera, que tiene diez peldaños.

Cada peldaño que suba, es una relajación mayor, y cuando alcance la parte alta de la escalera se encontrará en un estado de tranquilidad absoluta.

5. Estiramiento-relajación

Esta técnica consiste en estirar progresivamente una parte del cuerpo, en alargarla el máximo posible. Debe mantenerse esta posición durante unos segundos, y después relajar suavemente esta parte del cuerpo. Es importante relajar suavemente, sin brusquedad. Después, balancear ligeramente esa parte del cuerpo.

6. Las mandalas

Pintar mandalas en un entorno agradable puede ser una buena actividad de relajación. Al pintarlas, nuestros hemisferios (hemisferio derecho e izquierdo) trabajan juntos, y es una actividad que puede ayudar a los niños a concentrarse.

Para ello, podemos poner música suave y relajada y ofrecer a cada niño mandalas y pintura, indicándoles que deben concentrarse y pintar en silencio, lo que puede llevarles a un estado de tranquilidad y bienestar.

No pueden hablar mientras están pintando las mandalas, se realiza durante un tiempo prudente, alrededor de 15 minutos, y se les indica que no pueden comenzar a pintar otro mandala hasta que no tengan el suyo terminado.

7. La visualización

La visualización, o la imaginación guiada, es una variante de la meditación tradicional que puede ayudar a aliviar el estrés. Cuando se utiliza como una técnica de relajación, la visualización guiada consiste en imaginar una escena en la que te sientes en paz, libre de dejar ir toda la tensión y la ansiedad. Establece lo que es más tranquilizador para ti, ya sea una playa tropical, un lugar favorito de la infancia, o un valle tranquilo y arbolado. Puedes hacer este

ejercicio de visualización por tu cuenta, o mediante una grabación de audio.

Cierra los ojos y deja que tus preocupaciones desaparezcan. Imagina tu lugar de descanso. Imagínalo tan vívidamente como sea posible: lo puedes ver, oír, oler y sentir. La imaginación guiada funciona mejor si incorporas tantos detalles sensoriales como sea posible. Por ejemplo, si estás pensando en una playa:

- * **Ver** la puesta de sol sobre el agua ***Escucha** el sonido de las olas
- * **El olor** del mar ***Siente** el agua fresca en los pies descalzos
- * **El sabor** de la sal del mar en tus labios.

Coaching educativo... ¿Cuál es su relación con la emoción en el proceso de aprendizaje?

«El coaching no consiste en enseñar, sino en crear las condiciones necesarias para aprender y crecer». (Moll, 2014)

El coaching es una disciplina que se dedica a trabajar el desarrollo de las habilidades emocionales en las personas para conseguir lo mejor de sí mismas.

El Coaching se basa en un proceso de aprendizaje y de cambio que permite liberar las capacidades de las personas. Así un “profesor-coach” sería aquel que además de proporcionar a sus alumnos conocimientos sobre una materia, les ayudará a desarrollar su inteligencia emocional para que puedan afrontar nuevos retos y aprendizajes. La emoción es el lazo que une la atención al aprendizaje significativo, es decir, el aprendizaje se fija cuando se es capaz de llamar la atención. Cuando hay emoción, también hay implicación, también hay involucramiento.

El Coaching proporciona al profesor las herramientas necesarias para que el alumno tome conciencia de sus capacidades y áreas de mejora, para generar estados de confianza y seguridad en sí mismo, y así, encuentren sus propias motivaciones; y puedan pasar a la acción, tomen decisiones y consigan sus objetivos de una manera sana emocionalmente. Repercutiendo positivamente en los preadolescentes, en su entorno familiar, en la relación con sus amistades, en los resultados académicos y lo que es más importante, en su propia felicidad y actitud ante la vida.

Este programa está a disposición de aquellos profesores que trabajan con preadolescentes, un conjunto de herramientas, estrategias y recursos que les permitan avanzar profesionalmente y potenciar sus propias habilidades docentes.

Bibliografía:

Albaladejo, (2013) *Coaching y competencias emocionales*

Ballasteros, (2013) *Coaching educativo, las emociones al servicio del aprendizaje*. SM Ediciones.

Beliver, (2016). *Psicología Educativa. Técnicas de relajación*. <https://www.lifeder.com>.

Bou, J. F. (2013). *Coaching educativo*. España: LID Editorial.

Cháves y Gutierrez, (2008) *Revista Rhombus. El nuevo rol docente: mediador y asesor*. P. 40-47

Emprende PYME. Net. (01 de 05 de 2017). <https://www.emprendepyme.net/que-es-el-coaching.html>

Fernández, (2016) *La Adolescencia*. Ebook. SL Ediciones

Llorente, (2015). *Emociones básicas*.

Empatía <http://emocionesbasicas.com/2015/11/22/juegos-para-desarrollar-la-empatia/>

National School Reform Faculty, (2015).

Ramírez, Gemma. (2017). *Claves del coaching. Manual para sacar lo mejor de ti*. Segunda Edición.

Tercero Gimenez, (2006). *Cultivando emociones*. Cefire de Elda.

Tarrés, S. (2017). *Guía infantil.com*.

Vopel, K. (2000). *Juegos de interacción para niños y preadolescentes*. Editorial CCS.

Wilensky, (2012). *Manual de inteligencia emocional*. <https://online.ucv.es/resolucion/files/Manual-de-Inteligencia-Emocional-Practica.pdf>

Wolk, L. (2007). *Coaching, el arte de soplar brasas en acción*. Buenos Aires: Gran Aldea Editores