

## VI CONGRESO ESTATAL DE EDUCACIÓN SOCIAL

*“Nuevas Visiones para la Educación Social, experiencias y retos de futuro”*

1

### PÓSTER

## El coaching como herramienta de transformación para la educación social

*David Peris Delcampo*

### **Resumen**

*En el coaching la persona experta genera un proceso mediante el que el/la otro/a u otros/as descubren, analizan, exploran, “se dan cuenta”... y, en definitiva, potencian sus habilidades con el propósito de ser más eficientes a la hora de hacer frente a distintas situaciones y a crecer como personas.*

*Mediante el coaching, el experto nunca dice lo que tiene que hacer el/la otro/a, pero sí crea las condiciones necesarias para que éste/a llegue a sus propias conclusiones y sea cada vez mejor y más capaz de enfrentarse a las situaciones.*

*La verdadera fuerza de este proceso reside en este autodesarrollo personal: el individuo, al partir de sus propias habilidades/capacidades, interioriza mucho mejor lo desarrollado en este proceso.*

*En la educación social el coaching se presenta como una herramienta a utilizar con el fin de optimizar el funcionamiento humano tanto en la interacción*



*individual, como en la grupal, en los distintos campos de actuación del profesional de la educación social.*

*En el póster se presentan las principales características del coaching aplicadas al entorno de la educación social, los roles mediante los que se pueden aplicar este tipo de estrategias y distintas posibilidades de aplicación en la educación social.*

**Palabras clave:** coaching, educación social, optimización del rendimiento humano

### ¿Qué es el coaching en la educación social?

El coaching es un proceso mediante el cual, a través de la aplicación de una serie de estrategias por una persona hace que otras obtengan un buen rendimiento (entendiéndolo de manera amplia) por medio del “darse cuenta”, del potenciar las habilidades sin decir expresamente lo que tienen que hacer. Es decir, a través del coaching las personas rinden más utilizando los recursos que ya poseen y/o se dan cuenta de la posibilidad de aplicación de estrategias que hasta ese momento no utilizaban.

En los distintos entornos en los que se desarrolla la educación social, el coaching ayuda a optimizar el funcionamiento de jóvenes, alumnos, adultos de distintos grupos, menores, y demás personas implicadas a través de un proceso facilitador y potenciador de recursos personales.

### El entorno del proceso del coaching

El proceso del coaching genera un entorno donde:

- Las personas funcionan de manera fluida.
- Tienen libertad para expresar lo que sienten.
- Se encuentran en un entorno motivador y centrándose en lograr retos.
- Se sienten dueños de sus propias decisiones.

- Generan alternativas a situaciones que se plantean.
- Se implican en la actividad.
- La comunicación es fluida.
- Se alcanza un alto grado de satisfacción y rendimiento.

### **Claves del coaching**

En el coaching, el <sup>\*</sup> coach o el líder coach, entre otros:

- Hace que sus colaboradores/coachee se sientan cómodos.
- Sabe hacer preguntas adecuadas.
- Domina el arte de la comunicación.
- No pretende imponer su criterio “por que sí”.
- Refuerza adecuadamente.
- Respeto la intimidad de sus colaboradores/coachee.
- Cede el protagonismo necesario a sus colaboradores/coachee.
- Plantea las situaciones como un reto motivador.

### **¿Quién puede utilizar estrategias de coaching?**

Es importante que las personas que utilicen estrategias relacionadas con el coaching sepan exactamente hasta dónde pueden llegar por su formación y experiencia. El coaching es un método que genera un ambiente facilitador y motivante. Y a través del coaching se trabajan otros aspectos, como comunicación, liderazgo, gestión del tiempo, motivación... o bien otros como la mediación, la enseñanza de algún aspecto determinado...

Cualquier profesional puede utilizar el coaching para optimizar sus funciones dentro de la educación social, pero NO todos los profesionales pueden/deben utilizar el coaching para trabajar TODO.

Es decir, el coaching como proceso facilita el trabajo de cada profesional, pero no le capacita para actuar en unas competencias que no son las suyas.

De esta manera, el educador social utilizando estrategias de coaching, dentro de lo que le permita su rol y su formación, puede ser mejor educador social en el entorno en el que se desenvuelva, siempre que sea experto sobre lo que se trabaja a través del entorno que genera el coaching.

### **Los roles en la aplicación del coaching**

Desde nuestro punto de vista existen dos roles diferenciados en la aplicación del coaching:

**Coach:** Es el que trabaja de manera individualizada con una o más personas aspectos. Es el profesional que gestiona el proceso del coaching creando las condiciones necesarias para que el que recibe coaching (coachee) se dé cuenta y sea más eficiente en aquello que pretenda. En muchos casos y como la mayoría de procesos que se trabajan en el coaching son psicológicos, será un psicólogo el que actúe como coach, siempre que elija esta opción y genere este proceso. También puede, otro profesional, actuar como coach en aquello que realmente es experto/está capacitado (por ejemplo el educador social al generar un proceso de autoconocimiento para desarrollar habilidades sociales en un entorno concreto).

**Líder-coach:** es un líder, que está en una situación de distinto nivel (profesor, educador, formador...) que utiliza estrategias de coaching para que las personas que están a su cargo rindan al máximo, disfruten haciendo su actividad y saquen el máximo rendimiento por sí mismos, gracias a las condiciones que genera el líder-coach.

La principal diferencia entre coach y líder-coach es la situación de poder de uno (el líder) sobre las personas que trabajan con él. El coach está en una situación de igualdad con el coachee (persona que recibe coaching) y, por tanto, puede trabajar aspectos más “íntimos” que el líder-coach.

También, y desde otros roles de la educación social, es posible aplicar los conceptos de coaching para optimizar el funcionamiento del propio profesional, como cuando en un sistema de protección de menores el educador social genera el proceso cálido sin perder la autoridad necesaria, aunque ciertamente y por definición este no sería un verdadero proceso de coaching.

### **IMPORTANTE:**

Cuando trabajamos con personas es necesario saber qué es lo que estamos haciendo. El proceso del coaching genera un entorno facilitador, pero sobre lo que se trabaja en ese entorno es otra cosa. El profesional que utiliza el coaching debe de saber de estos dos aspectos: primero el cómo generar el proceso y después sobre aquello que se trabaja en el proceso.

### **¿Cómo puede aplicarse el coaching en la educación social?**

Desde las distintas funciones que se desarrollan en la educación social, el coaching crea el entorno necesario para que las personas saquen el máximo de sí mismos a partir de sus propios conocimientos. Hacer preguntas adecuadas, poner ejemplos válidos, ofrecer más o menos importancia a una cuestión, reforzar adecuadamente, “sacar” ese tema en el momento oportuno... y todo ello bajo un objetivo claro y bien definido a través de generar un proceso facilitador y motivante hacia el autodescubrimiento.

En cada uno de los entornos en los que se desarrolle la educación social, el coaching ofrece la opción de generar un autocambio (guiado por el profesional experto en coaching) fortalecedor y motivante, a través de la delimitación de un/os objetivo/s de trabajo en el que el profesional experto en coaching también será experto.

### **Conclusiones**

El coaching es una estrategia facilitadora de aquello que el que la utiliza conoce realmente. Es decir, ciertamente sólo puede ser realmente eficiente si el que actúa como coach y/o líder coach es un verdadero experto sobre lo que se está trabajando. Este aspecto es fundamental.

Cada persona implicada en cualquier campo y también la educación social puede utilizar el coaching en aquello que es experto y para optimizar su propio funcionamiento y el de los que están a su alrededor.

Estas ideas, en la práctica y lamentablemente se han confundido en demasiadas ocasiones: es necesario que quede claro para que realmente cada cual haga lo que sabe y está capacitado para hacer de manera para así optimizar el funcionamiento de todos.

Dejar estos aspectos bien claros y sensibilizar a cada entorno de la necesidad de que cada cual haga aquello que puede hacer es un reto que, de lograrlo, hará que la aplicación del coaching esté cada vez más y mejor presente.

En cambio, cuando se “intercambian roles” es cuando pueden venir los verdaderos problemas (recordemos que se trata de personas).

Esperamos que en el futuro el sentido común se imponga y cada cual haga aquello que sepa/pueda hacer en función de su formación, experiencia y capacitación.

Como cualquier estrategia, como cualquier método, si se utiliza adecuadamente, puede ser muy beneficioso para el funcionamiento personal y profesional. Y el coaching es una gran herramienta para optimizar el funcionamiento de las personas.

\* Nota al pie: Utilizamos, por facilitar la lectura, el término masculino, aunque se entiende que se refiere tanto al masculino como al femenino.

