

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad de Ciencias de la Educación
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa



Diseño de un manual de modelo coaching para los estudiantes, personal docente y administrativo del Instituto Nacional de Educación Básica INEB colonia Los Ángeles, Banvi zona 3, del municipio y departamento de Chiquimula
(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Felix Obed Villeda Sandoval

Jocotán, noviembre 2014

**Diseño de un manual de modelo coaching para los estudiantes, personal docente y administrativo del Instituto Nacional de Educación Básica
INEB colonia Los Ángeles, Banvi zona 3, del municipio y
departamento de Chiquimula**
(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Felix Obed Villeda Sandoval

Licda. Karen Damaris Vargas (**Asesora**)

Lic. Mario Augusto Rodas Chactún (**Revisor**)

Jocotán, noviembre 2014

Autoridades de la Universidad Panamericana

M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. HC. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M.A. César Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

Lic. Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

Autoridades de la Facultad de Ciencias de la Educación

Lic. Dinno Marcelo Zaghi García

Decano

M. Sc. Dilia Figueroa de Teos

Vice Decana

Lic. Leonel Augusto Sandoval

Coordinador Regional

Lic. Alex René Sosa Vargas

Coordinador de sede

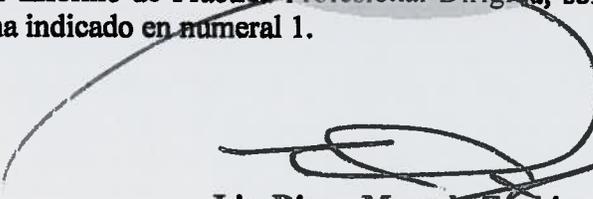
**DICTAMEN DE APROBACIÓN
INFORME DE PRÁCTICA PROFESIONAL DIRIGIDA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIVERSIDAD PANAMERICANA**

ASUNTO: Felix Obed Villeda Sandoval
Estudiante de la carrera de Licenciatura en
Pedagogía y Administración Educativa, de esta
Facultad, solicita autorización para realizar Informe
de Práctica Profesional Dirigida para completar
requisitos de graduación.

Dictamen Junio 2014

Después de haber estudiado el anteproyecto presentado a esta Decanatura para cumplir los requisitos para elaborar Informe de Práctica Profesional Dirigida, que es requerido para obtener el título de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa. Se resuelve:

1. El anteproyecto presentado con el nombre de: **“Diseño de un manual de Modelo coaching para los estudiantes, personal docente y administrativo del Instituto Nacional de Educación Básica INEB colonia Los Ángeles, Banvi zona 3, del municipio y departamento de Chiquimula”**, Está enmarcado dentro de los conceptos requeridos para la elaboración del Informe de Práctica Profesional Dirigida.
2. La temática se enfoca en temas sujetos al campo de investigación con el marco científico requerido.
3. Habiendo cumplido con lo descrito en el reglamento de egreso de la Universidad Panamericana en opciones de Egreso, artículo No. 5 del inciso a) al g).
4. Por lo antes expuesto, el estudiante **Felix Obed Villeda Sandoval**, recibe la aprobación de realizar Informe de Práctica Profesional Dirigida, solicitado como opción de Egreso con el tema indicado en numeral 1.


Lic. Dinno Marcelo Zaghi
Decano Facultad de Ciencias de la Educación



UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD CIENCIAS DE LA EDUCACION, Jocotán
al día uno del mes de julio del año dos mil catorce-----

En virtud de la Práctica Profesional Dirigida con el tema: **“Diseño de un manual de Modelo coaching para los estudiantes, personal docente y administrativo del Instituto Nacional de Educación Básica INEB colonia Los Angeles, Banvi zona 3, del municipio y departamento de Chiquimula”.**

Presentado por el estudiante: **Felix Obed Villeda Sandoval**, previo a optar al grado Académico de Licenciatura en Educación, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.



Licda. Karen Damaris Vargas Salguero
Asesora

UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION,
Jocotán a los catorce días del mes de julio de año dos mil catorce.

En virtud de la Práctica Profesional Dirigida con el tema: **"Diseño de un manual de Modelo coaching para los estudiantes, personal docente y administrativo del Instituto Nacional de Educación Básica INEB colonia Los Ángeles, Banvi zona 3, del municipio y departamento de Chiquimula"**.

Presentado por el estudiante: **Felix Obed Villdea Sandoval**, previo a optar al grado Académico de Licenciatura en Educación, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.


Lic. Mario Augusto Rodas Chactún
Revisor

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN. Guatemala, ocho de octubre del año dos mil catorce.-----

En virtud del Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: 'Diseño de un manual de Modelo coaching para los estudiantes, personal docente y administrativo del Instituto Nacional de Educación Básica INEB colonia Los Ángeles, Banvi zona 3, del municipio y departamento de Chiquimula', presentado por el estudiante *Felix Obed Villeda Sandoval*, previo a optar al grado académico de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, reúne los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, y con el requisito de Dictamen de Asesor (a) y Revisor (a), se autoriza la impresión del Informe de Práctica Profesional Dirigida.


Lic. Dinno Marcelo Zaghi

Decano Facultad de Ciencias de la Educación



Contenido

Resumen	i
Introducción	ii
Capítulo 1	1
Marco contextual	1
1.1 Descripción del tipo de institución	1
1.2 Reseña histórica de la institución	1
1.3 Visión y misión	2
1.3.1 Visión de la institución	2
1.3.2 Misión de la institución	2
1.4 Estructura organizativa	3
1.5 Ubicación geográfica	4
Capítulo 2	5
Diagnóstico institucional	5
2.1 Descripción de la metodología aplicada	5
2.1.1 Técnicas	5
2.1.2 Instrumentos	5
2.1.3 Informantes	6
2.1.4 Unidades de análisis	6
2.2 Resultados del diagnóstico institucional	6
2.3 Análisis de la estructura física del establecimiento	9
2.4 Análisis de viabilidad y factibilidad	11
2.5 Selección del problema	12
2.6 Solución propuesta como viable y como factible	12
Capítulo 3	13
Sistematización de la práctica	13
3.1 Desarrollo de la práctica	13
3.1.1 Área trabajada	13

3.1.2 Actividades desarrolladas	13
3.1.3 Lecciones aprendidas	14
3.1.4 Propuesta de mejora	14
3.1.4.1. Fundamentación teórica de la propuesta	15
Conclusiones	25
Recomendaciones	26
Referencia bibliograficas	27
Apéndice	28
Anexos	29
Anexo 1 Cartas de las autoridades	29
Anexo 2 Ficha del estudiante	31
Anexo 3 Acta certificada	32
Anexo 4 Constancia práctica supervisada	33
Anexo 5 Galería fotográfica	34

Índice de Tablas

Tabla 1 Matriz del FODA	6
Tabla 2 Resultados de la observación	7
Tabla 3 Priorización de los problemas encontrados	9
Tabla 4 Análisis para mejorar en la estructura física	10
Tabla 5 Análisis de viabilidad y factibilidad	11
Tabla 6 Programa de actividades	15

Resumen

El desarrollo de la práctica administrativa se realizó en el Instituto Nacional de Educación Básica INEB Colonia Los Ángeles El Banvi Zona 3 del municipio y departamento de Chiquimula, jornada matutina del área urbana con el objetivo de dar una capacitación a los docentes, mediante técnicas de coaching todo esto para mejorar la calidad educativa y pedagógica.

Se realizó un diagnóstico institucional a través de la matriz FODA en el Establecimiento Educativo para determinar el problema principal de la presente investigación, siendo la falta de motivación y autoestima que presentan algunos estudiantes en el cual se demuestra el bajo rendimiento académico,

Se deja la propuesta de un manual de Modelo coaching para los estudiantes, personal docente y administrativo del Instituto Nacional de Educación Básica INEB colonia Los Ángeles, Banvi zona 3, del municipio y departamento de Chiquimula, del cual se realizó una capacitación a los docentes y al director, realizando actividades estimulantes a los estudiantes. Así mismo se les proporciono un manual a cada uno de los docentes para que lo pongan en práctica durante el ciclo escolar.

Introducción

Este es el resultado de la Práctica Supervisada de la carrera de licenciatura en pedagogía y administración educativa, en el que se documenta el proceso llevado a cabo en el Instituto Nacional de Educación Básica –INEB- de la Colonia BANVI, zona 3 del municipio de Chiquimula, departamento de Chiquimula, durante los meses de febrero a mayo del año dos mil catorce y la elaboración de un manual sobre el coaching para ayudar a los alumnos a mejorar el rendimiento académico y a la adaptación de la misma en el ciclo básico.

Se aplicaron las técnicas de observación, la que permitió visualizar el estado físico del área; la entrevista y el análisis de documentos correspondientes al proceso.

El presente informe está conformado por 3 capítulos como; Capítulo 1 Marco Contextual, en este marco se establece la descripción del tipo de institución, la reseña histórica de la institución, Visión y Misión, estructura organizativa y su ubicación Geográfica, con el fin de conocer el contexto donde se realizó el proyecto. Capítulo 2 Diagnóstico Institucional, en el se describe la metodología aplicada, técnicas, instrumentos informantes, unidades de análisis y sus resultados obtenidos en el diagnóstico. Capítulo 3 Sistematización en ella nos describe todo lo realizado en la práctica, actividades desarrolladas, las lecciones aprendidas, propuesta de mejora, fundamentación teórica de la propuesta.

Capítulo 1

Marco Contextual

1.1 Descripción del tipo de institución

La institución sujeta a análisis y observación es el Instituto Nacional de Educación Básica INEB, colonia Los Ángeles, Banvi, zona 3 del municipio y departamento de Chiquimula es una institución de servicio educativo pública, en donde laboran 10 docentes y cuenta con 160 estudiantes en el nivel básico, en jornada matutina del área urbana.

1.2 Reseña Histórica de la institución

Entre los meses de noviembre y diciembre del 2010, el Prof. Luis Pineda Castellón, Director de la Escuela Urbana Mixta de la Col. Los Ángeles empezó con la idea que en las instalaciones de la escuela que él dirige funcionará un instituto básico, debido a la demanda estudiantil que existía en ese sector y la dificultad económica que tenían los estudiantes para asistir al centro de la ciudad a continuar sus estudios, es así como se realizaron encuestas para determinar la cantidad de alumnos con necesidad que funcionara un básico en la Zona 3, de Chiquimula. Fue así como es Prof. Luis Pineda después de realizar dichos estudios, gestionó ante la dirección departamental de Educación dirigida por el Lic. Sergio Augusto Villela Ramírez, quien después de conocer el caso se reunió con el Supervisor de Educación Media Lic. César Adalberto Noguera Jácome para determinar la viabilidad de autorizar el nuevo Instituto Nacional de Educación Básica en el sector antes mencionado, quien no tuvo ningún inconveniente para dicha autorización.

Fue así como el 3 de enero del año 2011, la dirección departamental de educación según Resolución No. 001-2011/SAC-DTP-DDE, resuelve en su punto primero, autorizar la creación y funcionamiento del Instituto Nacional de Educación Básica, que funcionará en las instalaciones de la Escuela Oficial Urbana Mixta, ubicada en la 3^a. Avenida final sur zona 3, colonia Los Ángeles del municipio y departamento de Chiquimula, para impartir los servicios educativos en el nivel medio, ciclo básico de lunes a viernes en jornada matutina.

Después de la autorización el Supervisor Educativo Lic. César Adalberto Noguera Jácome, nombra al PEM. Wuillian Oswaldo Martínez Pérez como director del instituto, Erika Eunice Alarcón Monroy, Karina Lizbeth Alonzo López, Leidy Iveth Flores Monroy y Sandra Osorio para desempeñar las labores administrativas y educativas.

Luego el 5 de enero, se inician las inscripciones para el ciclo escolar 2011, logrando inscribir un total de 50 alumnos, quienes se presentaron el 17 de enero del mismo año para dar inicio al presente ciclo escolar.

1.3 Visión y Misión

Autor de la Misión y Visión del INEB es el PEM. Wuillian Oswaldo Martínez Pérez.

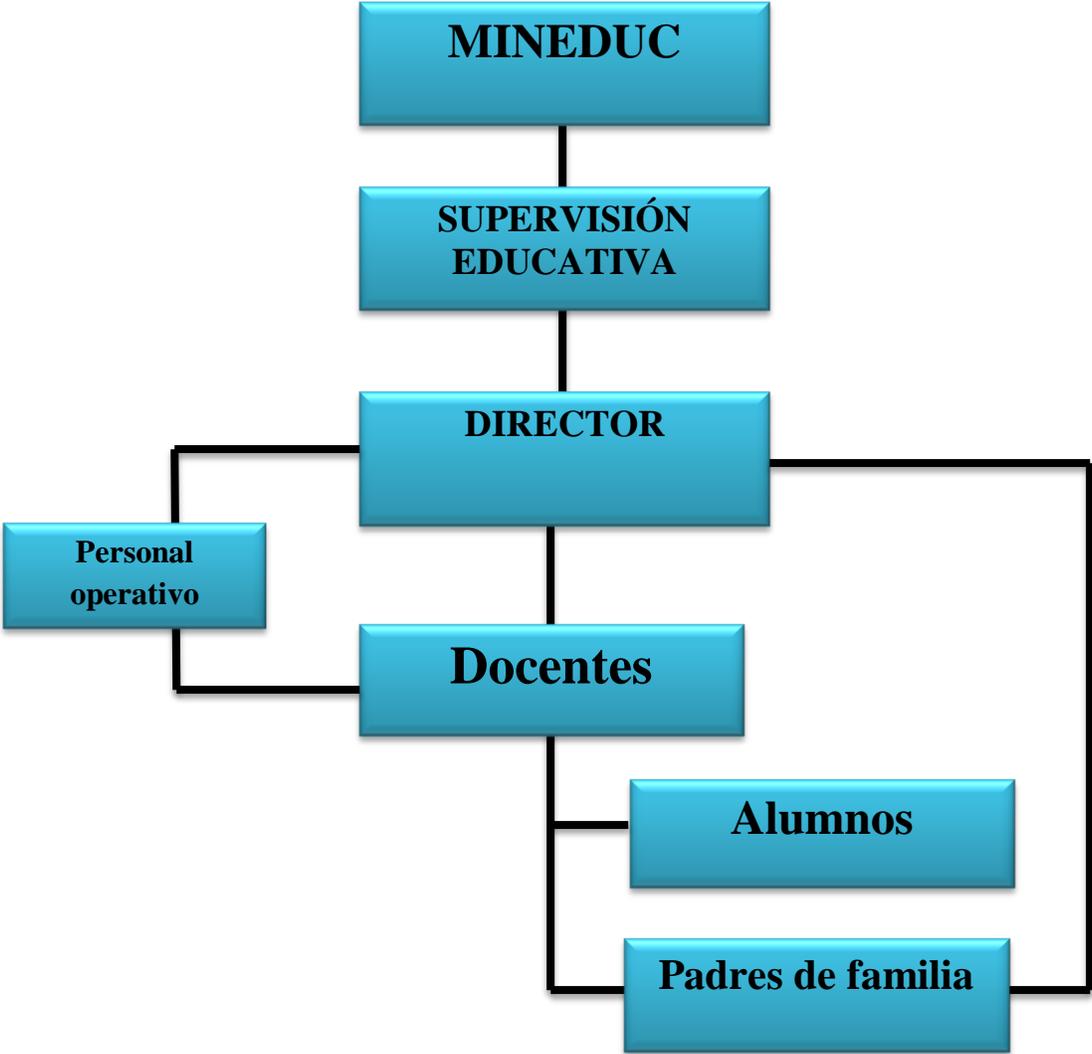
1.3.1 Visión de la institución

Ser una institución educativa que busca la formación integral de los jóvenes para poder contribuir con el desarrollo educativo, utilizando metodologías pedagógicas adecuadas para los y las estudiantes y promover el desarrollo y ser personas competentes en la vida.

1.3.2 Misión de la institución

Somos una institución educativa al servicio de la juventud chiquimulteca con enfoque a nivel de educación básica, promoviendo el desarrollo de la persona humana. Nuestra labor docente se basa en un pensum organizado a través de áreas curriculares mediante la aplicación de metodologías pedagógicas adecuadas, mismos que permiten fomentar el desarrollo de la persona, en función de las necesidades de la sociedad.

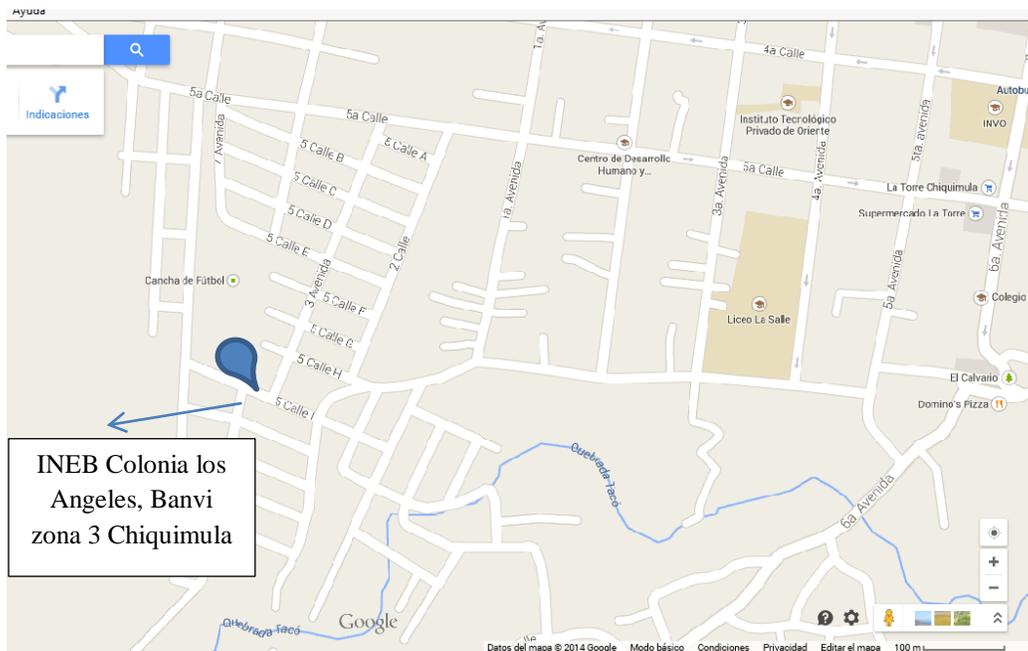
1.4 Estructura Organizativa



Fuente: Proyecto Educativo Institucional

1.5 Ubicación geográfica

Colonia Los Ángeles, BANVI, municipio de Chiquimula, departamento de Chiquimula. Se encuentra limitado al norte territorialmente con la colonia Valle Nuevo, al sur con las colonias, San Francisco y Buezo del mismo municipio y departamento, al este con la Aldea del Jute y al oeste con el Barrio del Molino, Chiquimula.



Capítulo 2

Diagnostico Institucional

2.1 Descripción de la metodología aplicada

Se utilizara para la presente investigación un diagnostico institucional a través del análisis del FODA para determinar el problema de investigación

2.1.1 Técnicas

Las técnicas utilizadas para la realización del diagnóstico Institucional en el Instituto Nacional de Educación Básica INEB, colonia Los Ángeles, Banvi, zona 3 Chiquimula, para la obtención de información fueron:

FODA: esta técnica se utilizó para analizar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas del Instituto Nacional de Educación Básica INEB, colonia Los Ángeles, Banvi, zona 3 Chiquimula

Observación: en esta técnica se realizó una observación de forma física a la institución.

2.1.2 Instrumentos

Los instrumentos aplicados en la investigación para recabar información son:

Matriz FODA: esta matriz nos permite establecer las fortalezas, oportunidades, debilidades y Amenazas del Instituto Nacional de Educación Básica INEB, colonia Los Ángeles, Banvi, zona 3 Chiquimula,

Guía de Observación: en esta guía de plasmó la información recabada por medio de la observación de la estructura física del Nacional de Educación Básica INEB, colonia Los Ángeles, Banvi, zona 3, Chiquimula,.

2.1.3 Informantes

- Director del establecimiento PEM Wuillian Martínez
- Personal Docente

2.1.4 Unidades de análisis

- Entre los documento que se utilizaron para la elaboración del Manual Couching están:
- Orígenes del Coaching (2010) George Bernard Shaw.
- Francois Caby (2012) Coaching, Primera edición.
- Alain Cardon (2005) Coaching de Equipos, primera edición.

2.2 Resultados del diagnóstico institucional

Los resultados del diagnóstico se presentas en el análisis del FODA

Tabla 1 Matriz FODA

Fortaleza	Oportunidades
Libertad del docente para planificar e impartir sus clases Implementación del CNB Infraestructura adecuada para la atención de los estudiantes	Participación en eventos deportivos a nivel intercolegial. Participación del colegio en actividades culturales del municipio, Capacitación para maestros por parte del MINEDUC
Debilidades	Amenazas
Falta de motivación de los estudiantes Poca participación de los padres Inexistencia de un laboratorio de computación. Espacio pequeño para re-creatividad.	Discriminación entre compañeros. Delincuencia entre los jóvenes y uso de drogas. Cambio de docentes por reubicación o traslado.

Fuente: Elaboración propia 2014

Tabla 2 Resultados de la Observación

No.	Aspecto observado	Respuestas	Observaciones y/o Comentarios
1	Ubicación del establecimiento	Muy buena Buena Mala	Muy buena ya que se encuentra en la calle principal de la colonia.
2	Accesibilidad al establecimiento	Buena Mala	Cuenta con rápido acceso ya tiene varias arterias por donde pueden ingresar los alumnos.
3	El establecimiento es	Propio Prestado	El establecimiento es prestado ya que por la tarde funciona la primaria.
4	Cuenta con oficina para dirección	Si No	Si cuenta con una aula para oficina
5	Tamaño de la oficina	Grande Mediana Pequeña	La oficina es muy pequeña e incómoda para atender a los alumnos y padres de familia.
6	Iluminación	Muy buena Buena Regular Mala	Buena Porque no tiene lámparas en todas las aulas.
7	Sala para profesores	Si No	Se utiliza un aula de alumnos para poder estar, pero se desocupa cuando la utilizan para dar el curso de Tecnología,
8	Cuenta con aulas suficientes para atender a los estudiantes	Si No	Las aulas no son suficientes ya que no existe lugar para dar algunos cursos.

No.	Aspecto observado	Respuestas	Observaciones y/o Comentarios
9	Es adecuada la ventilación	Muy Buena Buena Regular Mala	Regular Ya que las ventanas a pesar de ser grandes no son suficiente para la buena ventilación del aula.
10	Cuenta con servicio de internet	Si No	Cuenta con Turbonett pagado por el Ministerio de Educación.
11	Cuenta con laboratorio de computación	Si No	No porque no hay suficientes aulas los alumnos reciben pocos minutos en el laboratorio de la municipalidad.
12	Salón de audiovisuales	Si No	No cuenta a veces se toma un aula específica de un grado para algunas reuniones o capacitaciones.
13	Cuenta con cancha polideportiva	Si No	Si pero es muy pequeña ya que existe tienda y reduce espacio.

Fuente: Elaboración propia 2014

Tabla 3 Priorización de los problemas encontrados

No.	Problema	Causa	Solución
01	Falta de motivación en los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Desintegración familiar • Maltrato por parte de los padres • Que viven con parientes, etc 	<p>Elaboración de la guía de aplicación del modelo coaching en el desarrollo integral del alumno: autoestima, motivación para que puedan crecer profesionalmente y enfrentar retos en la vida.</p> <p>Capacitar a los docentes sobre la guía</p>
02	Poca participación de los padres	<ul style="list-style-type: none"> • Desinterés por el rendimiento académico de sus hijos • No viene con ellos • Trabajan todo el día 	Hacer reuniones con los padres de familia para que se interesen más por sus hijos
03	Inexistencia de un laboratorio de computación.	<ul style="list-style-type: none"> • No hay fondo para comprar equipos 	Gestionar con instituciones privada u ONGs para que donen equipos de computo
04	Espacio pequeño para recreatividad	El terreno donde se encuentra el establecimiento es muy pequeño	Gestionar para la donación de un terreno para la construcción del edificio del instituto

Fuente: Elaboración propia 2014

2.3 Análisis de la estructura física del Establecimiento

La estructura física del Instituto Nacional de Educación Básica INEB, colonia Los Ángeles, Banvi, zona 3 Chiquimula, se encuentra en malas condiciones ya que la iluminación y la ventilación no son las adecuadas, además son pocas las aulas que existen y por esa razón los

alumnos no tienen un aula específica para recibir la cátedra de Industriales y Educación para el hogar.

En la tabla se describen cada uno de los aspectos calificados como deficientes durante la observación física del Establecimiento Educativo, donde se incluyen sugerencias o soluciones para mejorarlas.

Tabla 4 Análisis para mejorar en la estructura física

Aspectos	Sugerencias
Oficina de Dirección: se cuenta con poco espacio en la dirección lo cual dificulta mucho hacer reuniones de maestros.	Quitar los materiales que no interesan y organizarla de mejor manera para tener mas espacio.
Baños: los baños de los alumnos están en pésimas condiciones ya que los inodoros no tienen para echar agua.	Cambiar por completos los inodoros de los baños para mejor el servicio de los alumnos.
Área recreativa: los alumnos por el pequeño espacio que existe por la tienda no pueden recrearse libremente.	Quitar la caseta y colocarla en un lugar donde no interrumpa la recreación de los alumnos.
Malla Perimetral: el establecimiento cuenta con malla perimetral que no es tan seguro para los alumnos ya que las personas que pasan por el lado de afuera los observan y molestan cuando están en la hora de recreo.	Construir un muro perimetral cambiando por completo la malla y darle mayor seguridad a los alumnos.

Fuente: Elaboración propia 2014

2.4 Análisis de Viabilidad y factibilidad

Tabla 5 Análisis de Viabilidad y factibilidad

No.	Indicadores	OPCIÓN	
		Si	No
	Financiero		
1.	¿Se cuenta con suficientes recursos financieros?		X
3.	¿El proyecto se ejecutará con recursos propios?		X
	Administrativo Legal		
6.	¿Se tiene la autorización legal para realizar el proyecto?	X	
7.	¿Se tiene representación legal?	X	
8.	¿Existen leyes que amparen la ejecución del proyecto?	X	
	Técnico		
9.	¿Se tienen las instalaciones adecuadas para el proyecto?	X	
11.	¿Se tiene bien definida la cobertura del proyecto?	X	
12.	¿Se tienen los insumos necesarios para el proyecto?	X	
14.	¿Se han cumplido las especificaciones apropiadas en la elaboración del	X	
15.	¿El tiempo programado es suficiente para ejecutar el proyecto?	X	
16.	¿Se han definido claramente las metas?	X	
17.	¿El proyecto es de vital importancia para la institución?	X	
	Mercado		
19.	¿El proyecto satisface las necesidades de la población?	X	
21.	¿El proyecto es accesible a la población en general?	X	
22.	¿Se cuenta con el personal capacitado para la ejecución del proyecto?	X	
	Político		
23.	¿La institución será responsable del proyecto?	X	
24.	¿El proyecto es de vital importancia para la institución?	X	
25.	¿Los beneficiados aceptan el proyecto?	X	
	Cultural		
26.	¿El proyecto beneficiará la equidad de género?	x	
	Social		
27.	¿El proyecto genera conflictos entre los grupos sociales?		X
28.	¿El proyecto beneficia a toda la comunidad educativa?	X	

Fuente: Propedéutica para el Ejercicio Profesional Supervisado (EPS).

2.5 Selección del problema

La falta de motivación en los estudiantes.

2.6 Solución Propuesta como viable y como factible

Diseño de un manual de Modelo coaching para los estudiantes, personal docente y administrativo del Instituto Nacional de Educación Básica INEB colonia Los Ángeles, Banvi zona 3, del municipio y departamento de Chiquimula.

Capítulo 3

Sistematización de la Práctica

3.1 Desarrollo de la práctica

La práctica administrativa se desarrolló en el Instituto Nacional de Educación Básica INEB, Colonia Los Ángeles, Banvi, Chiquimula, Chiquimula la cual dio inicio el 10 de febrero y finalizó el 25 de abril del presente año haciendo un total de 200 horas.

Se trabajó de 8:00 a 12:00 am, haciendo un total de 4 horas diarias, en la cual se desarrollaron actividades referentes al área administrativa del establecimiento educativo.

3.1.1 Área trabajada

Se trabajó en el área administrativa del Instituto Nacional de Educación Básica INEB, Colonia Los Ángeles, Banvi, Chiquimula, Chiquimula.

3.1.2 Actividades desarrolladas

En la práctica administrativa desarrollada en el Instituto Nacional de Educación Básica INEB, Colonia Los Ángeles, Banvi, Chiquimula, Chiquimula se desarrollaron las siguientes actividades.

- Organizar la papelería de los alumnos.
- Realizar la estadística inicial para el MINEDUC.
- Levantar conocimientos a los alumnos mal disciplinados.
- Realizar actividades culturales y cívicas.
- Llenar formularios para citas de maestros al IGSS.
- Levantar actas a los alumnos practicantes.

3.1.3 Lecciones aprendidas

Durante el tiempo que realice mi práctica administrativa adquirí las siguientes experiencias:

- El manejo de personal docente en donde se les distribuye sus actividades dentro de las comisiones que se les asigna.
- El conocimiento de cada uno de los libros que se maneja, entre ellos: libro de inscripción, libro de actas, libro de conocimientos, libro de finanzas.
- El control de expedientes de estudiantes.
- El ingreso a los alumnos al sistema de Código Personal.
- Tener presente que como Director no solo se encarga del área administrativa sino que se tiene que involucrar en los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- Conocer quiénes forman parte del personal docente.
- También conocer a nuestros estudiantes, ayudarles en su vida estudiantil.

3.1.4 Propuesta de mejora

Proporcionar a los docentes participantes criterios, estrategias y herramientas para que sean competentes en su desempeño con los estudiantes, tanto en los aspectos académicos, como en los de formación humana y crecimiento personal, social y comunitario con la guía de aplicación del modelo coaching en el desarrollo integral del alumno: autoestima, motivación para que puedan crecer profesionalmente y enfrentar retos en la vida.

Para la implementación de esta guía se capacitó a los docentes del Instituto Nacional de Educación Básica INEB, Colonia Los Ángeles, Banvi, zona 3 del municipio y departamento de Chiquimula, de la manera siguiente:

Tabla 6 Programa de Actividades

Definición	Responsable	Participantes
Bienvenida	Felix Obed Villeda Sandoval	Director y docentes
Oración	Director	Docentes
Objetivo de la actividad	Felix Obed Villeda Sandoval	Director y docentes
Presentación de la guía	Felix Obed Villeda Sandoval	Director y docentes
Temas desarrollados		
Durante la capacitación se desarrollaron cada uno de los temas incluidos en la guía	Felix Obed Villeda Sandoval	Director y docentes

Fuente Elaboración propia 2014

3.1.4.1 Fundamentación teórica de la propuesta

Coaching

La International Coach Federation (2014) define el coaching de la siguiente manera: “El coaching consiste en una relación profesional continuada que ayuda a que obtengamos resultados en la vida, profesión, empresa o negocios de las personas. Mediante este proceso, las personas podemos profundizar en nuestro propio conocimiento, aumentar el rendimiento y mejorar la calidad de vida”.

Jim Selman (2006) dice: “El coaching es un proceso de aprendizaje dinámico que aborda cuestiones técnicas y psicológicas. Uno de los ámbitos de trabajo en el coaching personal es la

gestión del tiempo, la gestión de los conflictos, de las creencias y de los hábitos, la gestión del estrés y de las emociones.

El coaching tiene el objetivo que la persona progrese de forma rápida y eficaz y alcance una autonomía en la resolución de los problemas importantes y cotidianos. El coaching permite que la persona se sitúe aligere el peso de la vida personal y profesional con un estilo de vida más confortable en todos los aspectos en el menor tiempo posible”.

Orígenes del Coaching

Leonardo Ravier (2005) “Sólo triunfa en el mundo quien se levanta y busca las circunstancias, y las crea si no las encuentra”.

“La palabra coach es de origen húngaro, se denominaba así a un vehículo tirado por animales para transportar personas. De forma metafórica el coaching transporta personas de su estado presente a su estado deseado.

El coaching tiene aportaciones desde la Filosofía (Sócrates, Platón y Aristóteles), de la psicología (Humanista, Gestáltica, Cognitiva, Constructivista, Conductista), de la Programación Neurolingüística, Influencias orientales (Zen) e incluso de la consultoría y la empresa.

Los primeros conceptos de coaching se escucharon en el deporte, principalmente en el tenis. La enseñanza de deportes como el tenis, esquí, o el golf, fue estudiada hace más de dos décadas por Timothy Galley, experto en educación y en tenis en Harvard, quién lanzó el desafío de un libro titulado "The Inner Game of Tennis" (El juego interior del tenis), seguido muy poco después de "The Inner Skiing" (El esquí interior) y "The Inner Game of Golf" (El juego interior del golf). La pala interior se utilizaba para indicar el estado interno del jugador o, en palabras de Gallwey: "El oponente que habita en la cabeza del propio jugador es más formidable que el que está al otro lado de la red.

Cuando se publicaron estos libros por primera vez, pocos coaches, instructores o profesionales se mostraron predispuestos a creer en sus ideas, y mucho menos adoptarlas, aunque los jugadores los devoraron con ansia hasta el punto de convertirlos en best-sellers.

Este nuevo modelo, propuesto por Gallwey, sugería que somos similares a una bellota, que contiene en su interior todo el potencial para convertirse en un majestuoso roble. Necesitamos alimento, estímulo y luz para crecer, pero el roble ya se encuentra en nuestro interior” (Caby 2012, p.13).

Filosofía del Coaching

“La filosofía del coaching está basada en las teorías de Sócrates. Hace referencia a la capacidad que tienen las personas en buscar dentro de sí mismos y poder descubrir las respuestas por sí mismos. El coaching trata de acompañar al aprendiz-alumno en este proceso de aprendizaje”.

Así como una comadrona ayuda a “dar a luz” sin ser su propio parto, Sócrates ayudaba a encontrar respuestas en sus discípulos, pero él no daba respuestas o soluciones. El coaching, se apoya en el método socrático, en su forma dialéctica de acompañar, que a través del diálogo, hace reflexionar a sus discípulos con preguntas inteligentes, para que estos adquieran conocimiento por sí mismos y llegar a la verdad de las cosas.

En la práctica, el método del coach, no dará consejos, ni soluciones ya hechas, si ayudará al coaché a desarrollar recursos, a encontrar pistas para alcanzar los objetivos o metas que él se ha trazado. Lo que viene de dentro es más válido y fácil de reconocer y aprender que lo que se intenta imponer desde fuera”. (Juan Fernando Bou Pérez, 2009, p. 14)

Tipos de Coaching

“Además de las definiciones de coaching, tenemos que tener en cuenta los diferentes tipos que existen -no sin antes aclarar que el coaching siempre es único, al igual que cada persona también es única; lo único que cambia es el contexto o escenario para lo que se aplica-. De

esta forma nos encontramos con las situaciones personales, laborales, individuales o grupales que dan lugar a cuatro tipos de coaching:

- Coaching Life o personal.
- Coaching de pareja.
- Coaching ejecutivo.
- Coaching de equipos.

Es importante anotar que el coaching no busca el corto plazo sino resultados a largo, si bien todos sus tipos “obligan” a dar el primer paso para emprender el viaje hacia ese destino o propósito planteado”. (Alfonso Alonso, 2011, p. 49)

El coaching en el ámbito laboral

“En el contexto profesional es donde más tipos de coaching se están desarrollando. Deportivo, estratégico, político, de resolución, de desarrollo, de retención, de transición, etc. Son algunos de ellos, pero para no hacer excesivas distinciones, nos centraremos en el ejecutivo y de equipos, puesto que engloban muchos de los aspectos incluidos en los anteriores”. (Alfonso Alonso, 2011, p. 50)

Coaching ejecutivo

“Está relacionado con todos los colectivos que se dan en la empresa: high potential, mando intermedio y directivo. En cuanto a los primeros, nos encontramos que dentro de la empresa tenemos: primero, a los futuros “número uno”, entendiendo por éstos los que tienen el suficiente potencial para poder asumir puestos de mucha responsabilidad en un futuro, y para agilizar el proceso, se les aplica este tipo de dinámica; segundo, a los que ya han demostrado y siguen demostrando que están en puestos de mucha responsabilidad, y se les acompaña, sobre todo, en la reflexión estratégica de la compañía.

Hablamos de los puestos directivos a nivel de presidentes, directores generales, pequeños y medianos empresarios, etc.; y por último, también se realiza con los mandos intermedios o gerentes fundamentalmente por la problemática que tienen, al tener que realizar las labores directivas y las de ejecución. El rol que asumen, es, por tanto, el de dar órdenes y al mismo tiempo recibirlas”. (Alfonso Alonso, 2011, p. 50)

Coaching de equipos

“La problemática es más compleja en la medida que aumentan el número de integrantes. El esfuerzo que realiza el coach también es mayor que en el proceso individual, debido a que durante las sesiones hay que estar pendiente de varias personas, además de mantener la atenta mirada en los mecanismos que se producen en la interacción entre los distintos miembros del equipo.

El coaching de equipos se utiliza fundamentalmente para las situaciones siguientes:

- Alineamiento del equipo con la cultura de la empresa, sobre todo cuando es fundamental generar procedimientos en la organización.
- Cuando desciende el rendimiento del equipo estando las tareas perfectamente delimitadas. Es decir, no es un problema de consultoría.
- Para crear y generar cohesión. No hay que olvidar que el coaching de equipo se entiende como unidad y no como el desarrollo del potencial de cada uno de los integrantes del equipo”. (Alfonso Alonso, 2011, p. 51)

Principios del coaching

- “Propiciar espacios de descubrimiento: a través de una conversación interesante y rica, de planteamientos reveladores y buenas preguntas, se trata de crear atmósferas que promuevan la toma de conciencia y que provoquen el descubrimiento.

- Ofrecer el espejo más limpio: llevar al otro por el camino del auto-conocimiento, ayudándole a percibir su gran potencial humano lo más claramente posible: ofrecerle el descubrimiento de “la mejor versión de sí mismo/a”.
- Desvelar su sentido: mostrar interés por el otro y permitir que se desvele sin juicios. Percibir una gran verdad, un sentido detrás de las adversidades y transmitirlo. Fluir con el otro hacia nuevas posibilidades, descubriendo y trascendiendo las resistencias internas o externas. El coach ofrece reconocimiento y motivación durante todo el proceso.
- Revelar la libertad personal: descubrir la responsabilidad individual, el derecho humano de ser uno/a mismo/a, la capacidad de elección y el compromiso con la acción.
- Explorar con su mejor mapa: acompañar al otro mientras elige sus propias rutas, valorando y apoyando sus sueños, cualidades, sentimientos, compromisos, acciones y progresos. Respetar sus decisiones, sus cambios de planes, sus modos de hacer.
- Identificar lo importante: identificar las resistencias y ayudar al cliente a enfocarse en lo que realmente importa. No perder el norte.
- Perfeccionar la comunicación: hablar sinceramente y de forma directa, natural y relajada. Ser uno mismo con el otro y perderle el miedo al silencio. Compartir lo que uno observa, piensa, siente o cree; sus sensaciones e impresiones durante la conversación.
- Transmitir entusiasmo: el entusiasmo es contagioso y crea confianza. El otro hace todo lo mejor que puede y nosotros disfrutamos ayudándole. Jugar con nuevas opciones, ofrecer alternativas y perspectivas diferentes. Potenciar la creatividad del cliente.
- Diseñar facilidades: ayudar al otro a diseñar una vida más fácil, sostenible y que conspira a su favor. Crear entornos que le apoyen.

Promover el avance: inspirarle a pedir más de la vida, a “subir su listón”. Ser su socio fiel, su colaborador incondicional, e inspirarle a ver que siempre puede dar más de sí mismo/a. Avance implica movimiento, y movimiento significa un cambio. Es fundamental convertir los pasos en hechos”. (Guillermo Rodríguez G., 2008, p. 37).

Fases del proceso de coaching

“En el proceso de Coaching existen una serie de fases, que se realizan de manera consecutiva, que ayudarán al Coachee a alcanzar la meta deseada. Estas fases nos ayudan a marcar un ritmo en el proceso de Coaching y también a que el Coachee entienda el significado del cambio que va a lograr. A continuación expongo estas fases:

- Analizar: el Coach ayuda al Coachee, a través de preguntas, a identificar y definir las carencias y comportamientos que le impiden lograr sus objetivos.
- Tomar conciencia: es la fase que nos capacitará para poder elegir y tomar decisiones acertadas. El Coach guiará al Coachee a tomar las decisiones adecuadas y sus posibles consecuencias, además de facilitarle las herramientas necesarias para la elección.
- Fijar objetivos: en todo proceso de Coaching se deben definir unos objetivos para lograr solventar el problema que presenta el Coachee, existen varias formas de plantear esos objetivos, como por ejemplo:
 - La afirmación negativa “Quiero dejar de estar desanimado”
 - Definir el objetivo como lo contrario al problema “Quiero sentirme motivado en el trabajo”.
 - Tener un modelo de referencia “Quiero ser extrovertido como mi compañero Pedro”
 - Definir características clave “Quiero ser un empleado con...”
- Actuar: en esta fase el Coachee deberá poner en marcha la realización de sus objetivos de manera constante, mientras que el Coach servirá de guía en el proceso y ayudará al Coachee a superar las dificultades de la puesta en práctica.
- Medir: aquí se comprobará si se están consiguiendo los objetivos, midiendo si nos acercamos o nos alejamos de ellos, observando los resultados que se están obteniendo.
- Comprometerse: el proceso de Coaching concluye con un compromiso relacionado con el plan de acción acordado entre el Coach y el Coachee este compromiso es la clave para mantener en el tiempo el trabajo que se ha realizado durante el proceso.”(Juan Pablo Villa y José Angel Coperan, 2010, p. 90)

El coaching y su influencia en la educación

Para Miguel Angel Soto Vidal (2009) “Se trata de un proceso de comunicación en el que un coach (conductor o entrenador, aunque ninguna de estas dos palabras en español traduce bien el concepto), ayuda a un coachee (cliente – usuario – alumno – entrenando) a mejorar su rendimiento y ser lo que él, quiere ser.

El coach no dice qué hacer, no receta fórmulas ni soluciona problemas; sólo hace preguntas. Con estas preguntas, el coach, 1) muestra el camino en el que el alumno se halla; 2) ayuda a descubrir las opciones posibles y a tomar una nueva dirección; 3) ayuda a persistir en el cambio.

El coaching es, pues, una metodología educativa (La famosa Cuestión Docente) para el cambio y el coach un facilitador de procesos de cambio en las personas. Y como en cualquier otro enfoque moderno de facilitación, el coach se abstiene de opinar, dar respuestas o proponer soluciones. Es la persona la que decide el camino a seguir, al igual que en un proceso de trabajo en grupos tradicional, es el grupo mismo el que define sus conclusiones. El coach es tan solo un facilitador pedagógico del proceso de cambio. Pero a diferencia de los procesos de facilitación de trabajo en grupos ya conocidos, el coaching se enfoca claramente en los individuos (aún si es un coaching ontológico), en su potencial, en sus sueños y metas.

Un reputado autor, en este campo, lo define como “el método para mejorar el rendimiento de las personas”.

¿Por qué acudir a un proceso de coaching? La respuesta es cautivante: “El coaching es un juego de apuestas altas: nada menos que la felicidad (pedagogía de la Felicidad / Amor). La gente acude al coaching porque quiere ser feliz o más feliz”.

Pero no es una terapia, como suele confundirse, en donde un psicólogo profesional analiza a un paciente; ni es un proceso de tutoría, en donde alguien “mejor” que uno le orienta por el camino a seguir”.

Liderazgo educacional

Dr. Ricardo R. Saavedra (2014) “Se considera el concepto de “Liderazgo educacional”, como una expedición compartida que busca mejorar las experiencias educativas, en el que todos los miembros de una institución educativa o de una organización que aprende, pueden y deben contribuir responsablemente. El liderazgo educacional maximiza el potencial de los individuos involucrados en el proceso educativo. Un líder educacional es todo aquel miembro de una comunidad educativa (en cualquier rol), que contribuye a la creación de la energía total requerida para mejorar el aprendizaje.

Los rasgos de un líder educacional deberían ser, entre otros:

- Construir capacidades para compartir metas y visiones;
- Construir relaciones fuertes, trabajo colaborativo y alianzas;
- Enfocarse en la auténtica educación democrática;
- Comprender y liderar el proceso de cambio;
- Encontrar nuevos enfoques de hacer y de ser.

Y es desde este enfoque hacia el liderazgo en donde podemos encontrar un punto de llegada nutritivo para el coaching. Con métodos de coaching podemos construir liderazgos educacionales como los que proponen diversos Coaching Experimentados.

A menudo en el centro educativo no existen muchos profesionales a los que se pueda recurrir en demanda de ayuda. La mayoría de las ocasiones, los alumnos no poseen una gran interacción con el equipo docente, el equipo docente no la tiene, a su vez, con los padres y estos buscan desafortunadamente la implicación de sus hijos en el Proyecto Educativo del Centro (PEI). El coaching educativo pretende descubrir el talento de los seres humanos implicados en dicho proyecto para así mejorar y optimizar su desarrollo personal y profesional, futuro. De tal modo, un proceso de coaching aplicado a la escuela tendría la siguiente estructura:

- Coaching Familiar. Formación de padres y madres implementando las herramientas del coaching para que les ayude en la misión de educadores.
- Coaching en las Aulas. Formación del docente como asesor académico.
- Coaching a los Alumnos. La formación de alumnos coachees.

Claramente, el enfoque de coaching se acopla muy bien con los modelos educativos constructivistas, basados en la acción propia del educando y en el autodescubrimiento.

Cuando se entiende la pedagogía como un ejercicio de autonomía y libertad, el enfoque de coaching encuentra un escenario adecuado para contribuir en el proceso de enseñanza – aprendizaje. Se considera además, que el coaching es un proceso de lucha por la libertad, en el amplio sentido de liberarse de algo que impide las metas de la persona y libertad de hacer lo que la persona anhela, o sea educación con y desde las necesidades del educando.

Una idea esencial en la educación, en donde el docente puede ser más un facilitador o coach, que un enseñante o experto, como en el modelo tradicional. La tutoría tradicional, por ejemplo la que se utiliza en la educación superior, o la tutoría del eLearning, puede reinventarse bajo el enfoque de coaching, para que el tutor juegue un papel más relevante y efectivo del que suele jugar en modelos convencionales.

Son muchas las posibilidades y variantes que ofrece el método del coaching cuando se aplica a la educación, y puede conectarse fácilmente con ideas pedagógicas modernas, muy en boga en la educación latinoamericana”.

Conclusiones

- En el Instituto Nacional de Educación Básica INEB, Colonia Los Ángeles, zona 3, Banvi, Chiquimula, departamento de Chiquimula, fue muy importante conocer los factores los cuales influyen en el bajo rendimiento académico de los alumnos, los cuales son: bajo autoestima y poca motivación.
- Se elaboró el Manual de Coaching con el propósito de proporcionar estrategias que ayuden a los estudiantes a despertar la autoestima y motivación, para mejorar su rendimiento académico.
- Se capacitó al director y personal docente del Instituto Nacional de Educación Básica INEB, Colonia Los Ángeles, zona 3, Banvi, Chiquimula, departamento de Chiquimula, sobre el método coaching, el cual permitirá mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje.

Recomendaciones

- El director y docente deberán de conocer los factores que influyen en el bajo rendimiento académico de los alumnos, del el Instituto Nacional de Educación Básica INEB, Colonia Los Ángeles, zona 3, Banvi, Chiquimula, departamento de Chiquimula, al inicio del ciclo escolar.
- Que los docentes aplique durante el año el manual de Coaching para ayudar a los estudiantes a despertar la autoestima y motivación, para mejorar su rendimiento académico.
- Que el director realice una supervisión constante a los docentes si se está implementando el manual Coaching en los estudiantes en su despertar de la autoestima y motivación para mejorar en su rendimiento académico.

Referencias bibliográficas

- Proyecto Educativo Institucional, Instituto Nacional de Educación Básica, Colonia Los Ángeles del BANVI, Chiquimula, Chiquimula.
- Proyecto Educativo Institucional, Escuela Oficial Urbana Mixta , Colonia Los Ángeles del BANVI, Chiquimula, Chiquimula
- Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades, Departamento de Pedagogía. Propedéutica para el Ejercicio Profesional Supervisado. (EPS). Guatemala 2011.
- Francois Caby (2012). Coaching, México: Editorial De Vecchi, S.A.
- International Coach Federation ICF (2014). Que es Coaching. Recuperado de <http://www.icf-es.com/mwsicf/sobreicf/definicion-coaching-icf-espana>.
- Jim Selman (2006). Capital Humano, Suplemente y Desarrollo.
- Alfonso Alonso (2011). Tipos de Coaching: El papel de la Psicología y su aplicación. Recuperado http://www.centrodeayudapsicologica.com/www.centrodeayudapsicologica.com/prensa_files/tipos%20de%20coaching.pdf
- Guillermo Rodríguez G. (2008). Domine el Coaching y Potencie su empresa.
- Dr. Ricardo R. Saavedra (20014). Liderazgo educacional. Recuperado de <http://fundacionlatinoamericanadecoaching.wordpress.com/2009/07/21/que-es-el-coaching-y-su-influencia-en-la-educacion/>
- Juan Pablo Villa y José Angel Coperan (2010). Manual de Coaching: Como mejorar el rendimiento de las personas. Barcelona: Editorial Bresca S.L.

Apéndice.



Universidad Panamericana
Facultad de la Educación
Sede Jocotán
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa



Diseño de un manual de Modelo coaching para los estudiantes, personal docente y administrativo del Instituto Nacional de Educación Básica INEB colonia Los Ángeles, Banvi zona 3, del municipio y departamento de Chiquimula



Estudiante: Felix Obed Villeda Sandoval

0913492

Chiquimula, mayo de 2014

Índice

Presentación	i
Bienvenido a la participación como "coach en el despertar de la autoestima y motivación del estudiante adolescente"	ii
Introducción.	iii
Aplicación del modelo coaching	1
Propósito	1
Objetivos que pretende alcanzar	1
Para reflexionar	1
Capítulo 1	3
El docente como persona.	3
1.1. El profesor como persona	3
Actividad	3
Capítulo 2	5
Ser tutor (coaching)	5
¿a qué nos referimos con tutoría?	5
2.1.El papel del tutor	5
2.2.Descubriéndote a ti mismo como tutor	7
Capítulo 3	9
El docente como coach.	9
El docente como acompañante o coach tiene las siguientes características:	9
Capítulo 4	12
La bicicleta del tutor o coach	12
4.1 la mecánica de la "bicicleta de la tutoría"	12
4.2. Subiendo a la bicicleta de la tutoría	17
4.3. Montando en la bicicleta de la tutoría	18
4.3.1. Motivar	18
4.3.2. Conocerse	21
4.3.3. Construir la relación con los estudiantes	23

4.3.4. Identificar las necesidades y capacidades	24
4.3.5. Apoyar	24
4.3.6. Evaluar	24
4.3.7. mantener el contacto y observaciones	26
Capítulo 5	27
Realidad, meta, opciones y acción y el proceso del coaching	27
Capítulo 6	34
Dinámicas para trabajar con los estudiantes	34
1. El círculo	34
2. Imagínate a ti mismo	35
3. Yo soy...	36
4. Un paseo por el bosque.	39

Presentación

¿Eres un docente, un facilitador, un psicólogo y hasta un padre dentro de una institución educativa, o simplemente una persona que quiere ayudar a los estudiantes a desarrollar su autoestima y motivación para que puedan crear un plan de vida y se puedan desarrollar profesionalmente

Entonces, ¡te invitamos a que eches una ojeada a este manual!

¿Cómo llamarías la actividad de ayudar a los estudiantes que desarrollen su autoestima, se adapten al nuevo entorno que se les presenta al pasar al básico o al nuevo nivel de estudios?, ¿Los que están estudiando ya en el nivel básico? Podríamos decir "apoyo", "asesoramiento", "acompañamiento" o si alguna vez los has escuchado simplemente "coaching" para referirse a este tipo de actividad que queremos desempeñar con los estudiantes de educación básica a desarrollar su autoestima. ¿Cómo entendemos la función del tutor (coach) en la adaptación y socialización, motivación y autoestima de nuestros estudiantes?

Convertirnos los docentes como tutores de nuestros estudiantes significa abrirles las puertas para que se adapten al nuevo rol que inician en el ciclo básico, que socialicen con los nuevos compañeros que son extraños, que se puedan expresar en confianza, sean activos, conozcan sus intereses, cuiden sus propias contribuciones y desarrollo, mejoren el mundo.

Bienvenido a la participación como "Coach en el despertar de la autoestima y motivación del estudiante adolescente"

"Hay una magia especial en cada principio, protegiéndonos, que nos dice cómo vivir"... dice un poema alemán. Has abierto el libro, es posible que el título te haya llamado la atención, o el extraño ratón te hace plantearte el tema sobre el que puede tratar el libro. En pocas palabras, vamos a introducirte en cómo ser un "Coach en el despertar de la autoestima y motivación del estudiante adolescente"— Guía de apoyo para despertar la autoestima en el estudiante y su motivación".

Esperamos que el título sea elocuente. Refleja nuestro intento de llegar a un común entendimiento sobre la manera de proporcionar apoyo y asesoramiento a los estudiantes para despertar en ellos su autoestima y motivación para que puedan destacar en cualquier ámbito profesional que pretendan alcanzar en un futuro.

La función del "coach" se está desarrollando progresivamente en el campo educativo, en cualquiera de sus niveles. Sin embargo, todavía no hay una imagen clara sobre lo que esta práctica significa, sobre todo cuando se trata de apoyar y ser un guía para el estudiante.

INTRODUCCIÓN

Porqué de esta guía

Simplemente es necesaria. Cada vez es más evidente, en el ámbito de la educación especialmente con los estudiantes educación básica, la necesidad de que los estudiantes se adapten al cambio que sufren de pasar de primaria a básico y puedan socializar con nuevos compañeros de una forma rápida y así lograr la participación activa, estándares de calidad, reconocimiento, también dentro de nuestros estudiantes encontramos aquellos estudiantes desmotivados, con rendimiento bajo académicamente y esto se debe a problemas que desconocemos los docentes, problemas basados en maltrato familiar, desintegración familiar, viven solos, etc.

El término elegido que tiene un entendimiento común es el término inglés "coaching". Tradicionalmente, se entendía dicho término como el proceso por el cual una persona ayuda a gente y equipos a sacar el mejor partido de sí mismos y coordinar la manera de trabajar eficientemente como parte de un grupo. Sin embargo, hoy en día "coaching" tiene un significado más amplio. Incluso a pesar de que el término "coach" tiene muchos significados e interpretaciones en los diferentes campos, lo hemos identificado como una de las maneras de mejorar la calidad, en este caso la calidad de los estudiantes.

La figura del coach, en este sentido, es un elemento nuevo en el apoyo a la adaptación y socialización del estudiante.

Esta Guía del Buen Tutor ha sido desarrollada como manual con el objetivo de ofrecer un apoyo práctico a docentes para que ayuden a sus estudiantes de primer grado básico a adaptarse y a socializar con sus nuevos compañero. Esperamos que encuentres algunas respuestas a las

¿A quién va dirigida la guía?

Esta Guía del Buen Tutor o coach ha llegado, de alguna manera, a tus manos. O nuestra promoción ha tenido un éxito enorme, o tú tienes unas expectativas relacionadas con el título que te han llevado a hacer el esfuerzo de conseguirlo. ¡Ten por seguro que formas parte del grupo destinatario del material aquí incluido!

Cuando el equipo editorial de la guía se reunió por primera vez en Bruselas, tenía en mente a alguien justamente como tú: con motivación y trabajando activa y directamente con jóvenes, ¿nos equivocamos? Es posible que tengas una vaga idea de lo que significa tu papel de "tutor"

orientando a los jóvenes. Es posible que estés motivado para trabajar como tutor en el futuro, por tu propia experiencia de persona joven, por necesidad en tu organización o por objetivos profesionales. Así, los lectores a los que está dirigido este libro son tan variados como los "paisajes" del trabajo europeo con la juventud, propiamente dicho, empezando por jóvenes que quieren apoyar su propia Iniciativa Juvenil y pasando por profesionales adultos que quieren ampliar sus conocimientos y habilidades en el trabajo juvenil.

**Aplicación del modelo coaching en el desarrollo integral del alumno:
autoestima, motivación para que puedan crecer profesionalmente y enfrentar
retos en la vida**

Propósito:

Proporcionar a los docentes participantes criterios, estrategias y herramientas para que sean competentes en su desempeño con los estudiantes, tanto en los aspectos académicos, como en los de formación humana y crecimiento personal, social y comunitario.

¿Qué vas a aprender en este manual?

- ✓ Las características que el docente posee como persona.
- ✓ El docente como coach o guía en el desarrollo integral del alumno.
- ✓ La selección y aplicación de estrategias para estimular en los estudiantes el logro de

Objetivos que pretende alcanzar

¿Qué temas abordaremos a lo largo de este manual?

- ✓ El docente como persona.
- ✓ El docente como Coach.
- ✓ Realidad, meta, opciones y acción, en el proceso del coaching.

Para reflexionar:

Entre la gran diversidad de actividades laborales de los seres humanos, la docencia resulta particularmente distinta. En esta actividad está implícito, para el profesor, asumir funciones donde las relaciones interpersonales dejan marcas profundas en la forma de ser de quienes participan en el proceso educativo.

Los seres humanos invertimos una gran cantidad de tiempo en el proceso de aprender en las instituciones educativas, en esos lapsos el alumno es el protagonista principal y el profesor es el acompañante que lo guiará hacia el cumplimiento de sus metas y objetivos de aprendizaje y de vida.

CAPITULO 1

EL DOCENTE COMO PERSONA.

1.1. El profesor como persona

El profesor es una persona y como tal no es posible desligar de la práctica de la docencia los rasgos de su personalidad.

La responsabilidad implícita en el acto educativo requiere que el docente tenga claridad sobre la estructura de su persona.

El docente consciente de la influencia de su personalidad en el proceso educativo, debe permitirse lo siguiente:

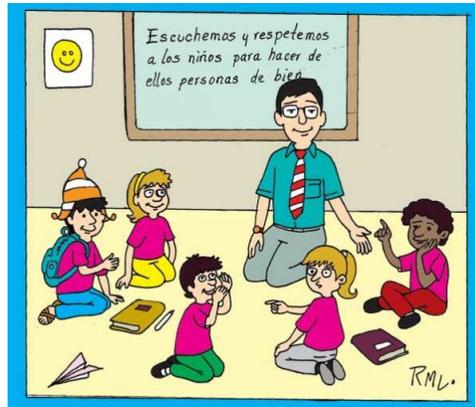
- ✓ Un análisis profundo de las condiciones que se cumplieron para que él o ella llegaran al ejercicio de la docencia.
- ✓ Reflexionar sobre lo que le mantiene ejerciendo dicha actividad.
- ✓ Un constante análisis de sus acciones educativas desde la perspectiva de sus rasgos de personalidad.
- ✓ Tener espacios para discutir y analizar, casos en los que se haya expuesto una situación de carácter personal.
- ✓ Observar las reacciones que le despierta cada alumno.

Actividad 1

Reflexiona...

- ✓ ¿Qué fue lo que me llevó a elegir la docencia?
- ✓ ¿Qué es lo que me motiva a continuar como docente en la actualidad?
- ✓ ¿Considero que conozco adecuadamente mis rasgos de personalidad?
- ✓ ¿Cómo influyen esos rasgos en mi desempeño en el aula, en mi interacción con los estudiantes y en su desempeño académico?
- ✓ ¿Procuró crear los espacios de discusión para intercambiar opiniones con mis colegas respecto a mis experiencias en el aula?

Lee con atención las siguientes frases y comparte tus sentimientos y experiencias con tus compañeros:



El principal recurso con el que cuenta el maestro es su propia persona.

¿Cuántos docentes muestran respeto por el alumno y le prodigan atención en su condición de persona tomada aisladamente?"

Carl Rogers

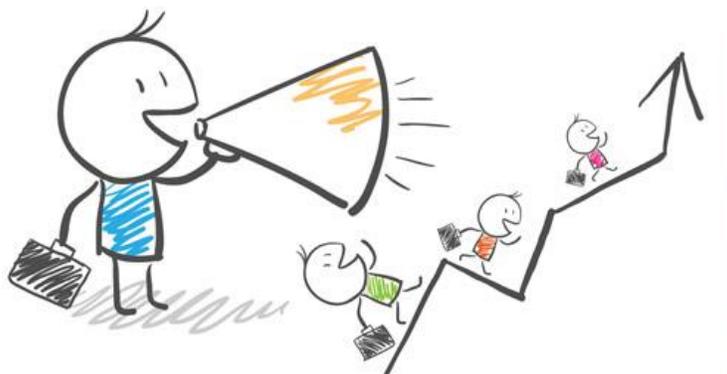
CAPITULO 2

SER TUTOR (COACHING)

2.1. ¿A qué nos referimos con tutoría?

Como hemos dicho la actividad de "coaching" no es nueva, el término sí lo es en el contexto educativo. Se utiliza más en los campos del deporte porque piensas en el entrenador del equipo de Fútbol o de beisbol y de los negocios porque piensas en la personal que capacita a su grupo de ventas. Sin embargo, aunque las experiencias de coaching en deportes, educación, negocios y para la vida son muy diferentes, los principios y objetivos suelen coincidir. El que un tutor (coach) dirija un grupo significa que exista el diálogo y actividades con el objetivo de buscar el potencial de grupos e individuos. Es un diálogo de aprendizaje e intercambio. Además, este diálogo es un modelo que muestra la facilidad y rapidez con la que se pueden llevar a cabo cambios.

Puede que no denomines "coaching" a tu actividad de apoyo a los estudiantes. En esta guía, con los términos tutoría y coaching nos referimos a la variedad de actividades pensadas para apoyar a los estudiantes adolescentes en el despertar de la autoestima y su motivación



2.2. El papel del tutor

Sabemos que un tutor no queda definido ni por su formación profesional o educativa, ni por las actividades que lleva a cabo.

Pensemos lo siguiente:

- ✓ ¿Qué aspecto tiene un tutor?
- ✓ ¿Quién es este tutor al que nos referimos?

Que nosotros sepamos, no hay ni tal título, ni formación profesional o universitaria. Los tutores, según lo entendemos, pueden ser líderes religiosos, psicólogos, líderes juveniles de alguna organización, docentes.

Podemos intentar definir al tutor según lo que éste trabaje con su grupo de estudiantes. Si el tutor apoya a los adolescentes de una manera determinada, el tutor, tiene como primer objetivo el desarrollo individual, utilizando una serie de métodos donde busca la participación en actividades. Generalmente, podemos considerar esto como educación no formal. Mediante la participación en actividades de educación no formal, los estudiantes ganan seguridad en sí mismos y experiencia, van aumentando su autoestima y a la vez se están motivando. El que los estudiantes participen en actividades de una educación o formal también es una buena forma para que los jóvenes aprendan a participar, ya que está basada en los principios de auto-gobierno y voluntariado, ya que tienen que tomar decisiones por sí mismos y asumir la responsabilidad de llevarlas a cabo.



Un tutor, es aquella persona que tiene que apoyar a su grupo de estudiantes en las actividades escolares (deportivas, culturales, cívicas, etc). De vez en cuando, el tutor trabaja con los estudiantes llevando a cabo algunas tareas específicas basadas en las necesidades del grupo

(como, por ejemplo, en actividades extraescolares, talleres, obras teatrales, competencias interescolar, etc)

El tutor es responsable del proceso de formación o asume la responsabilidad de llevar a cabo tareas concretas del mismo.



Otro aspecto importante, base del trabajo del tutor, es la relación con los estudiantes. Este es el factor más importante en el proceso de adaptación con el grupo, poder que, en este caso, significa una mayor participación. No es necesario que el tutor conozca al grupo, pero cuando no le conoce, necesita algo de tiempo, al principio, para construir una relación positiva con él, esto se da cuando los estudiantes son de primer ingreso.

Lo que se ha mencionado hasta el momento no son exclusivos. Ya que no es la única definición del papel del tutor.

2.3. Descubriéndote a ti mismo como tutor

- ✓ Colócate por un momento frente al espejo y pregúntate y respóndete a ti mismo:
- ✓ ¿Quién soy yo como tutor?
- ✓ ¿Por qué quiero llevar a cabo una tutoría?
- ✓ ¿Qué es lo que me motiva?
- ✓ ¿Qué me interesa de ser un tutor?
- ✓ ¿Cuál es mi actitud ante los estudiantes?
- ✓ ¿Cuáles son mis habilidades y destrezas para tratar con la gente?



- ✓ ¿Cuáles son mis fuertes y mis limitaciones el trabajo con adolescentes?
- ✓ ¿Cuáles son mis recursos que tengo como tutor?

Tal vez sean muchas preguntas, o pocas preguntas. El llegar a descubrirnos como personas, como seres humanos, es un proceso interminable a lo largo de nuestra vida. De la misma manera, sucede descubrir cómo somos, como tutores, podría ser un proceso largo pero constante durante nuestro trabajo como docentes ante los jóvenes. Por tal razón es necesario que nos preguntemos algunas cuestiones y reflexiones sobre nosotros mismos antes de empezar cualquier actividad de tutoría, puesto que esto nos ayudará a conocernos mejor a nosotros mismos, a descubrir nuestras motivaciones, actitudes, habilidades, límites y el papel que jugamos. Significa descubrirte a ti mismo para estar listo para descubrir a los demás.

CAPITULO 3

EL DOCENTE COMO COACH.

Es preciso poseer una sólida formación integral: **personal, profesional y social**, con un fuerte contenido humanista.

Esta formación se puede complementar desde la psicología, la pedagogía, la sociología, la filosofía, la economía, etc. pero el coaching requiere fundamentalmente **una dimensión ética y humana**.

Más allá de la propia dimensión profesional, esta formación ha de fraguarse en la **experiencia y vivencias personales** que proporcionen al coach la capacidad para orientar y ayudar a otros en el logro de sus metas.

El docente como acompañante o coach tiene las siguientes características:

<ul style="list-style-type: none">• Ayuda a aprender• Estimula la creatividad• Cree firmemente en la capacidad de sus estudiantes• Tiene una sólida formación personal, profesional y social	<ul style="list-style-type: none">• Promueve o facilita el cambio• Favorece la toma de conciencia• Es un motivador constante• Es un modelo o paradigma para su comunidad educativa.
---	--

Dichas características le ayudarán a realizar sus funciones y asignaciones desde una perspectiva humanista integral.

A partir de esta información piensa y reflexiona en qué medida has asumido el rol de coach o tutor con tus estudiantes y si ese rol o papel motiva a los estudiantes y apoya el desarrollo de la autoestima.

Actividad 2

Instrucciones:

Escribe cinco características que crees tener como coach o acompañante de tus estudiantes.

Escribe cinco características que te hace falta desarrollar para ser coach de tus estudiantes.

El mundo en un constante cambio, demanda del docente actitudes más acordes al momento actual, que ofrezca a los estudiantes la oportunidad de aprovechar sus recursos para alcanzar las metas que se han propuesto.

Dentro del aula el coaching tiene la finalidad de acompañar a los estudiantes en su crecimiento personal, emocional y a revisar las situaciones familiares que afecten su desempeño académico. La misión del docente coach es ayudar a los estudiantes a desarrollar sus capacidades de auto

entendimiento y comprensión empática de sus personas significativas; a fin de que puedan resolver de manera eficiente sus problemas personales, familiares y sociales.

El coaching en el aula es como simular el coaching deportivo. El objetivo primordial es lograr un mayor rendimiento y desarrollar los talentos de las personas. El docente deberá asumir su papel de coach de sus estudiantes y el director ser coach de sus docentes.

Un proceso efectivo requiere que los estudiantes desarrollen su sentido de estar conscientes de sí mismos, de modo que empiecen a revisar las diversas áreas de su vida, sean capaces de establecer metas y de diseñar estrategias y actividades para lograrlas. Convirtiéndose poco a poco en el que quieren ser en lo personal, así como mejorar su desempeño académico.

Un buen coach se preocupa en ayudar a los demás a que aumenten sus niveles de conciencia en sí mismos y les anima a tomar decisiones positivas y a pasar a la acción. Establece un ambiente de confianza y seguridad basado en escuchar a cada uno de sus estudiantes.

Es importante desarrollar las habilidades de plantear preguntas que lleven al alumno a descubrir sus áreas de crecimiento, metas y estrategias que lo llevarán a ser el que quiere ser, en los diferentes ámbitos de su vida.

El fin último del coaching es establecer un ambiente en el que los estudiantes puedan permitirse pensamientos de alta calidad. Todo lo que hacemos como personas va precedido por el pensamiento. De modo que la calidad de nuestras acciones y decisiones viene ligada a la calidad de nuestro pensamiento. Ahí es donde el coaching puede ejercer el efecto más profundo.

Las técnicas, ejercicios y preguntas que hace el coach tienen cuatro etapas diferentes:

- Preguntas que ayudan a examinar la realidad y a explorar la situación presente.
- Preguntas que ayudan a establecer la meta.
- Preguntas que ayudan a encontrar opciones, estrategias y posibilidades alternativas.
- Preguntas que ayudan a determinar qué, cuándo y quién lo hará.

CAPITULO 4

LA BICICLETA DEL TUTOR O COACH

No existe un enfoque universal, el ser tutor o coach es un arte. Al igual que no podemos especificar un tipo de perfil para el tutor, sino enfoques individuales orientados, generalmente, por la ética profesional.

En este capítulo, no encontrarás recetas magistrales, sin embargo podrás identificar muchos de los componentes esenciales de una tutoría. Los proyectos no se pueden tratar aplicando una metodología estándar, y lo mismo ocurre con la tutoría. Lo que sí es posible es identificar algunos puntos y momentos clave para optimizar la experiencia de tutoría, así como algunas herramientas útiles que se pueden utilizar en las diferentes etapas del proceso.

4.1. La mecánica de la "Bicicleta de la tutoría"

El modelo de bicicleta de tutor (ver dibujo) tiene como objetivo proporcionar una guía para las principales fases de una tutoría y ayudará con la organización del proceso. ¿Por qué utilizamos el dibujo de una bicicleta "pennyfarthing" para describir el proceso? Si miras la estructura de esta bicicleta verás dos ruedas: una grande en la parte delantera y la segunda es más pequeña. La estructura de esta bicicleta nos va a ayudar a entender el proceso que debemos de seguir para ser un buen coach, el cual incluye las siguientes fases:

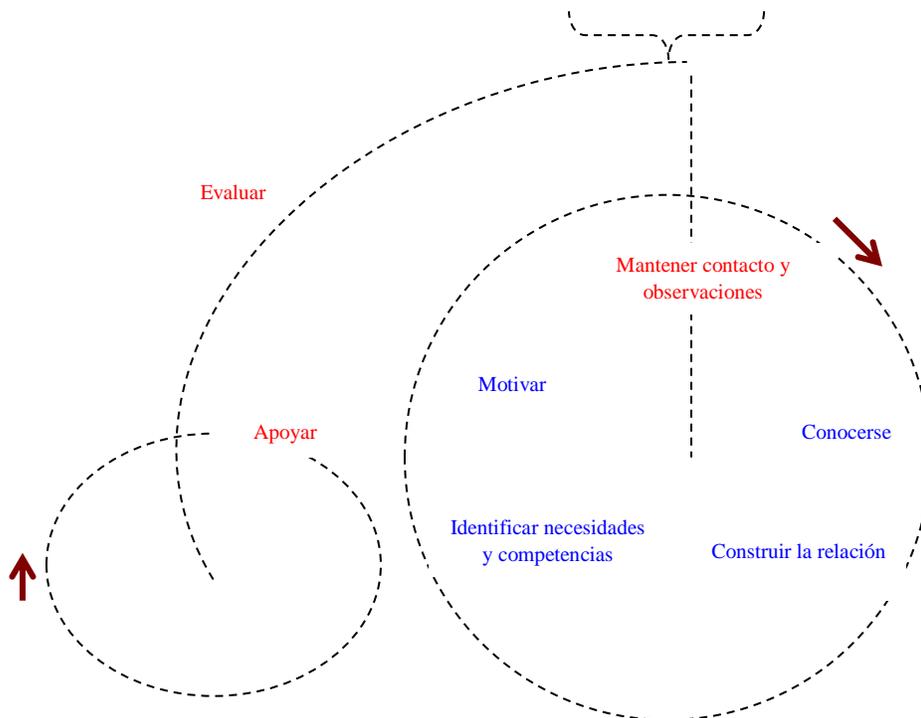
- ✓ Motivar
- ✓ Conocerse
- ✓ Construir la relación con el grupo
- ✓ Identificar las necesidades y capacidades
- ✓ Apoyar
- ✓ Evaluar
- ✓ Mantener el contacto y observaciones

Si te fijas en el dibujo de la bicicleta, el proceso de tutoría para un grupo de estudiantes funciona de manera parecida a una pennyfarthing: dos ruedas que se mueven al mismo tiempo afectando una el movimiento de la otra. Si te das cuenta la rueda grande representa el aspecto de

motivación y relación del proceso de tutoría y también refleja las habilidades de los individuos del grupo. La rueda pequeña representa la dimensión de apoyo de la tutoría. El apoyo puede tener lugar de diferentes maneras todo dependerá de las necesidades y capacidades identificadas para cada grupo de estudiantes. La rueda pequeña representa las diferentes formas de ofrecer apoyo, las cuales incluyen:

- ✓ Informar
- ✓ Sugerir
- ✓ Coordinar
- ✓ Formar
- ✓ Otros

La evaluación debería tener lugar durante todo el proceso, todo el apoyo ofrecido debe ser analizado en profundidad y la estrategia de tutoría que se adopte debe estar adaptada.



La "pennyfarthing" fue una de las primeras bicicletas producidas en la primera década del siglo XIX.

Ahora te preguntará, ¿Cómo es que se unen todos estos elementos en la práctica, de un buen coach? ¿Qué es lo ocurre exactamente?

A continuación te doy las respuestas:

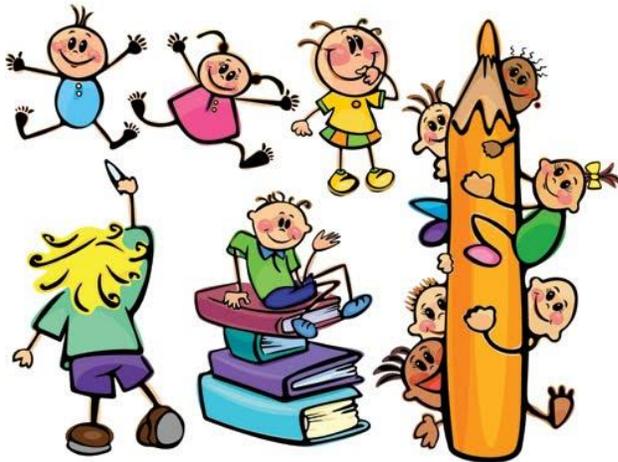
Primero lo que tenemos que hacer es **motivar** a nuestros estudiantes, inspirarlos, buscar la participación y que piensen que emprenden un viaje en la aventura del aprendizaje o sea en su vida estudiantil, como docente y que te estas convirtiendo en un coach tu reto es mantener esta motivación. Aquí es donde el tutor entra en juego y puede tener un importante papel en el desarrollo y apoyo del grupo. Un factor importante es el deseo y motivación de que te conviertas en tutor, lo que puede ser determinado por la experiencia, la formación y la determinación de apoyar a tu grupo de estudiantes en lograr sus sueños alcanzando todo su potencial.

En la siguiente fase que es **conocerse**, el tutor o coach y los estudiantes se conocen. Durante esta proceso, el tutor tiene que recopilar información sobre su grupo de estudiantes (nombre, edad, de donde son, que les gusta, que no les gusta, que profesión les llama la atención, etc.). Esta información la obtienes casi siempre en la primera semana de clases cuando inicia el ciclo escolar. También es bueno que les cuentes a tus estudiantes algo de ti, eso te ayudará a crear confianza con ellos. La fase de conocimiento es un punto de partida y durante todo el proceso de tutoría.

Continuamos a la fase de **construcción de la relación con el grupo** nos ayuda a mantener una relación de trabajo positivo con todos el grupo de estudiantes. En esta etapa establecemos cuales son las responsabilidades que tiene el tutor o coach y cuál es la responsabilidad de cada uno de los estudiantes. Algo que puede simplificar el proceso para mantener esta relación son los acuerdos sobre la comunicación, cooperación y responsabilidad de cada uno.

Seguimos avanzando en este proceso y pasamos la fase de **identificar las necesidades y capacidades** del grupo de estudiantes, se necesita un tiempo, esto lo haremos con forma vamos avanzando en las clase del ciclo escolar. Durante esta fase, tenemos que identificar las habilidades, destrezas y capacidades que cada uno de los estudiantes poseen y si necesitamos

mejorar alguna de ellas. Esta fase se repite constantemente, ya que en el camino pueden aparecer nuevas necesidades.



Bueno cuando ya tenemos detectadas las necesidades, lo que nos toca es **apoyar** a los estudiantes en el desarrollo de esas necesidades. Mira la rueda pequeña de la bicicleta, allí encuentras los siguientes elementos: **informar, sugerir, coordinar, formar y... otros**. No hay ingredientes esenciales en los métodos específicos que se puedan utilizar en una tutoría. Es mejor

tomar esta fase del ciclo de la tutoría como una combinación de acciones, sabiduría y habilidades de las que dispone el tutor. Sin embargo, la decisión de usar unos u otros métodos para ayudar a los jóvenes depende de la experiencia y habilidad del tutor.

De las fases anteriores, existen otros elementos de mucha importancia, pero estos se llevan a cabo durante todo el proceso de o sea durante todo el ciclo escolar, los cuales son: **evaluación, mantener el contacto y observaciones**.

Para que nos va a servir la **evaluación**, bueno nos ayudará para saber si hemos avanzado con nuestros estudiantes en mejorar su motivación y autoestima. Si nosotros los docentes hemos hecho un buen trabajo al convertirnos en coach. Nuestros mismos estudiantes pueden evaluar nuestro trabajo y de esa manera mejorar en donde fallamos. Si encontramos alguna falla en nuestro proceso de la búsqueda de la autoestima y motivación de los estudiantes, tenemos que buscar nuevos métodos que nos ayuden en el proceso.

Tenemos que **Mantener el contacto y las observaciones** de los adolescentes y el tutor sirven para controlar el proceso desde el principio del ciclo escolar hasta el final con el fin de mantener las relaciones, así como para detectar las necesidades de mejora.

4.2. Subiendo a la bicicleta de la tutoría

¿Existe la tutoría ideal? ¿Hay un modelo universal para todos los grupos de estudiantes? Eso sería bueno. Pero la realidad es "No, no lo hay" Cada grupo y persona es diferente. Tenemos que partir de nuestra experiencia como docentes a lo largo de los años donde conocemos a cada estudiante y que hemos conocidos la mayoría de necesidades, de esta manera nos podemos crear una idea de que apoyo es el ideal para nuestro grupo estudiantil.

Pero, como suele ocurrir en la vida con los ideales, a veces no se corresponden con la realidad. Siempre depende de las características concretas del grupo, contexto, situación, necesidad, tiempo, complejidad, objetivos y motivación, entre muchos otros factores.

¿Cuándo empezar? La respuesta más sencilla es: iniciamos en el primer día de clases. Porque es cuando iniciamos una socialización con nuestros estudiantes y es cuando iniciamos a conocerlos. Porque los estudiantes necesitan de alguien que les estimule y les orientes para que descubran que tienen capacidades y habilidades para realizar algo en forma individual o como grupo.

¿Qué hacer? La respuesta es muy sencilla: lo que sea necesario. Lo primero que tienes que hacer es trabajar la confianza, ya que es parte fundamental para trabajar con los estudiantes. Es importante que seas una persona honesta y realista. Si tus estudiantes confían en ti, ellos se sentirán libres y tendrán la confianza de compartir sus problemas, emociones, deseos, anhelos, etc. Escúchate a ti mismo y sé honesto con tus límites.

Para que el docente sea un buen tutor es como hacer cualquier cosa bien en la vida cotidiana. Hay que estar convencido de que lo que se hace tiene sentido y un propósito determinado. Las herramientas principales para trabajar como tutor son la personalidad y la experiencia; un buen tutor debe contar con el respeto y la confianza de sus estudiantes.

Parece un trabajo bastante difícil... ¿qué es lo que se obtiene a cambio? Es algo muy simple pero importante para nosotros como docentes y el hecho de convertirnos en tutor o coach es la satisfacción personal y profesional y se conocen los cambios que han tenido lugar en la vida de

nuestros estudiantes. Además, también nos desarrollamos personalmente, puesto que el trabajo con adolescentes puede ser una fuente constante de aprendizaje. Como vivimos en tiempos de cambios constantes, no hay un mundo adulto estable, el trabajo no consiste simplemente en una transferencia de experiencias y conocimiento a las generaciones más jóvenes, sino, más bien, en aprender los unos de los otros.

4.3. Montando en la bicicleta de la tutoría

¿Cómo se monta en la bicicleta de la tutoría? Dada la ausencia de una metodología universal sobre cómo llevar una tutoría, puede que esta tarea no sea tan sencilla como llevar una bicicleta de verdad. De cualquier forma, te proporcionamos una especie de "manual de instrucciones" basado en nuestra práctica y experiencia para ayudarte a subir y montar en la bicicleta de la tutoría. Para ello, necesitamos revisar cuidadosamente cada una de las fases de las ruedas de la bici.

4.3.1. Motivar

El primer factor clave es el deseo y la motivación de una persona de convertirse en tutor, lo que puede ser dado por la experiencia, la formación y la determinación de ayudar a los estudiantes a que hagan realidad sus sueños y alcancen su potencial. Si estás motivado, estás listo para motivar a los demás. ¿Esto cómo se hace? No es fácil, ya lo sabemos.

Primero, intenta descubrir la motivación, inspiración y el momento adecuado para embarcarte como docente y así podrás guiar a tu grupo de estudiantes: lo que les gusta, lo que necesitan, lo que les hace sentir vivos, lo que les inspira para hacer juntos. El reto, a menudo, consiste en mantener esta motivación y enfoque a lo largo de todo un ciclo escolar

Puede ser que los objetivos que se han marcado sean difíciles de alcanzar y, por tanto, los estudiantes sientan menos entusiasmo que al principio. En este caso, tu papel consiste en mantener la motivación del grupo desde el principio hasta el final del ciclo y en retar a los estudiantes a que encuentren soluciones para alcanzar sus objetivos. ¡Tenga en cuenta que, en tu

papel como tutor, el desarrollo y mantenimiento de la motivación pueden ser esenciales para el éxito.

¿Qué es la motivación? Expresado sencillamente, es lo que "hace a la gente moverse". La motivación es lo que hace a la gente querer hacer el bien para sí mismos, sus amigos, colegio, trabajo y familia. La gente con motivación está dispuesta a hacer cosas con entusiasmo, dirección y espíritu de equipo, tiende a sacar lo mejor de sus habilidades.

Entonces, ¿por qué es importante ayudar a los estudiantes a que mantengan la motivación durante todo el proceso del ciclo educativo? Porque los estudiantes, si están motivados, alcanzarán más fácilmente su reto y su potencial y su propio entusiasmo les forzará a actuar. La motivación les hará sentirse con más entusiasmo y llenos de energía, cooperarán para resolver problemas, aceptarán responsabilidades y cambios y actuarán a un alto nivel.

Dos teóricos de la motivación son Maslow y Herzberg (referencia en "Proveedores de los repuestos de la bicicleta"). Vamos a ver lo que dicen y cómo se puede aplicar para motivar a los estudiantes

La **teoría de Maslow** deriva de su "jerarquía" de las necesidades. Su pensamiento consiste en la motivación de las personas para actuar con el fin de satisfacer distintas necesidades:

- Necesidades fisiológicas: para satisfacer hambre, sed,...;
- Necesidad de seguridad: para tener seguridad emocional y estar protegido del peligro físico;
- Necesidad de pertenencia: para tener relaciones satisfactorias con los demás;
- Necesidad de tener seguridad en uno mismo: para sentirse bien consigo mismo y obtener reconocimiento por los logros;
- Necesidad de realización personal: para crecer y desarrollarse de manera satisfactoria para sí mismo.



La **teoría de Herzberg** está basada en las "cosas que causan satisfacción" y las "cosas que causan insatisfacción". El objetivo es identificar áreas bajo estos epígrafes y trabajar en la consolidación e incremento de las áreas de satisfacción y en esclarecer las áreas de insatisfacción.

Estas teorías, como ocurre a menudo, se han extendido, desarrollado, explotado, desechado y retado a lo largo de los años. Sin embargo, todavía pueden ser enormemente valiosas como guía y herramienta al pensar en nuestra motivación y en la de los demás.

¿Qué hacer en la práctica?

Tenga en cuenta que todo el mundo es diferente y que no hay por qué ser un perfecto reflejo de los modelos descritos por Maslow y Herzberg. En general, para motivar, trata de asegurar que el proceso de tutoría proporcione el mayor número posible de los siguientes elementos.



Utiliza la siguiente tabla para identificar los factores de motivación que te puedan ayudar como tutor ante tus estudiantes

Elementos que hay que tener en cuenta	Para el tutor	Para los jóvenes
Un entorno seguro y sano (físicamente)	Ej.: Lugar de trabajo (oficina)	Ej.: el colegio
Un entorno cuidado (emocionalmente)	Ej.: Supervisión y línea de gestión para el tutor	Ej.: Un lugar para hablar, gente que escuche (la hora del recreo)

Relación positiva, respetuosa y de apoyo	Ej.: Reacción constructiva y positiva de la dirección y los colegas	Ej.: Toma de responsabilidades y ver confianza por parte del tutor y otras personas. (ser el presidente de grado o de la directiva estudiantil)
Fijación de metas realistas y alcanzables	Ej.: Tiempo dedicado al grupo y al proceso de tutoría, ser consciente de las capacidades como tutor, así como de los límites	Ej.: Ser consciente de la capacidades del grupo y de cada uno de sus compañeros, identificar los éxitos a corto y largo plazo
Logros, responsabilidades, confianza y reconocimiento	Ej.: Aprobación de la gestión, recibir la remuneración	Ej.: Certificados, recompensas, reconocimiento.

Utiliza estos modelos y reflexiona sobre tus propias necesidades en lo que a motivación se refiere para que el proceso de tutoría sea un éxito. Luego, haz lo mismo con los estudiantes, ponte en su lugar: ¿Qué te gustaría y motivaría si se tratara de tu grupo? Es importante que tengas en cuenta que estás ahí para ser el tutor del grupo.

Par concluir, no olvides hacer un seguimiento sobre los siguientes niveles de motivación y reflexionar sobre ellos: tu motivación para ser tutor, en general, y, en particular, para serlo de este proyecto; la motivación del grupo al principio del proyecto; y, finalmente, mantener la motivación durante todo el proceso de tutoría en todos tus estudiantes durante un ciclo escolar.

4.3.2. Conocerse

En esta fase del proceso de tutoría, tu tarea es la de obtener una idea clara de cómo es el grupo y la realidad social y psico-dinámica de sus estudiantes. Debes concentrar tus acciones en establecer la confianza en el grupo y tú mismo. Pero, ¿cómo hacerlo? ¿Cómo conocerse? ¿Cómo establecer confianza y una relación que sea la base para una cooperación productiva sin

estar demasiado encima, ni estropear la función del tutor que consiste, en primera instancia, en acompañar y no en dirigir?

Conociendo al grupo

¿Con qué grupo de estudiantes vas a trabajar? ¿Cuántos son? ¿Desde cuándo se conocen? ¿A qué se dedican en la vida? ¿Qué han hecho juntos hasta el momento? ¿En qué fase del proceso de grupo se encuentran? ¿Cuáles son los potenciales obstáculos del éxito de tu tutoría teniendo en cuenta el entorno educativo o psicológico de los estudiantes?

Como tu tutoría puede ser una permanente lucha por establecer el contacto (ej. encontrar las palabras, métodos enfoques,... adecuados) que permita a los estudiantes una reflexión / acción / proceso, es necesario que conozcas los obstáculos inherentes a su realidad social y al carácter de los estudiantes. Intenta obtener la mayor cantidad posible de información al principio del proceso de tutoría para tener una idea clara de los estudiantes con los que vas a trabajar y las tareas que vas a tener que emprender.

📌 "Mapa mental personal"

Para que los estudiantes reflexionen sobre la imagen que tienen de sí mismos y para que tú conozcas sus deseos, sueños y temores más profundos, te proponemos que utilices el método "mapa mental personal". Generalmente, se usa para ilustrar una tarea, la idea de un proyecto o la relación entre varios aspectos de un problema. Se puede empezar por escribir, de manera lo más breve posible, la definición principal, la idea, el problema,..., en el centro de una hoja grande y, luego, añadir sub-problemas, ideas colaterales o definiciones en ramas que parten del centro. Como es un "mapa mental personal", se escribe el nombre de una persona (tú o uno de los estudiantes) en el centro y las ramas conducen a aspectos de esta persona tales como "sueño en la vida", "quiere ser...", "se le da bien...", "le asusta...", "pertenece a la familia...",... Tiene el siguiente aspecto:

El periodo de conocerse unos a otros es una base importante para una relación relativamente larga que todo el mundo espera que sea productiva y fructífera, tanto para el tutor como para el estudiantes. Esta fase de conocerse se tendrá que realizar en las primeras semanas cuando inicia el ciclo escolar. Además, recuerda que el conocer a los demás también significa dar la oportunidad a los estudiantes para que te conozcan a ti también.

En la sección "Las herramientas de la bicicleta" (3) encontrarás una lista que te ayudará a formalizar el proceso de "conocerse" y mantener el "historial" de todas lo que hagas con tus estudiantes en tu rol de tutor.



los jóvenes tienen el gran problema de creer que pueden trabajar juntos en el mundo adulto

4.3.3. Construir la relación con los estudiantes

Construir la relación con los estudiantes quiere decir, principalmente, gestionar las dinámicas de grupo, es decir, dirigir las interacciones entre los miembros del grupo, así como entre el propio grupo y el tutor.



En esta fase, es posible que necesites reflexionar sobre el comportamiento de los estudiantes. Por ejemplo, ¿Con qué tipo de comportamientos te vas a enfrentar durante el proceso? ¿Qué tipo de liderazgo se corresponde con qué tipo de comportamientos? .

4.3.4. Identificar las necesidades y capacidades

En esta parte en la que estas ya dentro como tutor corresponde conocer estrechamente a cada uno de los estudiantes que están dentro de nuestro grupo y conocer cuáles son las capacidades y necesidades que cada uno de ellos tienen.



Para apoyar a un grupo en esta etapa del proceso de tutoría, lo primero que hay que hacer es conocer el objetivo que desea alcanzar y el tiempo estimado para lograrlo.

4.3.5. Apoyar

Una vez que has determinado las necesidades de tus estudiantes, tienes que evaluar tus propias capacidades para apoyar tanto las necesidades individuales de los estudiantes, como las colectivas.

Durante el proceso, es posible que, como tutor, necesites algunas capacidades específicas para poder cubrir las necesidades de los jóvenes.

4.3.6. Evaluar

La evaluación es una parte esencial del modelo de tutoría de la bicicleta. No hay que descuidar factores como asegurarse de que el trabajo vaya bien en todas sus fases y proporcionar ayuda con

procesos de decisión para conseguir las mejoras necesarias, así como de asegurarse de si la tutoría está cubriendo las necesidades de los estudiantes. En términos del desarrollo personal de los estudiantes, la evaluación proporciona una oportunidad para fijar objetivos de aprendizaje para cada uno de ellos.



Cuándo y cómo evaluar

A pesar de que se suele destacar la evaluación al final de la "bicicleta de la tutoría", en realidad, debería tener lugar en diferentes momentos del proceso para que sea algo continuo (apoyado por un proceso continuo de intercambio de opiniones). Imagínate que estás haciendo un viaje muy largo en bicicleta: podrías llegar hasta el final sin parar, o ir parando en el camino cuando algo falla, por ejemplo, cuando se pincha una rueda, o podrías hacer diferentes paradas para asegurarte de que todo va bien: el aire de las ruedas, tu salud, etcétera.

En lo que a la evaluación se refiere, tu tarea, como tutor, consiste en identificar los momentos y métodos de evaluación necesarios en base a las necesidades de los estudiantes, las tuyas propias como persona de apoyo.

Qué evaluar

Vamos a evaluar el avance de cada uno de nuestros estudiantes, como ha evolucionado su autoestima, la motivación, ver si hemos logrado un avance en aquellos estudiantes que tienen tantos problemas personales, en el momento que evaluemos nos daremos cuenta si nuestro trabajo como tutores ha sido un éxito o un fracaso.

4.3.7. Mantener el contacto y observaciones

Además de todos los elementos clave descritos: motivar, conocerse, construir la relación con el grupo, identificar las necesidades y capacidades, apoyar y evaluar, hay algunas tareas que, como tutor que deberás llevar a cabo, de manera permanente, es decir, durante todo el proceso de tutoría. Esas tareas permanentes tienen que ver, por una parte, con el mantenimiento del contacto con los estudiantes.

CAPITULO 5

REALIDAD, META, OPCIONES Y ACCIÓN Y EL PROCESO DEL COACHING.

Nuestros resultados son consecuencia de nuestras acciones o conductas, y éstas a su vez, reflejo de nuestros pensamientos. La mejora del rendimiento se produce, cuando enriquecemos nuestros modelos mentales y podemos generar nuevas respuestas.

La esencia del coaching pasa por enriquecer el modelo mental del entrenado, incrementan su nivel de conciencia y facilitan el paso a la acción. Todo ello a base de ejercicios, técnicas y preguntas.

La secuencia podría ser...

1. Descripción de la situación actual (área de mejora y creencias limitantes).
2. Descripción de la situación deseada (objetivo).
3. Mapa de opciones y recursos (generación y selección).
4. Plan de acción (plan específico de actuación).
5. Resultados (control y seguimiento).

Recuerda...

El docente como coach:

- Facilita el proceso de formación, crecimiento personal y académico de sus estudiantes
- Promueve que los estudiantes establezcan objetivos a alcanzar, así como las estrategias que les permitan lograrlos.
- Acompaña a los estudiantes en el proceso que cubre el vacío entre lo que el alumno es y la persona que desea y está decidido a ser; consiste en eliminar elementos que consumen energía y conseguir los que se la proporcionan. Así como establecer metas claras y estrategias para conseguirlas en las diversas dimensiones de la persona.

El docente como coach deberá ser una persona vital, en constante cambio y crecimiento, que sea ejemplo de plenitud en diversos ámbitos de su vida, y tendría que desarrollar las siguientes competencias:

Relacionarse cálidamente	Ser una persona cálida y cercana; que sea capaz de acercarse emocionalmente a los miembros de su grupo.
Asertiva en los límites	Que sea capaz de establecer y hacer respetar límites claros para el buen funcionamiento del grupo, así como el logro de objetivos planteados.
Aceptante	Que muestre un aprecio positivo incondicional a todos los asistentes por igual.
Congruente	Debe ser una persona congruente, entre lo que dice, piensa y hace.
Motivadora	Que facilite la motivación interna, con su propia persona y su experiencia.
Establezca confianza	Capaz de establecer un clima de confianza con su alumno.
Atención física	Que atienda físicamente a los participantes en su grupo. Que su lenguaje corporal sea receptivo hacia los demás.
Atención psicológica	Que esté disponible para la persona que escucha, con todo lo que es.
Escucha activa	Que no interrumpa, juzgue, critique o aconseje. Que sólo escuche, permitiendo la autoexploración y el proceso de conciencia de los participantes.
Empática	Que sea capaz de comprender a otros como si estuviera en el lugar de ellos, desde su mundo interno.
Utilice técnica	Que conozca y domine la técnica: escucha activa, empatía, ejercicios y hacer preguntas que lleven al alumno a identificar y lograr sus metas.

El coaching ayuda a los estudiantes a ...

- Descubrir y desarrollar su potencial.
- Revisar los elementos que consumen su energía.
- Revisar las diversas áreas de su vida y detectar los puntos de crecimiento que obstaculizan su desempeño académico.
- Establecer metas y estrategias para mejorar diversas áreas de su vida.
- Establecer metas y estrategias para mejorar su desempeño académico.
- Diseñar su plan de vida y carrera y actuar en consecuencia.

Algunos ejercicios que podrías trabajar con tus estudiantes:



Ejercicio 1

¿Quién soy yo?

1. Los tres recuerdos más tempranos de mí mismo son...
2. Mis primeros años fueron felices en cuanto a que...
3. Mis primeros años no fueron felices en cuanto a que...
4. Mi relación con mi mamá es...
5. Mi relación con mi papá es...
6. Mi relación con cada uno de mis hermanos es...
7. Mi relación con mis compañeros de escuela es...
8. Lo que más me gusta hacer es...
9. Mis cualidades son...
10. Cuando sea grande quiero ser...



Ejercicio 3.

Cuando sea grande.

Instrucciones.

- Pedir a los estudiantes que dibujen su silueta en un lienzo de papel kraft.
- Posteriormente habrán de colorearla de acuerdo con su visión del futuro... cuando sea grande quiero ser doctor, abogada, escritor...
- Compartir en plenaria.



Ejercicio 4.

Han escrito un artículo sobre mí.

Instrucciones:

Imagina que han transcurrido diez años contados a partir de la fecha de hoy y que una revista muy renombrada publicará un artículo sobre ti, que relata quién eres, cómo es tu vida cotidiana, así como los logros personales y profesionales que has tenido en los últimos tiempos...

Para redactar el artículo han entrevistado a un miembro cercano de tu familia, a un amigo tuyo y un compañero de trabajo.

Reflexiona un poco...

- ¿Cómo se llama la revista?
- ¿Qué tipo de revista es?

- ¿A qué tipo de público va dirigida?
- ¿Cuál es el título del artículo?

Posteriormente, en una cartulina:

- Redacta el artículo.
- Ilustra el artículo. Ya sea con diseños elaborados por ti, o con recortes de revistas.

Reflexiono...

¿Cuáles fueron mis aprendizajes más significativos de este taller?

¿Cómo puedo aplicar estos aprendizajes en el aula?

CAPITULO 6
DINAMICAS PARA TRABAJAR CON LOS ESTUDIANTES
AUTOESTIMA

1. EL CÍRCULO

Objetivos:

- Aprender a observar y valorar las cualidades positivas de otras personas.
- Aprender a dar y a recibir elogios.

Duración recomendada: Aproximadamente, 40 minutos

Materiales: hojas y lápices.

Desarrollo:

El profesor explica a los estudiantes, que van a centrarse únicamente en las características positivas que poseen sus compañeros: cualidades (por ejemplo, simpatía, alegría, optimismo, sentido del humor, sentido común, solidaridad, etc.), *rasgos físicos que les agraden* (por ejemplo, un cabello bonito, mirada agradable, una sonrisa dulce, etc.), *capacidades*,(capacidad para la lectura, para las matemáticas, para organizar fiestas, etc.), ...

A continuación, los estudiantes se colocan en círculo, y cada uno escribe su nombre en la parte superior de una hoja y se lo da al compañero de su derecha, así, a hoja va dando vueltas hasta que lo recibe el propietario con todos los elogios que han escrito de él sus compañeros.

QUE SE PRETENDE QUE LOS ESTUDIANTES APRENDAN CON ESTA ACTIVIDAD:

Que valoren sus cualidades positivas así como las del resto de sus compañeros.

La importancia de que se expresen las cualidades positivas y logros de las personas para la autovaloración positiva de su auto concepto.

Que entiendan que todas las personas tienen cualidades positivas, nos caigan mejor o peor.

2. IMAGÍNATE A TI MISMO

Objetivo:

Hacer conscientes a los estudiantes de que la realización de sus proyectos futuros, depende, en gran medida, de ellos mismos.

Duración recomendada: Aproximadamente, 60 minutos.

Materiales: hojas y lápices.

Desarrollo:

Esta actividad se basa en la utilización de técnicas de imaginación mental, las cuales son de gran utilidad para conseguir que las personas seamos conscientes de aspectos en los que nos es costoso concentrarnos por la carga emocional implícita que a veces poseen.

El profesor comenta a sus estudiantes que en esta actividad van a pensar en el futuro y en cómo se imaginan a sí mismos dentro de algunos años. En primer lugar, deben cerrar los *ojos e imaginarse a sí mismos dentro de 10 años*. Cuando todos los estudiantes han cerrado los ojos, el profesor lee en voz alta las siguientes preguntas, cuidando siempre de dejar un tiempo entre pregunta y pregunta para que cada alumno, individualmente, pueda pensar e imaginar las respuestas. Las preguntas que debe realizar son las siguientes: «¿Cómo te imaginas físicamente dentro de 10 años?», «¿A qué crees que te dedicas?», «¿Qué aficiones tienes?», «¿Con quién vives?», «¿Qué amigos tienes?», «¿Cómo es la relación con tus padres?», «¿Tienes pareja?», «¿Tienes hijos?», «¿Qué te gusta hacer en tu tiempo libre?», «¿Eres feliz?», «¿De qué te sientes más orgulloso?».

La fase de imaginación concluye y los estudiantes ya pueden abrir los *ojos*.

Después, pregunta a todos los estudiantes en general si creen que ese futuro imaginado será necesariamente así o si puede ser de otra manera y, sobre todo, si creen que conseguir el futuro que desean es algo que depende en gran parte, aunque no totalmente, de ellos o si creen que no pueden hacer nada para acercarse a su futuro deseado. El profesor debe reconducir este debate hacia la capacidad que todos tenemos para aumentar las probabilidades de alcanzar nuestros objetivos. No obstante, lo primero que necesitamos para alcanzar nuestras metas es saber a dónde

queremos llegar, qué queremos ser, cuáles son nuestros objetivos. Tener esto claro es haber recorrido ya la mitad del camino. El profesor debe motivar a los estudiantes para que valoren el poder y capacidad personales que tienen y la y necesidad de fijarse unos objetivos claros.

Finalmente, la actividad concluye con una fase final individual en la que los estudiantes escriben tres metas futuras a largo plazo (por ejemplo, crear una familia, tener un trabajo en el que se sientan satisfechos, etc.) y también tres y metas futuras a corto plazo (por ejemplo, aprobar el siguiente examen) que desearían conseguir.

QUE SE PRETENDE QUE LOS ESTUDIANTES APRENDAN CON ESTA ACTIVIDAD:

Que entiendan la importancia de saber que metas nos gustaría alcanzar y cómo podemos conseguirlas.

La ilusión que conlleva el tener un proyecto de vida propio y el esfuerzo para alcanzarlo.

Que aprendan a aceptar que hay metas que no están al alcance de nuestra mano y a que esto no conlleve sentimientos de tristeza e inutilidad.

3. YO SOY...

Objetivos:

Que los estudiantes sean conscientes de que todos poseemos cualidades positivas.

Tomar conciencia de que nuestra autovaloración será positiva o negativa en función de con quién nos comparemos

Duración recomendada: 50 minutos aproximadamente.

Materiales: hojas y lápices.

Desarrollo:

En primer lugar, el profesor hace una breve introducción acerca de lo que significa la palabra "autoestima"(evaluación que el sujeto hace de sí mismo, si te gusta o no como eres), siempre

incitando a los estudiantes a que den su opinión, para entrar en materia.

A continuación, se reparte a cada alumno una hoja, en el que pondrán en la parte superior la frase YO SOY....., y a la parte izquierda de la hoja la misma frase, escrita unas 20 veces. Quedará de la siguiente forma:

Técnicas de grupo

Las relaciones entre adolescentes y profesores

O SOY.....

Yo soy

Etc.

Se les indica las siguientes instrucciones:

“Vas a escribir características nuestras que consideres que sean positivas (cualidades, logros, destrezas, conocimientos, capacidades...). A continuación, por parejas, os vais a vender a vosotros mismos. Uno hará el papel de vendedor y otro de comprador, y después cambiaréis los papeles. El vendedor expondrá las razones por las que al comprador le conviene adquirirlos”.

Finalmente, el profesor pregunta a los estudiantes las dificultades que han tenido a la hora de completar las frases de yo soy, y a la hora de venderse y las va anotando en la pizarra. Explica a los estudiantes que a la mayoría de personas nos es difícil reconocer cualidades positivas que poseemos en algunos momentos, y que esto ocurre porque las personas elegimos un modelo con el que compararnos, y depende de con quién nos comparemos, nos evaluamos más positiva o más negativamente.

De lo que se trata es de hacer una comparación lo más realista posible, para que el resultado sea ajustado a la realidad, y así nuestra autovaloración no se verá afectada.

Adjuntamos material para el profesor para la introducción:

LA AUTOESTIMA:

La autoestima hace referencia al concepto que tenemos de nosotros mismos, según unas cualidades subjetivas, puesto que se basa en la percepción que tenemos de nosotros mismos y la que creemos que tiene los demás de nosotros, y según unas cualidades de tipo valorativo, puesto que en función de nuestras experiencias y de los valores que imperen en nuestra cultura, atribuimos a estas cualidades un valor positivo o negativo.

El origen de nuestra autoestima se encuentra en nuestro entorno social, más concretamente en nuestras relaciones interpersonales más significativas para nosotros, así pues, padres, hermanos, profesores y amigos son los que más contribuyen a favorecer o dificultar las experiencias sociales en las que podemos comprobar nuestras cualidades, en función del modo en que nos tratan, de cómo interpretan nuestras conductas y de la información concreta que nos transmiten sobre nosotros mismos.

QUE SE PRETENDE QUE LOS ESTUDIANTES APRENDAN CON ESTA ACTIVIDAD:

Que sean capaces de auto valorarse, reconociendo las características positivas que poseen así como que reconozcan también en los demás estas cualidades y sean capaces de expresarlas de forma adecuada.

Que sean conscientes de la dificultad que conlleva en ocasiones el reconocer las cualidades positivas que poseemos cada persona.

Lograr que los estudiantes potencien su autoestima mutuamente.

4. UN PASEO POR EL BOSQUE.

Objetivos:

Favorecer el conocimiento propio y de los demás.

Estimular la acción de auto valorarse en los demás compañeros.

Mejorar la confianza y la comunicación del grupo.

Duración: 55 minutos aproximadamente.

Materiales: Papel, rotuladores, música clásica de fondo mientras los estudiante strabajan(opcional).

Desarrollo:

El profesor indica a los estudiantes que dibujen un árbol en una hoja con sus raíces, ramas, hojas y frutos. En las raíces escribirán las cualidades positivas que cada uno cree tener, en las ramas, las cosas positivas que hacen y en los frutos, los éxitos o triunfos.

Se pone música clásica de fondo para ayudarles a concentrarse y relajarse.

Una vez terminen, deben escribir su nombre y sus apellidos en la parte superior del dibujo.

A continuación, los estudiantes formarán grupos de 4 personas, y cada uno pondrá en el centro del grupo su dibujo, y hablará del árbol en primera persona, como si fuese el árbol.

Seguidamente, los estudiantes se colocarán el árbol en el pecho, de forma que el resto de sus compañeros puedan verlo, y darán un paseo “por el bosque”, de modo que cada vez que encuentren un árbol lean en voz alta lo que hay escrito en el dibujo, diciendo “Tu eres...”

Por ejemplo: “Alfonso, eres...tienes...”

Tendrán 5 minutos para dar un paseo “por el bosque”

A continuación se hace la puesta en común, en el transcurso de la cual, cada participante puede añadir “raíces” y “frutos” que los demás le reconocen e indican.

El profesor puede lanzar las siguientes preguntas para comentar la actividad:

- ¿Les ha gustado el juego de interacción?
- ¿Cómo lo han sentido durante el paseo por el bosque?
- ¿Cómo han reaccionado cuando nuestros compañeros han dicho nuestras cualidades en voz alta?
- ¿Qué árbol, además del nuestro, os ha gustado?
- ¿Qué compañero ha dibujado un árbol parecido al vuestro?
- ¿Cómo os sentís después de esta actividad?

QUE SE PRETENDE QUE LOS ESTUDIANTES APRENDAN CON ESTA ACTIVIDAD

Que descubran sus cualidades positivas y sean capaces de reconocerlas.

Que sean capaces de compartir sus sentimientos con los demás, así como de recoger “los sentimientos de sus compañeros, y comprobar la satisfacción que todo esto procura.

Anexos

Anexo 1 Carta de las autoridades



UNIVERSIDAD PANAMERICANA DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA
SEDE JOCOTÁN

Jocotán, 10 de febrero de 2014

PEM. Wuillian Martínez
Director del INEB
Colonia Los Ángeles, El Banvi
Chiquimula, Chiquimula

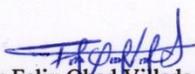
Estimado Director:

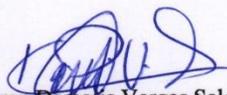
En calidad de Asesora de Práctica Administrativa de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Universidad, Panamericana, Facultad de Ciencias de la Educación, Sede de Jocotán, me permito presentarle al estudiante: Felix Obed Villeda Sandoval, quien se identifica con su carné No. 0913492, con el objeto de SOLICITARLE: le permita realizar su práctica administrativa.

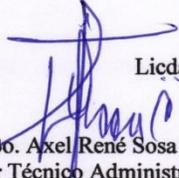
El Proceso de Práctica Administrativa inicia el 10 de febrero del año 2014 cumpliendo el estudiante con 200 horas. El estudiante deberá interactuar con usted y docentes, con el objeto de contribuir al proceso educativo de los alumnos que estudian en tan importante centro de estudios, además agradeceremos evaluar el trabajo que la estudiante realice durante el trabajo de investigación, permitir la supervisión eventual por la Asesora respectiva y el Coordinador Técnico Administrativo de la UPANA.

Agradeciendo su atención y colaboración, es un gusto suscribirnos en nombre de la Universidad Panamericana,

Atentamente,


PSE: Felix Obed Villeda Sandoval
Estudiante


Licda. Karen Damaris Vargas Salguero
Asesora


Vo.Bo. Axel René Sosa Vargas
Coordinador Técnico Administrativo UPANA
Facultad de Ciencias de la Educación
Universidad Panamericana
Sede Jocotán





UNIVERSIDAD PANAMERICANA DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA
SEDE JOCOTÁN

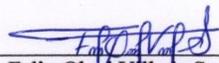
Jocotán, 26 de enero de 2014.

Estimado Licenciado:
Axel René Sosa Vargas
Coordinador UPANA
Sede Jocotán, Chiquimula.

Respetuosamente le saludo deseándole bendiciones del Señor en cada una de sus actividades.

Por este medio yo: Felix Obed Villeda Sandoval estudiante de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Sede de Jocotán, Chiquimula, carné No. 0913492, de la Facultad de Ciencias de la Educación de esta Universidad, me permito dirigirme a usted para solicitar que autorice: **la realización de la Práctica Administrativa**, en el Instituto Nacional de Educación Básica, Colonia Los Ángeles Zona 3, Jornada Matutina, del municipio Chiquimula, con el PEM. Wuillian Martínez. Dicha entidad se encuentra ubicada en La Escuela de este municipio.

Atentamente:


Felix Obed Villeda Sandoval
Carné No. 0913492
Tel. 56343597

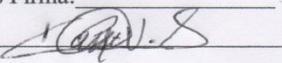


Anexo 2 Ficha del estudiante

1. Datos personales del estudiante a. Nombre completo del/la estudiante practicante: <u>Felix Obed Villeda Sandoval</u> b. Carné: <u>0913492</u> c. Dirección: <u>Aldea El Ingeniero, Chiquimula</u> d. Número de cel. <u>59293050</u> e. Dirección electrónica: <u>obedjoss09hotmail.com</u>	
---	---

2. Datos del centro educativo en donde realizó la Práctica Administrativa a. Nombre del centro educativo: <u>Instituto Nacional de Educación Básica J.M</u> b. Nivel: <u>Medio</u> Ciclo: <u>Básico</u> Sector : <u>Oficial</u> Modalidad: <u>Monolingüe</u> c. Nombre del/la Director/a: <u>Wuillian Martínez</u> d. Dirección: <u>Colonia los Ángeles El Banvi</u> e. Números de teléfonos: <u>55585376</u> f. Dirección electrónica: <u>inebanvi@hotmail.es</u>

3. Datos de la Práctica a. 200 horas.

4. Nombre del jefe inmediato y/o supervisor: a. Por la Institución Educativa. Nombre y Firma. <u>Lic. Wuillian Martínez</u> Firma: _____ b. por la Universidad Panamericana. Nombre y firma: Coordinador de sede: Lic. Axel René Sosa Vargas Firma: _____ <u>Licda. Karen Damaris Vargas Salguero</u> Firma: 

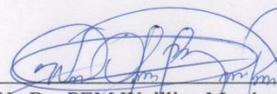
Lugar y fecha del informe. San Juan Ermita, julio2014

Anexo 3 Acta Certificada

EL INFRANSCRITO DIRECTOR DEL INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN BÁSICA INEB COLONIA LOS ÁNGELES EL BANVI UBICADO EN EL MUNICIPIO DE CHIQUIMULA DEPARTAMENTO DE CHIQUIMULA, CERTIFICA: HABER TENIDO A LA VISTA EL LIBRO DE ACTA No. 1 FOLIO 117 EN DONDE APARECE EL ACTA No.15-2014 LA QUE LITERALMENTE SE LEE: - - - - -

En la ciudad de Chiquimula, Departamento de Chiquimula, siendo las ocho horas del día viernes veinticinco de abril del año dos mil catorce, reunidos en la dirección del establecimiento el Director PEM Wuillian Martínez y el estudiante de la carrera de licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, Felix Obed Villeda Sandoval para dejar constancia de lo siguiente. PRIMERO: se tiene a la vista la solicitud presentada por el estudiante Felix Obed Villeda Sandoval, carne No. 0913492 para realizar su práctica administrativa en la dirección de este establecimiento educativo en jornada matutina, en horario de ocho a doce horas la cual comprende de doscientas horas de práctica. SEGUNDO: por lo que el director del establecimiento autorizo la ejecución de la práctica administrativa al estudiante citado en el punto anterior, recomendándole dedicación y responsabilidad en el desarrollo de este ejercicio profesional supervisado. TERCERO: la práctica administrativa la realizó del diez de febrero al veinticinco de abril del presente año. Así mismo la entrega del Proyecto del Manual Coaching al director del establecimiento. No habiendo más que hacer constar se da por finalizada la presente en el mismo lugar y fecha siendo las ocho horas con treinta minutos, firmando para constancia quienes en ella intervenimos. Damos fe. Se encuentra firma y sello del Director del establecimiento PEM Wuillian Martínez y el estudiante Felix Obed Villeda Sandoval - - - - -

Y PARA LOS USOS LEGALES QUE AL INTERESADO (A) CONVenga SE LE EXTIENDE LA PRESENTE EN LA CIUDAD DE CHIQUIMULA, DEPARTAMENTO DE CHIQUIMULA A LOS VIENTICINCO DÍAS DEL MES DE ABRIL DEL AÑO DOS MIL CATORCE. - - - - -

f. 
Vo.Bo. PEM Wuillian Martínez
Director del Establecimiento



Anexo 4 Constancia de Práctica Supervisada



Instituto Nacional de Educación Básica Colonia Los Angeles, Banvi zona 3 Chiquimula, Chiquimula

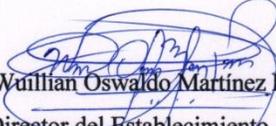
Chiquimula, abril 28 de 2014

Licda. Karen Damaris Vargas Salguero
Docente Practica Profesional Supervisada
UPANA, Jocotán, Chiquimula

Reciba un cordial y afectuoso saludo, deseándole éxitos en sus labores profesionales.

La presente es para hacer de su conocimiento que en el Instituto de Educación Básica, Colonia Los Ángeles, Banvi zona 3, del municipio y departamento de Chiquimula, llevó a cabo la Práctica Profesional Supervisada Administrativa el estudiante **Felix Obed Villeda Sandoval** con No. de carné **0913492**, de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de Universidad Panamericana, cumpliendo con 4 horas diarias haciendo un total de 200 horas de práctica en dicho establecimiento, iniciando el 10 de febrero y culminando el 25 de abril del presente año.

Y para los usos legales que al interesado convengan firmo y sello la presente en una hoja membretada, a los veintiocho días del mes de abril del año dos mil catorce.


PEM. William Oswaldo Martínez Pérez
Director del Establecimiento



Anexo 5 Galería fotográfica

Registro Fotográfico

La actividad de capacitación a los docentes fue de una forma dinámica de cómo ir implementando el manual desde ellos como docentes hasta realizar actividades con los estudiantes.



El director bromeando con los docentes



Los alumnos en una actividad de lectura



Los alumnos realizando otra actividad de aprendizaje



Parte del personal docente del centro educativo