

ORIENTACIÓN Y COACHING EN EL CONTEXTO FORMATIVO DEL DOCENTE UNIVERSITARIO: ALGUNAS REFLEXIONES PEDAGÓGICAS

Juan J. Leiva Olivencia¹, Rafael Pérez Galán² M^a Teresa Castilla Mesa³

¹Departamento de Didáctica y Organización Escolar de la Universidad de Málaga,
juanleiva@uma.es

²Centro de Magisterio María Inmaculada de Antequera (Málaga), Departamento de Teoría e Historia de la Educación de la Universidad de Málaga, rafaelperez@eumma.es

³Departamento de Didáctica y Organización Escolar de la Universidad de Málaga,
mtcm@uma.es

Resumen

Durante los últimos años estamos desarrollando dentro del Plan de Formación del Personal Docente e Investigador de la Universidad de Málaga el curso denominado “Orientación y Coaching en el contexto universitario”. Se trata de dar a conocer a los docentes universitarios una mirada pedagógica inclusiva sobre una función que va a ser un elemento diferencial y de calidad en la atención educativa personalizada de los estudiantes universitarios. Dicho esto, en este trabajo explicamos los objetivos de formación, las estrategias metodológicas empleadas, así como los temas tratados y debatidos en las diferentes sesiones que componen el curso. Hemos empleado una metodología de corte cualitativo a través de autoinformes y entrevistas semiestructuradas al profesorado participante. Así mismo, hemos podido abordar la cuestión de la orientación en el escenario universitario desde un punto de vista conceptual, indagando sobre los factores más relevantes para su optimización y pleno desarrollo en instituciones universitarias que están continuamente revisando sus prácticas pedagógicas en el marco del Espacio Europeo de Enseñanza Superior. Los resultados más relevantes que hemos obtenido ponen de relieve la existencia de unas actitudes ambiguas y a veces contradictorias sobre el papel de la institución universitaria en relación a la orientación y el empleo del coaching como estrategia de acción tutorial. Algunos docentes observan nuevas funciones para las que no están preparados o que, sencillamente, no conciben que le sean propias, mientras que otros se muestran entusiasmados por impulsar un nuevo eje pedagógico de la docencia universitaria como parámetro de calidad universitaria.

Palabras clave: Orientación, Coaching, Contexto Universitario, Educación Personalizada.

1. ¿POR QUÉ ORIENTAR EN LA UNIVERSIDAD? ¿SUPONE INNOVAR?

Hablar de orientación en el contexto universitario es apuntar hacia una de las parcelas más deficitaria en el ámbito universitario. Esto es así por la escasa tradición universitaria en ser una institución que tenga como prioritaria los distintos procesos de orientación, e, igualmente, porque la función orientadora ha estado relegada en el marco de las responsabilidades académicas, científicas e investigadoras de la institución universitaria. Por tanto, tenemos que hacer referencia a una dimensión histórica para explicar que no ha existido una tradición relevante en este ámbito, sino actuaciones puntuales, no transversales ni continuas de orientación si lo comparamos con la educación no universitaria u otras instancias sociales, formativas y laborales.

Hoy en día esto está ha cambiado radicalmente. Es ya una necesidad emergente y una demanda del alumnado y de sus familias, que ven con muy buenos ojos que las universidades ofrezcan asesoramiento y personalización en los procesos de elección de la carrera, así como en todo el proceso formativo y post-carrera. No se trata, por tanto, de acciones orientadoras puntuales, sino de todo un conjunto inclusivo y global de iniciativas de orientación pedagógica en un contexto donde los estudiantes demanda una información de calidad, ayudas o apoyos en la construcción de su itinerario curricular, y obtener un sentido más integral de la formación que reciben en la generación de su empleabilidad en un mercado laboral cada vez más complejo y en permanente mutación. Así, tener una carrera universitaria no garantiza un buen puesto de trabajo, ni siquiera un trabajo, e incluso una traducción exitosa de un desarrollo personal que se construya sobre las bases de un interés

pragmático por el futuro laboral. Hoy en día, las opciones laborales son diversas, y no sólo es importante obtener un título o credencial, es más importante lo que el estudiante configura alrededor de un proyecto de carrera, y de ahí, que los idiomas, los conocimientos informáticos, el deporte, las redes sociales, los cursos de extensión universitaria, así como otras habilidades, materias y competencias estén en el fondo de las nuevas estrategias de orientación en el contexto universitario, como el coaching, el mentoring, etc. Por tanto, a la pregunta planteada de si es o no innovación el introducir iniciativas de orientación, tendremos que responder: depende. Depende de muchos factores, aunque los principales los podemos resumir a continuación:

- La orientación es un proceso continuo y global, no valen las acciones meramente concretas o específicas.
- La orientación universitaria va dirigida a todo el alumnado universitario, no únicamente a los de primer curso o de último curso.
- La orientación supone un compromiso de todos los agentes universitarios en la consecución de una alta empleabilidad en el estudiante universitario, así como un óptimo desarrollo personal y emocional del mismo durante los años que vive la vida universitaria.
- La orientación requiere de servicios completos de información, formación y asesoramiento formados por equipos de docentes y de alumnado, becarios, voluntariado y otros. Desde la Pedagogía y la Psicopedagogía se han de ofrecer servicios de calidad, sin menoscabo de las ayudas puntuales de la Psicología y otras disciplinas científicas.
- La orientación universitaria requiere de profesorado formado en temas de orientación, y, en su caso, de profesorado que ejerza de orientadores universitarios que ayuden y aconsejen al alumnado universitario.
- La formación en orientación universitaria debe ser una prioridad de los planes de formación permanente del profesorado universitario, y debe estar incluido como obligatorio dentro de los cursos y talleres de profesorado novel.
- La orientación requiere de fórmulas creativas y flexibles en la consecución de sus objetivos de asesoramiento, personalización, promoción personal y formación.

2. EL COACHING: ¿QUÉ NOS APORTA?

El proceso Coaching es ante todo una toma de conciencia de los propios valores y creencias, una actualización de las potencialidades personales. La herramienta básica en un proceso de Coaching son preguntas certeras del coach, que el propio *coachee* ha de responderse. Se pretende que el alumno tome las riendas de su propia vida, asumiendo responsabilidad sobre ella, comprometiéndose con sus metas personales y académicas. Tratar de favorecer un cambio de actitud que le lleve a ser proactivo en la consecución de sus objetivos. Debe hacerse consciente de sus hábitos personales (en particular de los hábitos de estudio), de la gestión de su tiempo, de sus debilidades para alcanzar las metas que se propone (académicas en particular) así como la forma de trabajarlas para convertirlas en fortalezas. También, debe tomar conciencia de las pautas de comunicación que utiliza (consigo mismo y con los demás): asertividad y escucha activa entre otras (García Villas-Boas, 2008).

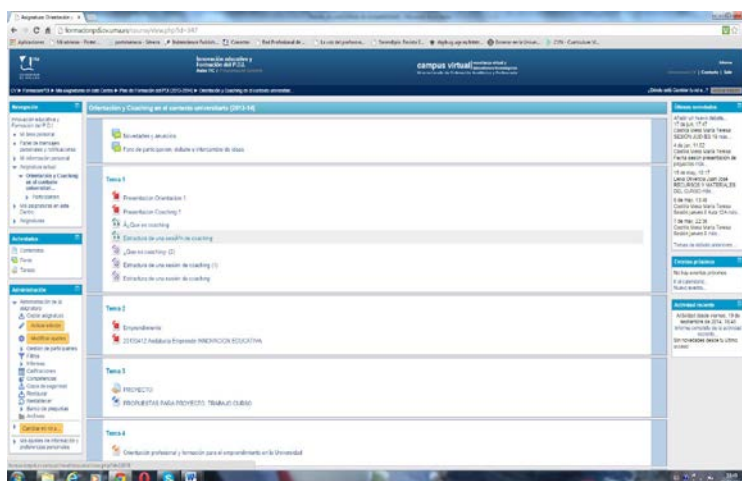
El proceso de Coaching le va a permitir reflexionar sobre cuáles son las áreas de su vida que más atención requieren en estos momentos (familia, amigos, estudios, ocio, etc.) y que pueden estar influyendo en sus resultados académicos. Igualmente, el Coaching puede suponer una útil herramienta de apoyo a los alumnos de cursos más avanzados de cara a la clarificación y planificación de su futura inserción laboral. Es importante destacar que las herramientas propias de Coaching pueden ser de gran utilidad para el profesorado de cara a su uso en la impartición de clases así como en la tutoría de los estudiantes. En efecto, dentro de las tareas que podría desarrollar la universidad para ayudar a los alumnos en la tarea de una gestión proactiva de la carrera profesional, el coaching podría ocupar un lugar destacado. Por una parte, el coaching ofrece a los alumnos una visión a medio y largo plazo que les resulta de gran utilidad, pero que a ellos les resulta difícil de obtener. Por otra parte, genera cierta ventaja competitiva, ya que mejora las posibilidades de un mejor y mayor desarrollo profesional de los alumnos que lo practican, frente a aquellos que no lo hacen. Además, permite que el estudiante enfoque sus estudios hacia la carrera profesional que él

quiere desempeñar, mediante el diseño de un plan de acción para lograr su objetivo profesional. No obstante, es posible que empleemos el coaching como forma de crecimiento personal y emocional, como herramienta de comprensión de aquellos significados que el estudiante nos quiere transmitir, y es que el objetivo del orientador es siempre ayudar a que el estudiante despeje la incógnita de su ecuación. No se trata de solucionar su problema, sino de comprenderle y ayudarlo. El coaching viene a proporcionar un acompañamiento pedagógico y comunicativo eficaz para el aprendizaje del estudiante universitario en la gestión del tiempo, la planificación y la organización de sus estudios.

El mercado de trabajo se enfrenta constantemente a cambios. Estos cambios exigen a los profesionales desarrollar las competencias necesarias para mostrar los niveles de eficacia y eficiencia que requieren sus trabajos o los trabajos que desean conseguir. Esta realidad, que ocurre a lo largo de la vida profesional de todas las personas, tiene matices particularmente singulares en los primeros años de vida profesional. Este es uno de los nexos de unión entre la formación universitaria y el desarrollo de la carrera profesional. Además, la formación que se recibe en la universidad tiene influencia en dicho desarrollo, influencia que puede ser mayor o menor dependiendo de numerosos factores cuyo análisis queda fuera del ámbito de esta comunicación. Las universidades, por tanto, deben estar siempre muy sensibles a las necesidades de competencias que experimentan los profesionales en el curso de su desarrollo profesional. Por tanto, deberían implementar programas que desarrollaran el potencial de sus alumnos y, a su vez, respondieran a criterios de calidad y competitividad empresarial. Por otra parte, los estudiantes, en especial los de últimos cursos, también se plantean su propio proceso de formación como una fase dentro de su desarrollo de carrera individual. Aunque en muchos casos no ocurra así, parecería lógico que, en la medida de sus posibilidades, se preocuparan por adquirir aquellos conocimientos que consideran que les serán más útiles en el futuro. Ahora bien, aquellos que lo hacen muchas veces lo hacen con grandes niveles de incertidumbre, ya sea porque no conocen en profundidad el mercado de trabajo, o porque desconocen su potencial para trabajar con éxito en determinadas áreas del mismo. La universidad tiene, por tanto, una importante tarea que llevar a cabo en este ámbito.

3. UNA EXPERIENCIA FORMATIVA CON PROFESORADO UNIVERSITARIO: ORIENTACIÓN Y COACHING

El curso de formación de personal docente investigador que impartimos en la Universidad de Málaga lleva funcionando desde hace tres cursos académicos y con un enorme éxito de participación y valoración. Son más de 100 docentes universitarios quienes han realizado esta formación de 20 horas presenciales y 20 horas no presenciales. Esto implica que empleamos el campus virtual de la Universidad de Málaga (<http://formacionpdi.cv.uma.es/course/view.php?id=347>) y diversas actividades de formación on line que enriquecen lo trabajo en las horas presenciales.



Lo primero que llevamos a cabo fue una indagación cualitativa a través de autoinformes para que cada docente pudiera expresar su valoración sobre qué es orientación y su concepción acerca de su relevancia o no en el contexto universitario. La mayoría de las respuestas fueron sumamente motivadoras,

“Desde mi propia experiencia, creo que la formación en orientación (fuera de la Facultad de Ciencias de la Educación) es escasa, tanto para profesores como alumnos, aunque desconozco si existe algún programa en mi facultad y de haberlo, necesitaría una reflexión paralela de por qué no me he enterado. Como manifesté en una de las primeras sesiones, una de mis preocupaciones es ¿quién orienta al orientador-profesor? y por qué desde la institución no hay una mayor preocupación sobre este tema; aunque la existencia de este curso y del PIE que se presentó sean señal de que algo comienza a cambiar, pero no va más allá de la iniciativa de un grupo de profesores preocupados por el tema. En mi caso, nunca he recibido formación especializada en materia de orientación y cuando algún estudiante se acerca a preguntar algo más allá del contenido y actividades de clases (irse fuera para seguir estudiado, qué máster estudiar, en qué área especializarse,...), intento aplicar el sentido común, la responsabilidad y compromiso para asesorarlo/ayudarlo/orientarlo de la mejor manera o la más útil para él o ella. Al final siempre me quedo con la duda de cómo se debería hacer eso que acabo de hacer, esa orientación, y sobre todo si lo estoy haciendo bien.”

Lo que nos transmitieron los docentes, prácticamente en dos bloques bien diferenciados es que sentían ciertas contradicciones en relación al aprendizaje y puesta en práctica de la orientación en la institución universitaria. Por un lado, consideraban que no era algo prioritario pero interesante, es decir, es interesante aprender aspectos de la orientación pero el alumnado tiene que venir a la universidad sabiendo por su cuenta muchos aspectos que después no conocen o practican en realidad. Por otro lado, había un nutrido grupo de docentes que se mostraban abiertos a ir realizando actividades que facilitarían el estudio y la vida universitaria a los estudiantes, haciendo hincapié en que facilitar las cosas no significa menospreciar la calidad universitaria y la institución, sino todo lo contrario, supone un ejercicio profesional de innovación y de necesaria actualización de conocimientos y competencias profesionales de los docentes universitarios.

Ahora bien, una duda que es permanente en los docentes tiene que ver con quién es o debe ser responsable de la orientación universitaria: ¿el docente? ¿los docentes? ¿Docentes especializados en orientación? ¿Agentes externos? ¿Agencias externas? ¿Servicios especializados?...Esto supuso un extraordinario y rico debate pedagógico sobre las competencias necesarias para ejercer la orientación universitaria, pero sin menoscabar la necesidad de ir cambiando la mentalidad del docente universitario. Las funciones del docente universitario son enseñar, investigar, gestionar información y recursos, y, en la actualidad, como consecuencia del EEES es clave innovar y también aprender a orientar y a tutorizar (Álvarez, 2002). Nadie dudaba de esta cuestión, y estaban de acuerdo los docentes en la idoneidad de que cada centro articulase medidas de orientación universitaria en su seno, y, de forma concreta, que hubieran servicios de orientación académica y profesional en todos los centros universitarios.

Más adelante, ¿qué planteamos como actividad clave en el desarrollo formativo de los docentes? Pues fueron propuestas que se realizaron en sus centros de formación, y que también tuvieron que presentar de manera práctica en la última sesión del curso. Las propuestas desde la coordinación del curso fueron las siguientes:

1. Informe biográfico-narrativo sobre la puesta en práctica de estrategias de orientación y coaching universitario del profesorado participante en el curso
2. Breve investigación sobre las necesidades de su alumnado en orientación y en nuevos modelos de enseñanza y aprendizaje
3. Proyecto vinculado con la orientación profesional o el emprendimiento

También, se planteó de manera expresa que las tres propuestas eran sugerencias, y que, por tanto, *“cualquier otro planteamiento que cada profesor/a esté diseñando o en el que esté implicado es igualmente factible como trabajo del curso. El objetivo de este trabajo es que cada docente o grupo pueda realizar una propuesta que le sea práctica o considere que puede ser viable en su centro y con su alumnado”*. Así pues, todas las propuestas presentadas incorporaron como elementos básicos las siguientes ideas y estrategias que consideramos fundamentales para ir construyendo orientación universitaria de calidad desde las aulas universitarias y también desde los despachos y tutorías que realizan los docentes a los estudiantes universitarios. También en el marco de las distintas materias académicas.

Metodologías activas:

- Análisis de fortalezas y debilidades profesionales del alumnado como punto de partida de la asignatura.
- Participación del alumnado en la selección de las temáticas a desarrollar en la asignatura.
- Actividades más sencillas al principio para dar "experiencia de éxito".
- Actividades de aprendizaje como actividades de evaluación (calidad en detrimento de cantidad).
- Exposición, debate y análisis de materiales "auténticos" como metodología principal para los créditos teóricos.
- Actividades "auténticas" basadas en el MdC (Método del Caso) para los créditos prácticos (acoso escolar, mejora de la convivencia, tutorías con alumnado y familias, diseño curricular). Mayor importancia a los créditos prácticos.

Acción tutorial:

- Actividades de tutorización grupal de las prácticas de clase.
- Tutorización virtual (campus virtual, correo-e y teléfono).

- Orientación vocacional y elaboración de proyecto profesional (charlas de varios profesionales en activo).
- Enlaces de interés relacionados con la profesión (legislación educativa, cursos y actividades formativas, congresos, etc.).
- Información sobre elaboración de currículum vitae europeo.
- Curso online de manejo del campus virtual.

Apoyo de las TIC a la labor docente y tutorial:

- Utilización del campus virtual de la UMA
- Foros
- Correo electrónico
- Redes sociales

Sistema de evaluación:

- Explicitación de los objetivos y criterios de evaluación de cada tarea, acompañados de instrucciones pormenorizadas.
- Tareas variadas y múltiples.
- Retroalimentación prospectiva en base a un sistema de e-rúbrica, con informe individualizado de corrección.
- Evaluación de las prácticas realizadas (individuales y grupales).

4. CONCLUSIONES

La orientación universitaria se encuentra en estos momentos en una encrucijada conceptual, de desarrollo e innovación educativa. Esto lo decimos porque las universidades públicas están sufriendo enormes recortes presupuestarios que hacen que los docentes se sientan con una enorme multiplicidad de tareas y sin una compensación institucional por realizar iniciativas o proyectos de orientación. Prima la voluntariedad y la escasa profesionalización de los procesos de orientación, amén de iniciativas de valor simbólico pero de poca trascendencia real para los estudiantes. En este sentido, los procesos de orientación, de personalización máxima y de tutorización continua son motivos conductores de otras instituciones universitarias de la iniciativa social y privada que están alcanzando altas cotas de relevancia y éxito.

Sin menoscabo de las realidades institucionales que se viven en las distintas universidades, y con independencia de su titularidad, no podemos negar la enorme responsabilidad social, científica, formativa y también laboral que tienen estas instituciones en pleno siglo XXI. Los jóvenes y sus familias buscan universidades que personalicen sus procesos de enseñanza, y también que sitúen coordenadas de éxito en la mirada de sus estudiantes (Zabalza, 2003). Los docentes debemos plantearnos la orientación como una función pedagógica en el que se ha de innovar empleando todos los recursos humanos y tecnológicos para favorecer acciones universitarias de éxito. El talento está esperando.

REFERENCIAS

- [1] P. Álvarez. *La función tutorial en la Universidad: una apuesta por la mejora en la calidad de la enseñanza*. Madrid: EOS (2002).
- [2] F. García Villas-Boas, *El Coaching como discernimiento para enfocar la carrera profesional*, Comunicación presentada en las III Jornadas Internacionales de Mentoring & Coaching Universidad Empresa, Madrid, (18-19 de noviembre de 2008).
- [3] M.A. Zabalza, *Competencias docentes del profesorado universitario: calidad y desarrollo profesional*, Ediciones Narcea, Madrid (2007).