



ugr | Universidad
de Granada



TRABAJO FIN DE GRADO

EL COACHING ESCOLAR PARA MEJORAR LA MOTIVACIÓN DE LOS DOCENTES

Alumna: Lucía Pimentel Gregorio

Curso: 2015 – 2016

Grado en Educación Primaria

Facultad de Ciencias de la Educación

Resumen

En este TFG se presenta el *coaching* educativo como una posible herramienta para aumentar el nivel de motivación de los docentes de un centro educativo. En primer lugar, se han estudiado las causas que afectan a la motivación de los docentes para realizar un cuestionario que el personal educativo de un colegio privado ha respondido. Posteriormente se han analizado las respuestas para descubrir los puntos débiles y sus fuentes de origen con la intención de poder desarrollar un plan de actuación centrado en el *coaching*.

Palabras clave: *coaching* educativo, motivación, docentes.

Abstract

This TFG presents the educational coaching as a possible tool to increase the motivation level of the teachers from a school. First of all, the reasons that affect the motivation of the teachers have been studied to make a questionnaire that educators from a private school have replied. Subsequently, the results have been studied to find out the weaknesses and their sources with the intention of making an action plan.

Key words: educational coaching, motivation, teachers.

ÍNDICE

1. Teoría.....	6
1.1. Origen y definición de <i>coaching</i>	6
1.2. Características del <i>coaching</i>	8
1.3. Pilares del <i>coaching</i> : objetivos, creencias y valores.....	9
1.4. Fases del <i>coaching</i>	10
1.5. <i>Coaching</i> educativo y <i>coaching</i> académico.....	10
1.6. <i>Coaching</i> educativo para los docentes.....	11
2. Marco empírico/investigación.	12
2.1. Diseño de la investigación.....	12
2.1.1. Planteamiento del problema.....	12
2.1.2. Objetivos.....	12
2.1.2.1.General.....	12
2.1.2.2.Específicos.....	12
2.1.3. Metodología.....	13
2.1.4. Selección y tratamiento de la muestra.....	13
2.1.5. Instrumentos de evaluación.....	13
2.2. Resultados.....	13
2.3. Conclusiones.....	18
2.4. Futuras líneas de investigación.....	19
3. Bibliografía.....	20
4. Anexo: cuestionario.	

Lista de abreviaturas

Abreviatura	Significado
ICF	<i>International Coach Federation</i>
EEC	Escuela Europea de <i>Coaching</i>
ADESCO	Asociación Española de <i>Coaching</i>
PCA	<i>Person-Centered Approach</i>
CE	<i>Coaching</i> educativo
CA	<i>Coaching</i> académico
ICE	Instituto de Ciencias de la Educación
EOE	Equipo de Orientación Educativa

Introducción

El *coaching* es un método relativamente nuevo que se está aplicando en diversos ámbitos como es la Educación.

En primer lugar, desarrollamos una definición de *coaching* a partir de las definiciones que nos ofrecen varios organismos para después investigar sobre sus bases y su procedencia.

Posteriormente, veremos los aspectos que caracterizan al *coaching*, los pilares en los que se fundamenta y las fases que encontraremos al aplicarlo.

También es importante diferenciar entre *coaching* educativo y *coaching* académico para saber cómo practicarlo con los docentes.

Se trata de una investigación descriptiva que muestra los factores que afectan a la motivación de los docentes y propone el *coaching* para mejorar ese nivel de motivación, que es el principal objetivo.

Para llevar a cabo la investigación he empleado un cuestionario que ha sido respondido por los docentes de un colegio privado. Gracias a las respuestas podemos ver qué se debe mejorar o reforzar en este centro para incrementar la motivación del personal docente.

1. Teoría.

1.1. Origen y definición de *coaching*.

Según la definición que nos ofrece *International Coach Federation* [ICF] (2014):

El *coaching* profesional consiste en una relación profesional continuada que ayuda a obtener resultados extraordinarios en la vida, profesión, empresa o negocios de las personas. Mediante el proceso de *coaching*, el cliente profundiza en su conocimiento, aumenta su rendimiento y mejora su calidad de vida.

Por otro lado, la Escuela Europea de *Coaching* [EEC] (s. f.) afirma que: “*coaching* es el arte de hacer preguntas para ayudar a otras personas a través del aprendizaje en la exploración y el descubrimiento de nuevas creencias que obtienen como resultados el logro de los objetivos”.

También debemos tener en cuenta la definición que nos ofrece la Asociación Española de *Coaching* [ASESCO] (2015):

El *coaching* profesional es un proceso de entrenamiento personalizado y confidencial mediante un gran conjunto de herramientas que ayudan a cubrir el vacío existente entre donde una persona está ahora y donde se desea estar. En la relación de *Coaching* el *coach* ayuda al desarrollo personal elevando la consciencia, generando responsabilidad y construyendo autoconfianza.

A partir de estas explicaciones podemos interpretar el *coaching* como la técnica que emplea el *coach*, cuya principal herramienta es la conversación, para que se produzca en el *coachee* una evolución que le permita alcanzar unos objetivos planteados.

El *coaching* surgió en EE.UU dentro del mundo del deporte gracias a Timothy Gallwey, quien inventó un sistema de entrenamiento llamado “El juego interior” que transformó la pedagogía. John Whitmore adaptó este método para trabajar en la mejora del rendimiento personal y reflejó en el libro *Coaching: el método para mejorar el rendimiento de las personas* (2003) la expresión de Gallwey: “la esencia del *coaching* consistiría en liberar el potencial de una persona para incrementar al máximo su desempeño, ayudándole a aprender en lugar de enseñarle” (p.20). Esto queda perfectamente reflejado en el proverbio chino: <<Dale un pez a un hambriento y lo alimentarás durante un día, enséñale a pescar y lo alimentarás durante toda su vida>>.

Según Bou (2013), se podría decir que el *coaching* tal y como lo conocemos en la actualidad tiene tres fuentes: la filosofía griega, la Psicología Humanista y el lenguaje.

La filosofía griega

La principal característica del *coaching* es la conversación y la realización de preguntas para reflexionar sobre los objetivos que se pretenden alcanzar. Este proceso de búsqueda de respuestas es similar a la Mayéutica y ya lo encontramos en las obras de autores como Sócrates, Platón o Aristóteles.

La Psicología Humanista

Se trata de una rama de la Psicología que nace a mediados del siglo XX como consecuencia del Conductismo y el Psicoanálisis y se centra en la importancia de las necesidades de las personas.

La Psicología Humanista está ciertamente relacionada con el *coaching* ya que hace hincapié en la libertad individual, la elección, la autodeterminación y la búsqueda de crecimiento individual.

Cabe destacar la importancia de la Jerarquía de Necesidades de Abraham Maslow, *Person-Centered Approach* (PCA) de Carl Rogers y la Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan.

El lenguaje

Salta a la vista que el *coaching* es una palabra que procede del léxico anglosajón y se traduce al español como “entrenamiento”. La figura que dirige este entrenamiento, el *coach*, se puede traducir como “entrenador” pero también tiene otras acepciones como carruaje o coche de caballos. Este mismo significado lo encontramos en la palabra de origen húngaro “Kocsi”, que originalmente se utilizaba para denominar un revolucionario sistema de transporte para personas más cómodo que los habituales de la época y con un sistema de suspensión.

Leonardo Ravier refleja en su libro *Arte y ciencia del coaching: su historia, filosofía y esencia* (2005) cómo pudo haber nacido esta palabra y cómo se extendió a otros países de Europa:

La historia apunta hacia los siglos XV y XVI, cuando empezó a hacerse muy popular la ciudad húngara de Kocs, situada a unos 70 Kms., de Budapest, (entre Viena y Pest) y convertida en parada obligada para todos los viajes entre las dos capitales.

En esta ciudad de Kocs empezó a hacerse muy común el uso de un carruaje caracterizado por ser el único provisto de un sistema de suspensión. Además, destacaba por su comodidad frente a los carruajes tradicionales.

En este punto, empezó a hablarse del *kocsi szekér*, o sea el “carruaje de Kocs”, símbolo de la excelencia. De esta forma, el término *kocsi* (pronunciado cochi) pasó al alemán como *kutsche*, al italiano como *cocchio* y al español como coche. (p.68 y 69).

El *coaching* aparece en España en los años 90 pero no en el mundo deportivo sino en el empresarial y en la actualidad se ha implantado en otros ámbitos como la Educación o los Servicios Sociales. Hoy en día sigue en expansión y cada vez está más presente en las prácticas profesionales.

1.2. Características del *coaching*.

Siguiendo la línea de pensamiento de Educación y Futuro (2011), podemos reducir el *coaching* a cinco características esenciales:

- Es muy preciso ya que se plantean unos objetivos como meta.
- Consiste en dialogar y reflexionar sobre la situación actual y cómo alcanzar la situación deseada.
- Es muy flexible y personalizado puesto que para un grupo de personas con el mismo objetivo no van a funcionar las mismas medidas de intervención.
- Todos los individuos (*coach* y *coachee*) intervienen con la intención de ser útiles para poder avanzar hacia el objetivo.
- Las acciones llevadas a cabo durante el camino hacia el objetivo deben ser evaluadas.

Por otro lado, Whisker (2012) recoge otras características del *coaching*:

- Es un procedimiento holístico que atiende a todos los aspectos de la vida de una persona.
- Se lleva a cabo normalmente de forma individual o en pequeños grupos.

- Es una forma de ayudar a una persona que establezca y alcance sus propios objetivos.
- Es un medio de orientar a una persona para que reconozca los obstáculos para lograr éxito.
- Es una forma de incrementar la autoconciencia.
- Es una herramienta eficaz para la educación, el lugar de trabajo y el desarrollo personal.

1.3. Pilares del *coaching*: objetivos, creencias y valores.

Tal y como nos indica Bou (2007), el *coaching* se fundamenta en tres conceptos esenciales para potenciar el desarrollo personal: objetivos, creencias y valores.

Objetivos

Un objetivo es una situación o cosa que cada uno de nosotros desea alcanzar, es decir, una meta. Dependiendo del momento de tu vida en el que te encuentres tus objetivos serán diferentes. Un objetivo puede ser que mamá compré un juguete para nosotros o conseguir un puesto de trabajo.

Podemos diferenciar entre objetivo-final, situación o cosa a la que se pretende llegar, y objetivo-proceso, todos los pasos intermedios desde el punto de partida al punto final de la transición.

Creencias

Una creencia es todo aquello que guía nuestro modo de vida y delimita nuestra forma de pensar, de sentir y de comportarnos ante los distintos estímulos. El *coaching* trata de vencer las creencias que nos influyen de manera negativa para adquirir unas creencias más positivas que nos ayuden a alcanzar los objetivos deseados.

De este modo, las creencias pueden ser potenciadoras, nos sirven para avanzar, o limitadoras, es decir, son dificultades que hay que superar.

Valores

Los valores son principios intrínsecos que posee cada uno de nosotros. Es aquello que nos motiva, lo que nos parece lo más importante o lo que hace que nos levantemos cada mañana.

Los valores te definen como persona y forman parte de tus objetivos, por ello, no puedes dejarlos a un lado para conseguir lo que deseas ya que al final no se tendrá la sensación de satisfacción de haber conseguido aquello tan preciado.

1.4. Fases del *coaching*.

Desde que se identifica la situación a cambiar hasta que se produce el cambio, el *coach* y *coachee* pasan por una serie de fases o etapas. Bou (2009) establece 7 fases: análisis del grupo y del nivel de desempeño de la clase, planificar conjuntamente metas y logros, motivar, entrenar/observar la situación, ofrecer *feedback*, replantear nuevas metas y acciones y, por último, inducir autodirección.

A lo largo de estas etapas, el *coachee* sale de su “zona de confort” para afrontar las distintas dificultades hasta alcanzar su meta, contando siempre con la ayuda del *coach* para aconsejarle.

1.5. *Coaching* educativo y *coaching* académico.

Educación y Futuro (2011) nos indica que tenemos que diferenciar entre *coaching* educativo y *coaching* académico.

La expresión “*coaching* educativo” (en adelante, CE) se puede entender como el entorno en el que se desarrolla el *coaching* o como un aspecto propio del *coaching* ya que educa al *coachee* en el camino para conseguir su objetivo. El CE se emplea tanto en contextos de educación formal, como no-formal e informal.

El *coaching* académico (en adelante, CA) se podría valorar como una variedad de CE pero más limitado ya que se aplica únicamente en el contexto formal (la escuela, universidad, etc.). Su objetivo-final es que el alumno obtenga mejores calificaciones, por tanto, su objetivo-proceso es ampliar el conocimiento y que sea competente en los aspectos recogidos en el currículo.

De acuerdo con Martínez de Ibarreta (2012), el CE tiene tres pilares fundamentales:

- *Coaching* familiar. Formación de padres y madres usando las herramientas del *coaching* en la educación de sus hijos, transmitiéndoles valores, compromiso en sus tareas, disciplina en su accionar.
- *Coaching* en las aulas. Formación del docente como asesor académico.

- *Coaching* a los alumnos. La formación de los alumnos *coachees*, que les permita alcanzar sus metas aprendiendo a vencer las dificultades que se les presenten.

1.6. *Coaching* educativo para los docentes.

El docente es el principal instrumento de trabajo en la enseñanza y el aprendizaje. Su labor puede llegar a ser complicada ya que continuamente se enfrenta a situaciones en las que tiene que tomar decisiones que no siempre están bien vistas por los compañeros de trabajo, las familias o los propios alumnos.

Es por esto que la incorporación del CE en la práctica docente irá orientada a la búsqueda de una identidad que le defina como docente. Dos factores fundamentales para construir esa identidad personal son las emociones y la motivación. El autoconocimiento y la educación emocional son esenciales para identificar las emociones que nos conducen a tomar una decisión u otra y aprender a gestionarlas. La motivación no solo depende del docente, en este caso *coachee*, ni del reforzador o *coach*, sino que depende de las creencias, planes, esquemas, expectativas, etc.

Siguiendo la propuesta del Instituto de Ciencias de la Educación (ICE) de la Universidad de Barcelona, encontramos unas modalidades de intervención para ayudar al docente como son la intervención individual, la formación para grupos docentes o la formación de posgrado.

La intervención individual consiste en proporcionar un espacio de supervisión en el que se tengan en cuenta todos los elementos que afectan a su práctica docente.

Con la formación para grupos se pretende que los distintos profesores compartan sus experiencias para que entre todos las analicen y busquen soluciones para aquellas situaciones más complicadas. El *coach* deberá ofrecer técnicas y recursos personalizados para cada uno de ellos.

La formación de posgrado en CE tiene la finalidad de que el docente reflexione sobre su experiencia para encontrar sus puntos fuertes y débiles y así comenzar un proceso de mejora.

2. Marco empírico/investigación.

2.1. Diseño de la investigación.

2.1.1. Planteamiento del problema.

En la Revista Española de Orientación y Psicopedagogía (2010) podemos ver que en la motivación de un docente intervienen diversos factores como son:

- Los recursos y materiales disponibles en el centro educativo.
- El rendimiento escolar y la evolución del alumnado a lo largo del curso.
- El asesoramiento recibido por el Equipo de Orientación Educativa (EOE).
- La remuneración.
- El horario.
- La integración en el ambiente de trabajo.
- Los problemas académicos de los alumnos.
- La formación recibida.
- La relación con las familias de los estudiantes.
- La carga de trabajo.
- Si las familias y los compañeros del centro valoran el trabajo realizado.
- El grado de autonomía para planificar y modificar planes.
- Si se ha producido algún acontecimiento que haya influido de manera positiva o negativa en la forma de ejercer la docencia.

Teniendo en cuenta la importancia del rol del profesor en el proceso de aprendizaje de los alumnos, es conveniente ofrecerle una ayuda para identificar los puntos débiles de su identidad como docente y mejorarlos a través del CE.

2.1.2. Objetivos.

2.1.2.1.General.

- Mejorar el nivel de motivación de los docentes de un centro educativo.

2.1.2.2. Específicos.

- Conocer el nivel de motivación del cuerpo docente de un centro educativo.
- Identificar los factores que influyen de manera negativa en la motivación del cuerpo docente de un centro educativo.

2.1.3. Metodología.

Se trata de un trabajo de investigación descriptivo ya que se va a exponer un problema real de un colegio privado en cuanto a la motivación de sus profesores de primaria.

2.1.4. Selección y tratamiento de la muestra.

El centro cuenta con seis tutores, ocho especialistas y tres auxiliares de conversación para la etapa de Educación Primaria. En esta investigación han participado únicamente los tutores y los especialistas ya que ellos son los que más relación mantienen con los alumnos.

2.1.5. Instrumentos de evaluación.

Como instrumento de evaluación he diseñado un cuestionario ad-hoc en los formularios que se pueden crear con una cuenta de Google. Este instrumento cuenta con dieciocho preguntas tipo test a elegir entre cuatro opciones de respuesta cerrada y una última pregunta de respuesta corta. Todas las cuestiones se deben responder obligatoriamente.

Para analizar las respuestas e identificar los factores que influyen en la motivación de estos maestros, Google ofrece la opción de realizar gráficas a modo de resumen para cada una de las preguntas con las respuestas de todos los participantes o te muestra las respuestas anónimas de cada persona que ha respondido al cuestionario.

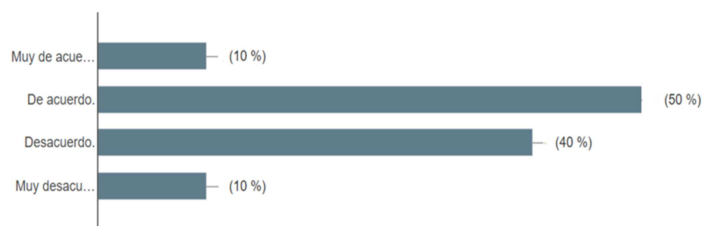
2.2. Resultados.

El cuestionario se encuentra dividido en cuatro bloques. Con cada uno de ellos se pretenden evaluar los diversos aspectos que definen la motivación de los docentes.

El primer bloque se titula “Estoy satisfecho...”. Las preguntas de este bloque están orientadas a la satisfacción del docente con los recursos del centro, la evolución de sus alumnos, la ayuda recibida por parte del EOE, la remuneración y el horario establecido.

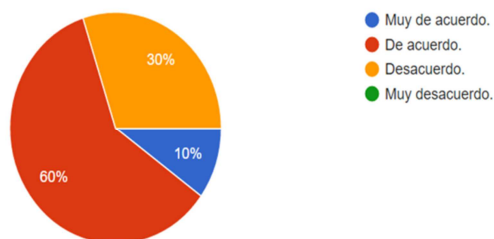
Estoy satisfecho/a...

... con las instalaciones disponibles en el centro (gimnasio, biblioteca, ...).



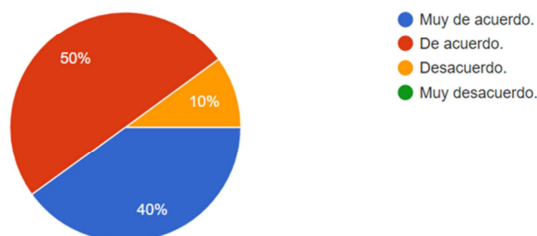
Los docentes consideran que el centro está bien equipado en cuanto a las instalaciones aunque hay que tener en cuenta que hay un alto porcentaje de ellos que no opina lo mismo.

... con el material disponible en las instalaciones del centro (balones, cuerdas, libros de lectura, ordenadores, ...).



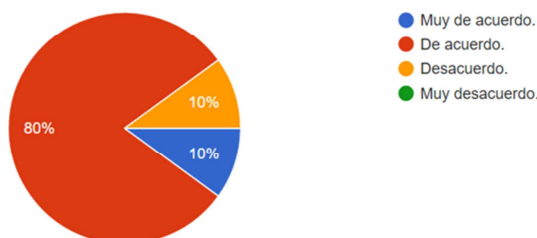
Al igual que con las instalaciones, los profesores opinan que el material disponible es el adecuado exceptuando a algunos de ellos.

... con la evolución personal y académica de mi alumnado.



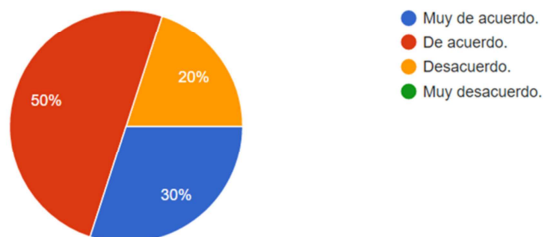
La gran mayoría de los docentes se encuentran satisfechos con la evolución de sus alumnos por lo que ven que su trabajo y esfuerzo dedicado ha merecido la pena.

... con el rendimiento escolar de mi alumnado.



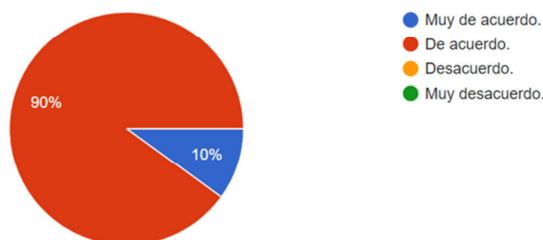
Del mismo modo que en la pregunta anterior, el 90% de los maestros considera que el rendimiento escolar de su alumnado es el adecuado.

... con el asesoramiento recibido por parte del EOE.



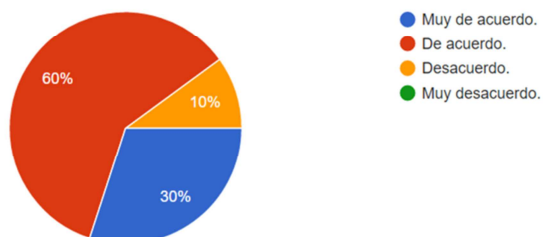
En general, los docentes están satisfechos con el asesoramiento que les ofrece el EOE del centro aunque un 20% de ellos no cree que sea suficiente.

... con la remuneración que recibo por mi trabajo.



Los profesores del centro están de acuerdo con la remuneración que reciben por su trabajo.

... con la distribución de horarios y su aplicación.

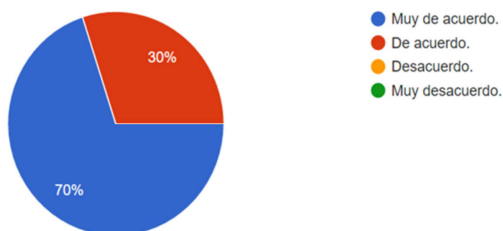


La mayoría de los maestros están conformes con el horario establecido.

El segundo bloque se titula “Considero que...” y evalúa aspectos relacionados con el ambiente de trabajo, los problemas académicos de los alumnos, la formación, la relación con las familias y la carga de trabajo.

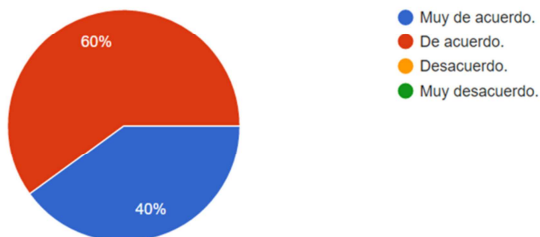
Considero que...

... estoy integrado/a en el ambiente de trabajo del centro.



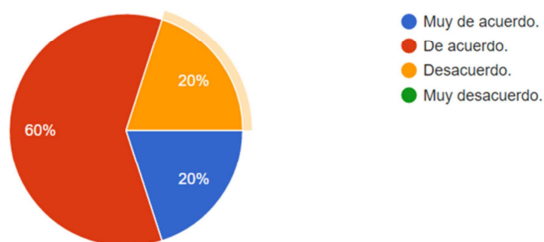
Por las respuestas a esta cuestión podemos ver que hay un buen ambiente de trabajo en el centro educativo.

... puedo solventar los problemas académicos de mi alumnado.



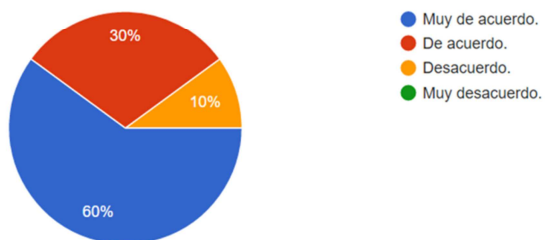
Los docentes del centro se ven capacitados para dar una solución a los problemas académicos de sus alumnos.

... he recibido una buena formación para ejercer como docente.



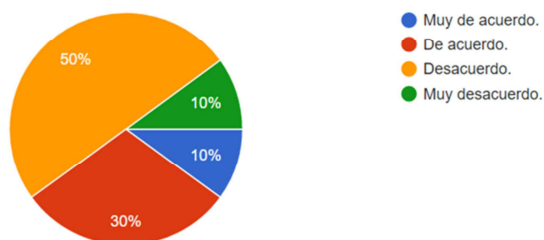
A pesar de que en la pregunta anterior todos se ven capaces de ayudar a su alumnado, no todos los profesores piensan que han recibido una formación adecuada.

... la relación con las familias de mi alumnado es buena.



En general, no parece que haya problemas graves con las familias de los alumnos del colegio.

... mi carga de trabajo habitual es adecuada.

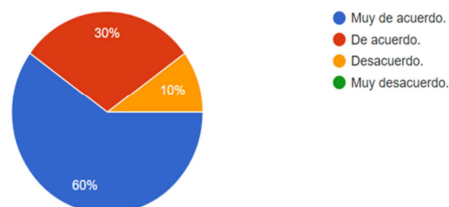


Aunque estos maestros están de acuerdo con sus horarios, no opinan lo mismo en cuanto a la carga de trabajo.

El tercer bloque se titula “Me siento...” y consta de preguntas sobre los objetivos del proyecto educativo del centro y las tutorías con las familias.

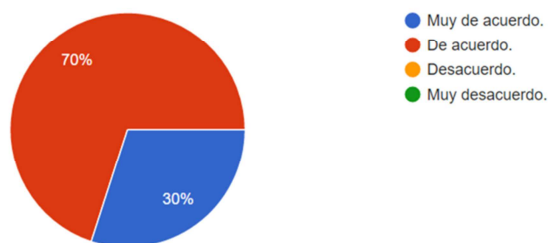
Me siento...

... identificado/a con los objetivos a alcanzar en el proyecto educativo del centro.



El 90% de los docentes se identifica con los objetivos planteados en el proyecto educativo.

... cómodo/a durante las tutorías con las familias.

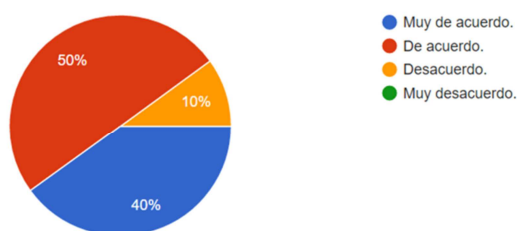


No parece que haya problemas con las tutorías a pesar de que no todos valoran de manera positiva su relación con las familias tal y como hemos visto en una de las preguntas anteriormente.

El último bloque se titula “Siento que...”. Está compuesto por preguntas sobre la valoración del trabajo que realizan estos profesores y la autonomía para trabajar.

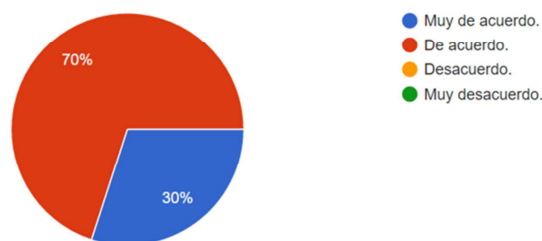
Siento que...

... mi trabajo es valorado por las familias de mi alumnado.



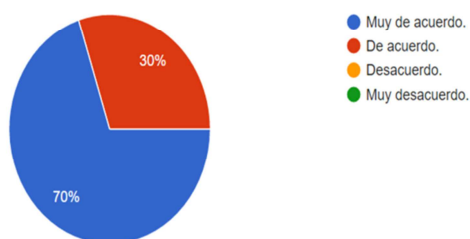
La gran mayoría siente que las familias valoran el trabajo que realiza.

... mi trabajo es valorado por los compañeros de trabajo.



Del mismo modo, también consideran que sus compañeros aprecian su trabajo.

... que tengo autonomía para planificar y modificar mis planes de trabajo.



Los docentes de este centro no se sienten coartados a la hora de planificar o modificar los planes de trabajo.

Para finalizar, el cuestionario tiene una pregunta abierta en la que los docentes pueden hablar sobre algún acontecimiento que haya influido en su forma de ejercer.

¿Ha habido algún acontecimiento que haya marcado tu forma de ejercer como docente?

la experiencia
Luis Fradua
En mis prácticas me dí cuenta que quería ser docente al estar en el aula con los niños/as.
Cada día marca la forma de ejercer.
El desacuerdo por parte de las familias en relación a la evaluación del alumnado, y el poco valor que le otorgan las mismas a la labor del docente.
Aprendo a diario observando a mis alumnos. Ese es mi guión.

Estas son algunas de las respuestas más destacables para esta cuestión.

2.3. Conclusiones.

El CE es una herramienta que nos puede ayudar a mejorar el nivel de motivación de los profesores. Para ello es necesario fijar los objetivos que nos harán mejorar nuestra práctica docente y el *coach* nos guiará en nuestro camino a la meta a través de conversaciones y ofreciéndonos recursos adecuados a nuestra personalidad.

Para conocer el nivel de motivación del profesorado de un centro educativo podemos emplear un cuestionario sobre los posibles factores que pueden influir en la misma. A partir de estas preguntas podemos identificar los puntos fuertes y débiles de estos docentes para posteriormente desarrollar un plan de actuación.

2.4. Futuras líneas de investigación.

En esta línea consideramos que podemos investigar sobre:

- *Coaching* para mejorar las relaciones familiares.
- *Bullying* en la escuela: los docentes como víctimas.

Bibliografía

Asociación Española de *Coaching* (ASESCO), <http://www.asescoaching.org/el-coaching/>

Bou, J. F. (2013): *Coaching educativo*. Madrid: Ed. LID.

Bou, J. F. (2007): *Coaching para docentes*. Alicante: Ed. Club Universitario.

Cantón, I. y Pino, M. (2014): *Organización de centros educativos en la sociedad del conocimiento*. Madrid: Alianza.

Coaching educativo. (2014): *Aula de Innovación Educativa*, 203 (1).

Coaching educativo con los docentes. (2014): *Aula de Innovación Educativa*, 230 (1).

Coaching educativo y académico: un nuevo modo de enseñar y aprender. (2011). *Educación y Futuro*, 24 (1), pp. 49 – 66.

El coaching. (2013): *E-motion: Revista de Educación, Motricidad e Investigación*, 4(1), pp. 18-33. Recuperado el 29/02/2015 de

http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/11633/El_Coaching.pdf?sequence=2

Escuela Europea de *Coaching* (EEC), <http://www.escuelacoaching.com/>

Evaluación de la satisfacción laboral del profesorado y aportaciones a su mejora en orden a la calidad de la educación. (2010): *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 21 (2).

Recuperado el 03/03/2015 de

<http://revistas.uned.es/index.php/reop/article/viewFile/11532/11008>

Gabriel, G. (2012): *Coaching escolar*. Madrid: Narcea.

International Coach Federation (ICF), <http://www.icf-es.com/mwsicf/sobreicf/definicion-coaching-icf-espana>

Martínez de Ibarreta, G. (2012): <<*De docente a coach-docente: nuevo enfoque de la docencia*>>. *Reflexión académica en diseño y comunicación*, vol. 19, pp.205-207.

Recuperado el 29/02/2015 de

http://fido.palermo.edu/servicios_dyc/publicacionesde/archivos/380_libro.pdf

Ravier, L. E. (2005). *Arte y ciencia del coaching: su historia, filosofía y esencia*. Buenos Aires: Ed. Dunken.

Whitmore, J. (2003). *Coaching: el método para mejorar el rendimiento de las personas*. Barcelona: Paidós.

Wisker, G. y otros (2012): *Trabajando individualmente con cada estudiante*. Madrid: Narcea.

ANEXO

CUESTIONARIO

La motivación de los docentes

*Obligatorio

1. Trabajo en un centro... *

Selecciona todos los que correspondan.

- Público
- Concertado
- Privado

Estoy satisfecho/a...

2. ... con las instalaciones disponibles en el centro (gimnasio, biblioteca, ...). *

Selecciona todos los que correspondan.

- Muy de acuerdo.
- De acuerdo.
- Desacuerdo.
- Muy desacuerdo.

3. ... con el material disponible en las instalaciones del centro (balones, cuerdas, libros de lectura, ordenadores, ...). *

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo.
- De acuerdo.
- Desacuerdo.
- Muy desacuerdo.

4. ... con la evolución personal y académica de mi alumnado. *

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo.
- De acuerdo.
- Desacuerdo.
- Muy desacuerdo.

5. ... con el rendimiento escolar de mi alumnado. *

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo.
- De acuerdo.
- Desacuerdo.
- Muy desacuerdo.

6. ... con el asesoramiento recibido por parte del EOE. *

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo.
- De acuerdo.
- Desacuerdo.
- Muy desacuerdo.

7. ... con la remuneración que recibo por mi trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo.
- De acuerdo.
- Desacuerdo.
- Muy desacuerdo.

8. ... con la distribución de horarios y su aplicación. *

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo.
- De acuerdo.
- Desacuerdo.
- Muy desacuerdo.

Considero que...

9. ... estoy integrado/a en el ambiente de trabajo del centro. *

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo.
- De acuerdo.
- Desacuerdo.
- Muy desacuerdo.

10. ... **puedo solventar los problemas académicos de mi alumnado.** *

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo.
- De acuerdo.
- Desacuerdo.
- Muy desacuerdo.

11. ... **he recibido una buena formación para ejercer como docente.** *

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo.
- De acuerdo.
- Desacuerdo.
- Muy desacuerdo.

12. ... **la relación con las familias de mi alumnado es buena.** *

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo.
- De acuerdo.
- Desacuerdo.
- Muy desacuerdo.

13. ... **mi carga de trabajo habitual es adecuada.** *

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo.
- De acuerdo.
- Desacuerdo.
- Muy desacuerdo.

Me siento...

14. ... **identificado/a con los objetivos a alcanzar en el proyecto educativo del centro.** *

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo.
- De acuerdo.
- Desacuerdo.
- Muy desacuerdo.

15. ... cómodo/a durante las tutorías con las familias. *

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo.
- De acuerdo.
- Desacuerdo.
- Muy desacuerdo.

Siento que...

16. ... mi trabajo es valorado por las familias de mi alumnado. *

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo.
- De acuerdo.
- Desacuerdo.
- Muy desacuerdo.

17. ... mi trabajo es valorado por los compañeros de trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo.
- De acuerdo.
- Desacuerdo.
- Muy desacuerdo.

18. ... que tengo autonomía para planificar y modificar mis planes de trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo.
- De acuerdo.
- Desacuerdo.
- Muy desacuerdo.

19. ¿Ha habido algún acontecimiento que haya marcado tu forma de ejercer como docente? *

.....

.....

.....

.....

.....