

## **Coaching para el aprendizaje de e-learning accesible en docentes universitarios.**

Carmen Varela Báez. Universidad Nacional de Asunción, Paraguay.  
Antonio Miñán Espigares. Universidad de Granada, España.

### **Resumen**

En este trabajo hemos querido comprobar en qué medida la técnica del Coaching educativo aplicado a la formación de docentes universitarios en la creación de aulas virtuales accesibles, resuelve el problema con el que nos encontramos en una edición anterior en la que los resultados fueron débiles y de poco impacto. Para ello hemos partido de elaborar una fundamentación basado en el coaching educativo y sus fases, adaptado al e-learning y la accesibilidad como elemento de aprendizaje en este curso de formación para profesores universitarios. Una vez fundamentado el trabajo se describe la forma en que se ha llevado el coaching, como modelo para otras experiencias similares. Los resultados indican que los beneficios para el profesorado participante han sido muy positivos, destacando que el método responde mucho mejor a los estilos y necesidades de cada estudiante del curso y que por ende los aprendizajes fueron efectivos.

junto con las herramientas de trabajo que han adquirido y los aprendizajes útiles para sus asignaturas, el ambiente colaborativo espontáneo que se ha producido y el deseo de seguir en contacto con la profesora del curso.

### **Palabras Clave**

E-learning, accesibilidad, coaching.

### **Introducción**

En este trabajo tenemos que partir de la definición de dos conceptos: coaching y accesibilidad. Abordamos aquí una forma particular de coaching. Nos preguntamos en primer lugar quiénes son los actores del coaching y qué roles tienen que desempeñar. También nos preguntamos si existe una metodología para aplicar el coaching.

Hace varios años venimos impartiendo clases a docentes universitarios para que construyan sus aulas virtuales como apoyo a su docencia presencial. Estos profesores, en su mayoría utilizan el e-learning o “educación a distancia”, con los conocimientos básicos suficientes para manejar esta modalidad de educación. El resultado es que aprenden y ponen en uso sus aulas como repositorios de archivos a los que los alumnos recurren antes de los exámenes. La experiencia nos viene demostrando y confirmando reiteradamente que sus conocimientos y competencias son casi exclusivamente “funcionales”, pues no han tenido formación suficiente para ver la “educación a distancia” (EaD) en toda su complejidad y riqueza por ser un “sistema” integrado en varios sistemas que conlleva consigo todo proceso educativo. Tampoco ven el valor de contar con aulas virtuales accesibles, a menos que entre sus alumnos se encuentre algún alumno/a con alguna discapacidad. El hecho de convertir previamente los contenidos pedagógicos en formatos accesibles para que personas con deficiencia visual tengan acceso por medio del aula virtual, parece ser algo muy difícil de aprender, a no ser que haya una demanda inmediata, no suele existir mucho interés, dado que les parece que implica mucho tiempo y esfuerzo. Nuestra reflexión sobre este tema nos llevó a pensar en la posibilidad de utilizar una nueva modalidad para hacer frente a este problema, a este desafío. Esta modalidad es la del coaching para el aprendizaje del e-learning accesible de los docentes.

## Fundamentación

Como hemos indicado anteriormente los dos conceptos implicados en este trabajo son: coaching y accesibilidad.

Cuando hablamos de coaching la primera idea que nos viene a la mente es su traducción del inglés "entrenamiento". Quizás, esta acepción, esté asociada a que el coaching en sus inicios nació en el ámbito deportivo y luego fue extendiéndose a otros campos, incluso hoy al educativo.

¿Qué es el coaching? La Asociación Española de Coaching (ASESCO) lo define como "el arte de trabajar con los demás para que ellos obtengan resultados fuera de lo común en todo aquello que deseen y mejoren su actuación", mientras que La International Coach Federación (ICF) define al "Coach profesional" como "la persona que ofrece una colaboración que ayuda a los clientes a obtener buenos resultados en sus vidas personales y profesionales, así como a mejorar su rendimiento y su calidad de vida".

Queda claro que el foco de atención del coaching se encuentra en los resultados que queremos que obtengan los clientes o estudiantes, en este caso. Como se ha indicado, estos resultados u objetivos a conseguir, tienen que ser muy completos, utilizando el mismo término anterior "fuera de lo común". Estamos tratando por lo tanto, el asunto central de la enseñanza-aprendizaje, que es el aseguramiento de que los estudiantes consiguen aprender, adquirir competencias, estar bien formados.

Whitmore (2003), expone que la esencia del coaching consiste en "liberar el potencial de una persona para incrementar al máximo su desempeño, ayudándole a aprender en lugar de enseñarle". Mientras que Bou (2007) entiende el coaching como un proceso "sistemático de aprendizaje, focalizado en la situación presente y orientado al cambio, en el que se facilitan unos recursos y unas herramientas de trabajo específicas, que permiten la mejora del desempeño en aquellas áreas que las personas demandan".

El coaching entonces, puede ser una herramienta eficaz para buscar el desarrollo del aprendizaje continuo de las personas liberando todo su potencial para finalmente llegar al éxito personal y profesional. El proceso del coaching es fundamental para quien lo experimenta, pues debe tomar decisiones personales para ayudarse a sí mismo.

Sánchez-Teruel (2013) explica que la investigación científica ha podido demostrar la alta efectividad del coaching por lo que podría ser un método clave para la formación de docentes. La investigación científica ha podido demostrar la alta efectividad del coaching como filosofía, reflejada, tanto en su forma de gestionar el desarrollo de las personas, como en el proceso de cambio organizacional. De hecho, se empieza a contemplar como una herramienta que podría ser clave para formar docentes líderes transformacionales, capaces de explorar y detectar las reales motivaciones de sus estudiantes. Sería importante formar a docentes que puedan gestionar y enseñar a gestionar las creencias y emociones, las cuales, en definitiva, son el punto diferenciador entre la simple transmisión de conocimiento y la formación de excelentes seres humanos.

Ya existen antecedentes (Silins y Mulford, 2002) que han mostrado que, dentro de los sistemas educativos, pueden implementarse nuevos modelos de trabajo basados en el coaching. Éste, en particular, ofrece beneficios significativos para los docentes y para su alumnado, pues favorece la mejora tanto en la enseñanza como en el proceso de aprendizaje (Asociación Española de Coaching, 2011). También se indica, que si se utiliza esta herramienta, se logra un nivel más alto de motivación, una mejora en las habilidades organizativas y en las estrategias de aprendizaje, como la colaboración (Ward, 2012).

Sin duda, la introducción del coaching en la formación de docentes les ayudaría a conseguir sus metas así como desarrollar nuevas estrategias y enfoques para enfrentar los problemas de su docencia. El coaching les impulsaría a mejorar en sus competencias y habilidades, a gestionar capacidades socioemocionales, actitudes y conductas, aportándoles tanto una mejor calidad de vida como una mayor satisfacción con la práctica de su actividad profesional diaria.

En relación con el Coaching aplicado al e-learning, es preciso hacer referencia a la información que aportábamos en otro trabajo (Varela, 2015). En este trabajo concluíamos que para hacer una enseñanza innovadora y eficaz es necesario ofrecer variedad de actividades y recursos, métodos activos y uso de TIC. Y destacábamos el papel de las tutorías, indicando que para que el aprendizaje sea significativo es necesario “conseguir movilizar sus recursos de pensamiento y aprendizaje”. También en otro trabajo, destacamos las características de lo que denominamos e-mediación. (Miñán y Varela, 2016)

En esencia, podemos entender por Coaching, una forma peculiar de entrenamiento en la que nos planteamos que la formación conduzca a la consecución de unos objetivos concretos. Se trata de profundizar en las necesidades de la persona a formar para conseguir lograr mejores resultados. El acompañamiento debe ser continuo a lo largo de todo el proceso. Para la consecución de estos objetivos es importante generar un contexto de apoyo y motivación. Es importante creer en las posibilidades de crecimiento de todos los participantes y hacérselo ver. Creemos que es también importante ser flexibles en el avance de cada uno y fomentar la creatividad y la consecución de algunos objetivos no planificados previamente.

Un buen coaching exige, por tanto, utilizar estrategias adecuadas para animar a los participantes, permitiendo que quien quede rezagado pueda ponerse al día con nuestra ayuda. También es importante dejar que la colaboración entre los estudiantes pueda producirse de manera espontánea y libre. La colaboración no se debe imponer. Además, debemos preocuparnos por encontrar junto con ellos el significado, la utilidad y el valor de lo que aprendemos. No para todos tiene el mismo valor.

El otro concepto que fundamenta nuestro trabajo es el de e-learning accesible. En relación con la accesibilidad, es importante destacar, la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad de 2006, en la que, reconociendo su importancia, no sólo al entorno físico, social, económico y cultural, a la salud y la educación, sino también a la información y las comunicaciones, para que las personas con discapacidad puedan gozar plenamente de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales. Al mismo tiempo se reconoce la accesibilidad como un principio muy importante, y se le dedica el artículo 9. En este artículo se plantea la necesidad de “asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones”. Es necesario eliminar obstáculos y barreras de acceso.

Estas referencias de la convención indican la necesidad de que los servicios, sobre todo públicos, como es la educación, esté preparada anticipadamente para posibilitar la accesibilidad de las personas con discapacidad, sin esperar a que estén ya en la institución educativa. El profesorado tiene por lo tanto, que estar adecuadamente formado en accesibilidad y tener su asignatura preparada para atender a la eventual presencia de alguna persona con discapacidad y tener la formación necesaria para poder atender con las actitudes adecuadas y utilizar las adaptaciones y medidas necesarias para el progreso en igualdad de condiciones de personas con discapacidad. De esta manera se dice en

dicha convención que es preciso “c) ofrecer formación a todas las personas involucradas en los problemas de accesibilidad a que se enfrentan las personas con discapacidad”.

En este sentido, el proyecto ESVI-AL ha realizado importantes aportaciones para hacer posible la accesibilidad en las instituciones de Educación Superior de América Latina. De esta manera el coordinador del proyecto ESVI-AL, Hilera (2015), dice que para que la educación virtual sea accesible es necesario que, tanto el entorno o plataforma como los servicios y los contenidos que se ofrecen deben ser accesibles. (p.23). Este proyecto ha generado recomendaciones, guías, talleres formativos, buenas prácticas, etc. útiles para el diseño, desarrollo y evaluación de proyectos educativos accesibles. Es importante destacar que a lo largo del desarrollo del proyecto se han impartido diez cursos (con más de veinte ediciones) : dos para educadores, seis para estudiantes con discapacidad y dos para técnicos de informática. Los cursos impartidos a profesorado han sido de dos tipos: uno sobre diseño de programas formativos virtuales accesibles. Y el otro, sobre la creación de materiales digitales accesibles, tales como documentos, presentaciones, documentos en pdf, vídeos, etc. De estos cursos se han beneficiado más de 500 estudiantes de Europa y América Latina. Los productos generados en el proyecto ESVI-AL pueden consultarse en: <http://www.esvial.org>

Es importante destacar que a partir de la participación en este proyecto, las universidades socias, han desarrollado una plataforma Moodle accesible, utilizado en la experiencia que presentamos en este trabajo: MOODLE ESVIAL.

La accesibilidad la ponemos en práctica en esta experiencia aplicándola a los siguientes elementos:

- Materiales digitales accesibles: presentaciones en powerpoint accesibles, pdf accesibles, Word accesibles y vídeos subtítulos.
- Presentación de los materiales en distintos formatos: libro, pdf, Word, powerpoint.
- Tiene en cuenta las pautas WCAG2.0

(Varela, 2015, p. 30)

Para comprender las pautas de accesibilidad de WCAG2.0 es necesario tener en cuenta los cuatro principios para la accesibilidad:

- Perceptibilidad: La información de la interfaz se presenta de manera que puedan percibirlos, todas las personas. Así por ejemplo incluir textos alternativos en las presentaciones hace que ésta sea accesible para una persona invidente.
- Operabilidad: Indica que la navegación debe ser operable, es decir que se pueda acceder mediante teclado, y que dé el tiempo suficiente para que se pueda leer.
- Comprensión: La interfaz debe ser comprensible para todos. Así, si se detecta un error, el elemento erróneo es detectado y descrito al usuario mediante texto.
- Robusto: Que el contenido pueda ser interpretado por una amplia variedad de aplicaciones.

Como parte del proyecto ESVI-AL se ha elaborado una “*Guía metodológica para la creación de desarrollos curriculares virtuales accesibles*”. El objetivo de la guía es establecer un modelo de trabajo para el cumplimiento de requisitos y estándares de accesibilidad en el contexto de la formación virtual. El modelo propuesto facilitará posteriormente la elaboración de auditorías que permitan el diagnóstico de cumplimiento de normas de accesibilidad, y la mejora de la capacidad de madurez, respecto a la accesibilidad, de las instituciones de educación superior y en general para organizaciones de educación.

En la Guía encontramos los procesos o etapas principales establecidas por la metodología que coinciden con las siete categorías de procesos establecidos por la norma ISO/IEC 19796-1 (ISO, 2005) y se complementan con la revisión de la futura norma estándar ISO/IEC 36000. Se trata de los procesos que se muestran en la siguiente figura 1.



A unqu e en la

Figura 1

figura se muestran los procesos dispuestos en secuencia, hay que entender que sólo se hace así para una mejor comprensión del modelo de ciclo de vida, ya que será el orden habitual de realización de un proyecto educativo. Sin embargo, ello no quiere decir que deba completarse necesariamente un proceso para poder comenzar el siguiente. Habrá actividades incluidas en un proceso que se podrán realizar de forma simultánea a otras actividades de otro proceso. La metodología no establece restricciones de orden de ejecución entre actividades de diferentes procesos, sólo entre las actividades de un mismo proceso.

### Antecedentes

Esta experiencia surge ante el problema que se nos presentó en el año 2014, cuando en la Facultad de Ciencias Químicas se desarrolló, como parte de la formación de docentes en e-learning, un curso basado en la “*Guía metodológica para la creación de desarrollos curriculares virtuales accesibles*” con el siguiente programa:

Módulo 1. E-learning y TIC en el ámbito de la Educación Superior.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uso de TIC y el e-Learning en la Educación Superior.</li> <li>• Las Tics como objeto de aprendizaje</li> <li>• Competencias docentes en TICs</li> <li>• Didáctica del e-learning</li> </ul>
Módulo 2. Universo Web 2.0	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Web 2.0 en la Educación Superior</li> <li>• Herramientas web 2.0</li> </ul>
Módulo 3. Cómo crear un curso e-Learning.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elementos de un curso e-learning accesible e inclusivo.</li> <li>• Diseño didáctico del curso virtual siguiendo la Guía Esvial para la creación de aulas virtuales accesibles.</li> </ul>
Módulo 4. Plataforma Virtual para la enseñanza universitaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicación del diseño didáctico</li> <li>• Estructuración de un curso en la plataforma Moodle</li> <li>• Recursos y Herramientas de Moodle</li> </ul>

Tabla nº 1: Relación de módulos del curso de 2014

El curso duró dos meses con la participación de 15 docentes. Al finalizar el curso los docentes presentaban como práctica final su aula virtual para ponerla en práctica con sus alumnos en el siguiente semestre como apoyo a su docencia presencial. Al siguiente año se hizo la evaluación de la implementación de aulas virtuales accesibles y se pudo constatar que de los 15 docentes que se apoyaron en la virtualidad, solamente 4 seguían vigentes.

- Se analizaron las causas de ésta situación y las razones encontradas fueron:
- Poco tiempo del docente para aprender y practicar los contenidos del curso.
  - A muchos se les olvidó lo que se aprendió en el curso porque no lo pusieron en práctica suficientemente.
  - Se les iba el tiempo en aprender la tecnología, más que en pensar en los contenidos de su docencia y planificar su aula virtual.
  - La preparación de sus materiales accesibles no lo veían necesario porque no contaban con personas con discapacidad entre sus alumnos.

Ante esta situación, nos planteamos la siguiente HIPÓTESIS: ¿si utilizamos la técnica del coaching con cada profesor se podrían obtener mejores resultados?.

### **Desarrollo de la experiencia**

Con ésta hipótesis comenzamos a buscar bibliografía y cursos MOOC de coaching para prepararnos convenientemente. Encontramos la interesante experiencia de Juan Fernando Bou, docente catalán que escribió el libro *Coaching para Docentes*. A través de la lectura del libro de Bou encontramos muchísimas similitudes con la forma en que los autores de este paper como docentes lo estábamos haciendo, y así también accedimos a otros autores que están investigando en el coaching educativo.

La siguiente premisa de Bau (2007): *“En el entorno educativo cada vez es más importante, además de la capacitación técnica especializada en el desempeño de las funciones docentes, que se dan por supuestas, el dominio de una serie de habilidades personales y sociales que forman parte de nuestra inteligencia emocional y que nos ayudan a establecer y construir de una manera más adecuada la relación con nuestros alumnos”*, nos confirmó que estábamos planteando la hipótesis correcta.

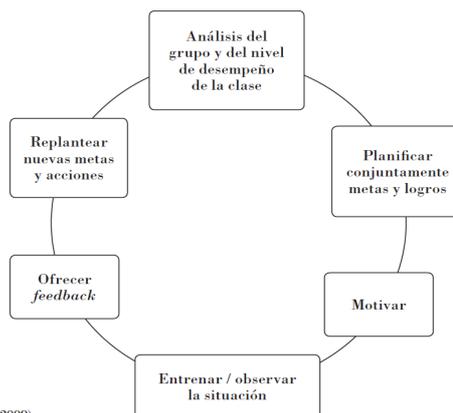
Convocamos entonces a los docentes a una reunión donde le planteamos nuestra hipótesis y le invitamos a iniciar el año escolar con Coaching para el aprendizaje del e-learning. El objetivo era que ellos aprendieran más sobre las ventajas del e-learning y que puedan gestionar sus propios contenidos pedagógicos accesibles. Se les entrenaría en habilidades de comunicación y dominio emocional como tutores, solución de problemas que surjan con la virtualidad, y sobre todo en adquirir confianza como docentes en la creación de sus aulas virtuales y sus contenidos didácticos. La reacción no sólo fue un sí de todos sino que se adhirieron nuevos docentes que aún no habían experimentado con las aulas virtuales.

Para iniciar el coaching definimos los siguientes roles: el coach (profesor) que será el responsable de llevar adelante la acción de coaching, una acción tutorial con liderazgo para guiar un aprendizaje centrado en los coachee (docentes en rol de aprendices).

Según la clasificación de Jiménez (2012) la modalidad de coaching responde al de Educational Coaching (coaching educativo) atendiendo a las distintas áreas de desarrollo que incluyen: Cognitive coaching (centrado en el desarrollo de aspectos y herramientas cognitivas en el profesorado para la mejora del aprendizaje; Instructional Coaching (sitúa la atención en los procesos instructivos que caracterizan la intervención en las aulas; y Content-Focused Coaching (hace referencia al desarrollo de materias y contenidos específicos por parte del profesorado).

Se definieron las fases del proceso de coaching a realizar inspirándonos en Nuñez (2009), como puede verse en la figura siguiente:

Fases del proceso de *coaching* en el aula.



Fuente: Núñez, (2009)

Figura 2

- Fase 0. Análisis del grupo y del nivel de desempeño de la clase: para ello se formaron pequeños grupos de 2 a 3 profesores máximo, en horarios a su conveniencia, dentro del horario de la facultad para mantener reuniones con el Coach.(se definieron dos coach que atenderían a estos grupos). No se descartó tampoco la opción de reuniones solamente entre el Coach y el coachee.
- Fase 1. Planificar conjuntamente metas y logros: con el coachee se definieron cuáles eran los propósitos y metas a alcanzar basados en su nivel de competencias y habilidades. Se identificaron los obstáculos así como las necesidades tanto de recursos técnicos y pedagógicos. Se reflexionó y analizó las actitudes que se necesitarían para conseguir las metas. Se evitó establecer metas muy ambiciosas que puedan dificultar alcanzar los objetivos.
- Fase 2. Motivar: en esta fase el coach (que tiene altas competencias comunicacionales) se enfoca en generar un clima favorable y de alta comunicación bidireccional. Para ello también se apoya en el uso de TIC como el whatsapp y el correo electrónico. Todo con el fin de despertar confianza en sí mismo del coachee y que exponga con confianza la ayuda que necesita. Al despertar el interés al mismo tiempo se busca promover la creatividad y el desarrollo de autocriterio para que en función de sus habilidades el coachee pueda ver sus fortalezas y debilidades.
- Fase 3. Entrenar/observar la situación: en esta fase el coach pone en práctica con el coachee las actividades previstas conjuntamente. Se tuvo en cuenta desarrollar competencias como aprender a aprender, aprendizaje autónomo profundizando en el autoconocimiento y la autorresponsabilidad para administrar sus tiempos de aprendizaje, desarrollar más autoconfianza en sí mismo y sus habilidades docentes, ampliar el repertorio de estrategias didácticas para con sus alumnos.  
Se acordó que el coach también utilice un aula virtual donde se visualizaría el proceso de aprendizaje junto con los contenidos de autoestudio de los coachee, además de servir de medio de comunicación entre coachees utilizando foros y chat. Para guiarles en su

aprendizaje se partió de la Guía Docente de cada uno de los coachee-docentes. Trabajar con éste instrumento fue muy acertado porque los docentes aunque acostumbrados a planificar, nunca lo habían hecho a un nivel de detalle minucioso que les permitía visualizar todos los pasos en su práctica docente y sobre todo en la construcción y luego ejecución de su aula virtual.

Se definió la metodología de los encuentros, que eran reuniones con el coach que les daba orientación y luego ellos iban a estudiar, trabajar o preparar sus materiales para luego regresar con sus dudas o planteamientos al coach.

- Fase 4: Ofrecer feedback. En cada reunión con el coach e incluso por el whatsapp o el correo electrónico, el coach daba seguimiento y retroalimentación sobre su proceso de aprendizaje. El coachee recibía éste feedback como pautas claras y constructivas para ir a mejorar lo que hacía falta.
- Fase 5. Replantear nuevas metas y acciones. En cada sesión el coachee debía tomar decisiones, buscar alternativas o seleccionar soluciones posibles.

Estas fases asociadas conformaron un continuo que hizo que la experiencia fuera motivadora para los docentes. Se pudo constatar claramente lo que Bau (2007) explica en su libro sobre los tres conceptos clave que recoge el coaching para el docente: *La palabra o el lenguaje, porque se basa en un diálogo entre el coach (en este caso, el profesor) y la persona (el coachee, el alumno que en este caso era otro docente), donde el coach mediante la formulación de preguntas inteligentes y comentarios atinados, intenta que el coachee “se dé cuenta”, sea consciente, de sus necesidades actuales y pueda superarlas alcanzando los objetivos que se propone. El aprendizaje, porque el coaching es el arte de aprender a aprender, más que de enseñar. Y el cambio, porque el coaching es la disciplina que trata del cambio, de cómo facilitar cambios en nosotros mismos, en nuestros comportamientos, actitudes, destrezas, habilidades y competencias y en la de los demás. Sin cambio, no hay solución.*

Otro aspecto que se pudo constatar es lo que Bau (2007) plantea con el Modelo Grow cuando se trató el tema de la accesibilidad en los contenidos digitales realizados en programas como word, pdf y power point. El modelo **GROW** (desarrollo) se basa en las siguientes cuatro etapas:

PRIMERA. Establecer la meta (**Goal**) de la sesión, tanto para el corto como para el largo plazo. La meta de accesibilidad en los contenidos digitales, es decir que éstos sean accesibles no tenían importancia, hasta que el coach les demostró que la accesibilidad afecta a todos, incluyendo a los docentes, pues al visualizar los contenidos en los Smart phone por ejemplo, era necesario de aplicar las pautas de accesibilidad.

SEGUNDA. Examinar la realidad (**Reality**), para explorar la situación presente. Al constatar que en la realidad los contenidos serán mejor visualizados si son accesibles hizo cambiar la postura e incluso despertó el interés en conocer más sobre accesibilidad.

TERCERA. Contemplar las opciones (**Options**) y estrategias o cursos de acción alternativos. Constatar las diferencias de hacer un material accesible y uno que no lo sea, eran mínimas pero las ventajas muchas, cambió la perspectiva y actitud sobre todo.

CUARTA. Determinar qué (**What**) se va a hacer, Cuándo (**When**) y Quién (**Who**) lo hará, y la voluntad (**Will**) de hacerlo. Luego de contemplar las opciones de la etapa anterior, los coachees tuvieron el interés de aprender cómo hacer accesibles sus materiales didácticos y también pusieron empeño en hacer accesible su aula virtual.

## Resultados

Algunos resultados que podemos destacar de la experiencia son los siguientes:

- Se produjo un aumento de la cantidad de profesores que abrieron su aula virtual.
- Los profesores del curso invitaron a otros profesores a sumarse a la experiencia, haciendo ellos mismos de coach.

- En general a todos les aumentó la autoestima puesto que se sentían capaces con el uso de la tecnología.
- Fue muy importante el cambio de actitud hacia la accesibilidad de los contenidos digitales así como las mismas aulas virtuales.
- Un acierto constatado fue el haber realizado una adecuación del modelo de procesos del ciclo de vida de un proyecto educativo virtual accesible de la Guía Esvial (ver figura 1). Tal como la Guía presenta es un lenguaje orientado para expertos y muy lejano para un docente. El proceso que se siguió fue a partir de Concepción y Diseño que se abrevió y se adaptó al lenguaje de los docentes.
- Otro acierto fue empezar por crear la guía docente con un componente de planificación y reflexión sobre lo que se necesitaba. Y con esa guía en mano, luego se les enseñó el moodle y a maquetar y preparar los contenidos accesibles, y finalmente con la guía en mano y las competencias adquiridas en accesibilidad, se pusieron a realizar el diseño instruccional de su curso. Luego lo pusieron en práctica con sus alumnos y evaluaron los resultados.

Algunas herramientas de trabajo que aprendieron son:

Herramientas para elaborar sus contenidos propios, tales como: Blog, animación con el programa powtoon, multimedia con PowerPoint, subir vídeos a YouTube, subtítular vídeos, hacer vídeos con el celular y editarlos con programas como filmora, movie maker, etc

Hemos podido comprobar que el curso les ha servido y que ha tenido en ellos efectos como los siguientes:

- aprovecharon mejor su tiempo.
- aprendieron más rápido.
- se acuerdan más. De la otra manera se olvidan más rápido.
- les resulta más útil.
- se descubrieron nuevas competencias (por ejemplo el lado artístico al usar powtoon)

El Coaching favorece:

- Un feedback automático. En seguida se responde a las dudas que surgen, mientras que en lo virtual se está solo, hay más distracciones, etc.
- Se favorece la adecuación a los estilos de aprendizaje. Se forman parejas de compañeras donde una tiene la habilidad de hacer las conexiones más rápidas y la otra sabe más de informática y se enfoca en lo operativo. De esta manera, por ejemplo, se ayudan mutuamente.
- También encontramos estilos de aprendizaje que necesitan ser más dirigidos. Más supervisados ofreciéndoles más orientación y guía.
- Se potenció el trabajo colaborativo, ya que la duda de una es respondida por la otra, o miran cómo hizo el otro y aprenden o aplican a lo suyo.

## Conclusiones

La experiencia ha conseguido su propósito, se ha resuelto el problema inicial en el que disminuyó en gran medida el número de estudiantes que terminaron el curso. Se trata además de una situación que se suele producir a menudo en la enseñanza virtual. En este trabajo hemos encontrado una forma que ayuda a reducir el abandono, claro que se trata de enseñanza semipresencial. Esto nos lleva a pensar que tal vez sea positivo incluir en la enseñanza virtual algún seminario que utilice pautas de coaching como las que hemos utilizado aquí. También queda por investigar qué tal funcionaría un coaching virtual, usando chat o videoconferencia.

Es muy importante destacar el efecto de contagio hacia la formación que se ha producido, invitando los profesores, que hacían el curso, a otros profesores que no lo

estaban haciendo. Esto demuestra la satisfacción que les ha producido y la utilidad que han encontrado en los aprendizajes que han adquirido. Hemos podido comprobar la mejora de la autoestima que muchos profesores participantes han experimentado en relación con la tecnología.

Si nos centramos en los aprendizajes adquiridos, eje central del coaching, así como el efecto en la organización del centro, pensamos que han sido muchos los aprendizajes adquiridos incluso algunos de ellos con cierta dificultad, pero el ambiente académico desarrollado ha hecho que se superen las dificultades y se adquieran de manera práctica muchas herramientas que le son útiles para su trabajo y con las que pueden seguir experimentando de manera creativa con otros contenidos de sus asignaturas.

El tiempo es un elemento importante para el profesor. En este curso hemos aprendido a utilizarlo adecuadamente de forma que ha sido muy bien aprovechado y han notado la rentabilidad y el aprovechamiento del tiempo. Esto es importante para seguir conectados con la profesora y continuar en el desarrollo de su docencia poniendo en práctica otras innovaciones, otros recursos, construidos por ellos con las herramientas de trabajo adquiridas.

También podemos confirmar que un coaching como el que ha tenido lugar en esta experiencia ha tenido un efecto muy positivo posibilitando que los estudiantes tengan respuesta inmediata a sus preguntas, al mismo tiempo se ha adaptado la enseñanza mucho mejor a los estilos y necesidades de cada estudiante del curso. El conocimiento del nivel y necesidades de cada estudiante ha aumentado y por lo tanto las respuestas docentes han estado mucho mejor ajustadas a dichas necesidades, nivel y estilo de cada uno. La adecuación al estilo de cada uno también se ha visto reforzado por la existencia de una colaboración espontánea, donde cada uno aportaba y compartía conocimientos. Es importante que las colaboraciones surjan de manera espontánea.

La experiencia que hemos presentado ha estado dirigida a conseguir lo que un buen coaching pretende conseguir:

- Descubrir, aclarar y definir lo que el coachee quiere alcanzar
- Estimular el auto-descubrimiento del coachee
- Suscitar soluciones y estrategias generadas por el propio coachee
- Mantener en el coachee una actitud responsable y consecuente
- Desarrollar nuestras capacidades y fortalezas.
- Ganar en eficiencia y disfrutar más las cosas.
- Tomar decisiones con conciencia, conocimiento, argumentos y valores.
- Confianza en nosotros mismos.
- Arriesgar por lo que queremos.
- Innovar en procesos o modelos de gestión.

## **Bibliografía**

- Asociación Española de Coaching (2011). Del líder clásico al líder coach. Disponible en [www.asescoaching.org/2011/06/lider-clasico-lider-coach/](http://www.asescoaching.org/2011/06/lider-clasico-lider-coach/)
- Bou, J. F. (2007). Coaching para docentes: el desarrollo de habilidades en el aula. Alicante: Club Universitario.

- Hilera, J.R. (2015). La accesibilidad en la formación virtual: el proyecto ESVI-AL. En Varela, C. Miñán, A. y Bengochea, L. (eds.). *CAFVIR 2015. VI Congreso Internacional sobre Calidad y Accesibilidad de la Formación Virtual*. Universidad de Granada.
- Hilera, J.R., Campo, E. (Eds.). (2015). *Guía para crear contenidos digitales accesibles: Documentos, presentaciones, vídeos, audios y páginas web*, Alcalá de Henares, España: Universidad de Alcalá.
- Hilera, José Ramón et. al.,(2013) *Guía Metodológica para la implantación de desarrollos curriculares virtuales accesibles*, Universidad de Alcalá.
- Jiménez Cortés, R. (2012). Coaching en el desarrollo profesional docente. Fases formativas y procesos metodológicos de investigación. *REIFOP*, 15 (4).
- Miñán, A. y Varela, C. (2016). La e-mediación en la enseñanza semipresencial. Análisis de una experiencia de innovación educativa. *CAFVIR 2016. XVII Encuentro Internacional Virtual Educa*. Puerto Rico. En prensa.
- Núñez, B. (2009). Una metodología innovadora aplicada a la práctica docente: el coaching. *STEI -intersindical*, 60, 1-46.
- ONU (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Nueva York. 13 de diciembre de 2006
- Pagés, C. y Fernández, L. Unidad 1. Creación de Presentaciones digitales accesibles. Versión 1. 14-6-2013- ESVIAL.
- Sánchez-Teruel, D. (2013). El coaching pedagógico dentro del sistema educativo: innovando procesos. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, vol. 15, núm. 2, julio-diciembre 2013, pp. 171-191.
- Silins, H. y Mulford, B. (2002). Schools as learning organizations: The case for system, teacher and student learning. *The Journal of Educational Administration*, 40, pp. 425-446.
- Varela, C. (2015). Formación Virtual basada en la calidad, innovación y accesibilidad. En Varela, C. Miñán, A. y Bengochea, L. (eds.). *CAFVIR 2015. VI Congreso Internacional sobre Calidad y Accesibilidad de la Formación Virtual*. Universidad de Granada.
- Ward, S. (2012). El coaching en los colegios del Reino Unido. *Educadores*, 60, 99- 105.
- Whitmore, J. (2003). *Coaching. El método para mejorar el rendimiento de las personas*. Barcelona: Paidós.
- Amado-Salvatierra, Héctor R., Quan, L., Hernández, R. (Eds.). *Guía metodológica para la creación de desarrollos curriculares virtuales accesibles*, Universidad Galileo (2015) ISBN: 978-9929-40-658-2.