

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/228705721>

# Dinámicas en entornos virtuales para estimular el aprendizaje desde un modelo formativo de coaching

ARTICLE

---

READS

549

3 AUTHORS, INCLUDING:



Rocío Palomares Perraut

University of Malaga

4 PUBLICATIONS 0 CITATIONS

SEE PROFILE

## **Dinámicas en entornos virtuales para estimular el aprendizaje desde un modelo formativo de coaching**

Rocío Palomares Perraut  
Universidad de Málaga  
Campus de Teatinos  
29071-Málaga (Spain)  
34 952132415  
perraut@uma.es

Lourdes Tebé  
European Coaching Center  
C/ Velázquez, 126  
28006-Madrid  
34 952 22 92 73  
lourdes.tebe@europeancoachingcenter.net

Félix González Llata  
European Coaching Center  
C/ Velázquez, 126  
28006-Madrid  
34 952 22 92 73  
felix.gonzalez@europeancoachingcenter.net

### **ABSTRACT**

#### **Resumen**

Qué duda cabe que la formación on line está creciendo en todos los ámbitos formativos ya sean académicos o de empresas. A partir de Plataformas Virtuales de Aprendizaje –como Moodle- se gestionan procesos, actividades que llevan al alumno a estimular su motivación desde un enfoque coaching, es decir, desde un acompañamiento del tutor-profesor que actúa de guía y que refuerza las competencias y habilidades del alumno para aprender más y mejor.

La Escuela ECC, desde su entorno formativo de aprendizaje colaborativo del coaching utiliza una serie de dinámicas virtuales orientadas a mantener la orientación positiva, orientación soluciones y la motivación por el estudio y aprendizaje. Para ello, se han utilizado las bases teóricas que ofrecen la moderna Psicología Positiva así como los modelos de aprendizaje colaborativo que utiliza las TICs en sus actuaciones formativas.

Estas dinámicas se apoyan en aplicaciones sincrónicas -chat de Moodle-, tan estimulantes pues rompen las barreras de aprendizaje a distancia, como asincrónicas –foros de Moodle-.

Concretamente se trata de cuatro dinámicas virtuales:

*Pepitas de oro (Nuggets)*, dinámica asincrónica para mantener la orientación positiva; *Happy Corner*, dinámica asincrónica convertida en un espacio donde el alumno comparte un éxito biográfico, para el que se ha apoyado en sus competencias o puntos fuertes; *La Reflexión del Día*, otra dinámica asincrónica que permite estimular el espíritu crítico del aprendizaje a partir de citas, máximas, imágenes....; y, finalmente, el *Feedforward*, una dinámica sincrónica mediante chat utilizado para subir los niveles de energía de los participantes, generar cohesión y estrechar el vínculo, estimular la participación y compromiso colaborativo de la formación a distancia.

Estas dinámicas virtuales, aunque nacen en una comunidad de aprendizaje de coaching, son perfectamente extrapolables a otros entornos educativos de aprendizaje y consideramos que son tremendamente útiles y necesarias por la apremiante necesidad de generar estímulo y animación al aprendizaje en entornos virtuales.

## **Palabras clave**

Dinámicas Virtuales, Aspectos didácticos/Pedagógicos / Motivación del alumnado /Entornos Virtuales de Aprendizaje / Moodle /Chat / Foros

## **1. Introducción**

El valor pedagógico del Constructivismo Social, al que hay que ver como un paso muy innovador en su aplicación al Coaching, basa su enfoque en que nuestra identidad se construye a través de las interacciones sociales y de los marcos simbólicos en los que tienen lugar estas interacciones (Blumer, 1986; Goffman 1959). En la era de la interacción global, el marco se amplía y las posibilidades crecen en forma de nuevas aplicaciones. Nace la filosofía del código abierto, de las Web 2.0 y las plataformas colaborativas.

La escuela de Coaching de Constructivismo Social, *European Coaching Center* (ECC), ha apostado desde sus inicios -octubre 2007- por las TICs y las metodologías pedagógicas más vanguardistas del momento, aplicando para ello el gestor de aprendizaje *Moodle* y el movimiento que subyace la filosofía de las web 2.0.

Además, la necesidad de construir *talento coaching*, de aportar metodología y herramientas orientadas a soluciones, de capacitar a los mejores profesionales para que puedan apoyar y acompañar a las empresas y a sus colaboradores en sus procesos de mejora y cambio, se acoge al movimiento colaborativo y de participación social de la Web 2.0 y empareja a las TICs con teorías emergentes de la Gestión del Conocimiento. Orientarse positivamente significa darse cuenta de que un propósito de tal magnitud hace necesaria esta unión: se puede aprender, crecer y construir mejor, más rápido y más sostenible, si se hace en modo colaborativo. Estas son las líneas teóricas en las que se basa la Escuela de Coaching *European Coaching Center* para formar a sus alumnos, formación en el que uno de sus pilares básicos, por no decir el principal, es el enfoque de una construcción del aprendizaje más social y colaborativa, ya sea en su formato presencial como virtual.

Efectivamente, para llevar a cabo su acción formativa, la escuela ECC utiliza una metodología mixta, que combina la formación presencial, que viene a suponer un 40 por ciento, con sesiones formativas a distancia telefónicas, grupales e individuales o teleformación, que representan el 5 por ciento, y la formación a distancia mediante el Campus virtual de ECC, para la que se utiliza la plataforma *Moodle*, que completa el casi 60 por ciento.

Con relación a la formación presencial del programa de coaching que ofrece la Escuela, están formados por grupos de 20 a 25 personas, en los que se trabajan los comportamientos, habilidades y emociones de la persona tanto individual como colectivamente y para los que empleamos herramientas procedentes de diversas disciplinas tales como la Psicología de la Comunicación y de Gestión en las Organizaciones. Qué duda cabe que en ellos se generan altas dosis de compenetración y motivación, pues los canales de comunicación e información son muy ricos en el cara a cara. Sin embargo, al finalizar la formación presencial y seguir el proceso en un entorno virtual, la motivación tiende a debilitarse o incluso a caer cuando los participantes se instalan en la intimidad de sus casas y prevalece el contacto a distancia.

Precisamente por este alto porcentaje su su formación a distancia –casi el 60%- en un Entorno Virtual de Aprendizaje con la aplicación *Moodle*, necesita de dinámicas que fomenten esta participación, de un alto nivel de energía y motivación para seguir aprendiendo y construyendo durante el periodo de formación del profesional de coaching. Para ello, ha sido necesario diseñar nuevas herramientas dinamizadoras, pensadas para subir los niveles de energía y motivación, tanto grupal como individual, la ilusión por la participación y el compromiso para seguir trabajando y aprendiendo en y para la formación profesional del coaching.

Lo que exponemos en el presente estudio, será el análisis de una serie de dinámicas –cuatro en total- llevadas a la práctica en las cinco promociones habidas a lo largo de este año. Las cinco promociones abarcan un espectro de más de un centenar de alumnos, con una media de veintidos alumnos por grupo. Cada promoción ha pasado por 3 plataformas de aprendizaje colaborativo o campus, siempre bajo el soporte de *Moodle*, de manera que llevamos experimentadas un total de 15 plataformas de aprendizaje colaborativo, en las que hemos basado nuestro trabajo.

Promoción	Número de alumnos
Madrid octubre 2007	23
Barcelona Enero 2008	26
Madrid abril 2008	22
Barcelona junio 2008	20
Paris octubre 2007	17
Total	108

*Figura 1: Número de alumnos por promoción*

## **2. Coaching de Constructivismo Social y Plataformas de trabajo colaborativo**

El nuevo paradigma organizacional ha generado una creciente demanda de nuevas habilidades en las personas que trabajan en las empresas y las organizaciones de nuestra sociedad. Si hace años el foco de atención estaba en la gestión del capital financiero, en estos momentos toca concentrar todos los esfuerzos en mejorar la gestión de otro capital, más intangible, pero de mucho más alto valor: el talento de las personas. Gestionar el Talento así, en mayúsculas, de una empresa o de una organización, requiere altas dosis de inteligencia intrapersonal e interpersonal, las dos inteligencias responsables de las llamadas habilidades sociales, relativas al saber ser y al saber estar.

El Coaching de Constructivismo Social tiene como objetivo “ayudar al cliente a que sea protagonista de nuevas realidades sociales y de cómo ellos y otros experimentan sus papeles como participantes de la organización” (Barner y Higgins, 2005) y otorga todo el protagonismo a la historia de la persona: somos los únicos responsables de todo lo que hacemos.

El Coaching de Constructivismo Social (CCS), actúa como agente de cambio, de transformación y mejora en las personas, en las empresas y la sociedad que las acoge. El coach acompaña y apoya, nunca aconseja o asesora. El coach no resuelve, el coach entrena para resolver. Para llegar a ser un coach de alto nivel, hay que pasar por un largo proceso hecho de introspección, de autoconocimiento, de identificación y fortalecimiento de las competencias emocionales, de entrenamiento de los talentos y de los valores, entre otros. Mover estructuras mentales, ampliar marcos perceptuales, impulsar hacia el descubrimiento para activar tomas de consciencia, requiere aprender a desaprender para volver a aprender (Kourlisky, 2004, 337-344).

El coach es entrenado para trabajar con individuos (coaching personal, coaching ejecutivo) pero también para trabajar con grupos (coaching de equipos) y con organizaciones o sistemas (coaching de constructivismo social). De ahí que se le exija competencias y habilidades de adaptación a los procesos de cambio, los mismos que suceden en las organizaciones, sistemas e individuos. Estos procesos de cambio implican la transformación de hábitos, de maneras de percibir y de entender, que son extremadamente largos y costosos, lo que hace que muchos desistan de ellos antes de acometerlos, por no nombrar las altas cotas de resistencia con los que se acostumbran a afrontar. De ahí que la Escuela ECC apueste por una formación que aglutina los últimos avances y movimientos tanto sociales, como de aprendizaje de este siglo XXI. Nos referimos a integración de un aprendizaje colaborativo, bajo la filosofía Web 2.0, en un espacio virtual que preferimos denominar Comunidades de Prácticas o CoPs donde se expresan y registran los aprendizajes tanto individuales como colectivos, favoreciendo la eficacia de cómo se manifiestan las sinergias y multiplican los esfuerzos individuales, en el que los participantes se comprometen en los procesos de “compartir conocimiento, compartir aprendizaje y compartir cambio” (Wenger y Snyder, 2000, 139).

Consideramos que, actualmente, es más efectivo, más rápido, y de más largo alcance, realizar un proceso de transformación colectivo. Sus ventajas son infinitas: altamente eficaz, sostenible en el tiempo, constructivo, promotor de la inteligencia colectiva, creatividad e innovación, enfocado a soluciones, generador de beneficios sociales... Ejemplos de ellos podemos encontrar en la red con la aplicación de carácter colaborativo como es el Wiki. Cuando se tiene como misión *formar a coaches de alto nivel y ser aceleradores de proyectos*, conviene enfocarse sobre todo en la innovación, en el trabajo en equipo y en la sed insaciable de aprender. De ahí que la Escuela ECC emplee un método pedagógico que aplica la innovación tanto a nivel conceptual como tecnológico, el desarrollar el trabajo en equipo y, como una necesidad imperiosa la necesidad insaciable de aprender (*life long learning*) como actitud de vida.

### **3. Los Campus ECC: Espacios Virtuales de Aprendizaje Colaborativo con Moodle y las dinámicas virtuales**

Los Campus de ECC, quince hasta la fecha del presente trabajo (junio 2008), están creados para estimular la participación y el aprendizaje. En todos ellos desde la página de acceso central, diseñada con imágenes y colores vivos y estimulantes, se puede acceder a todas secciones o áreas para las que emplea las aplicaciones del gestor educativo *Moodle*:

- Calendario, con todas las acciones de ECC relativas a cada campus
- Chats (6 salas para la dinámica del feedforward; el chat de la cafetería...)
- Foros (uno para cada área de trabajo (4/7), más el de Novedades y las distintas dinámicas como: *Reflexión del día*, *Mis pepitas de oro*, *Happy corner* o *El feedforward*).
- Tareas y entrega de informes o trabajos
- Recursos Pedagógicos (documentos de apoyo a la formación)
- Espacio MAAV (Material de Apoyo al Aprendizaje Virtual: wikiglosario, bibliografía, enlaces a revistas y sitios de interés en la net)
- Wikis (en las áreas de trabajo para el colaborativo, el “Wikicoaching” para datos, artículos y documentos para estudios compartidos...)
- El Kit del Coach (una caja con herramientas para desarrollar habilidades coach de alto nivel)

En la *imagen 1* ofrecemos el campus más completo de la formación: la Plataforma de Trabajo Colaborativo o PTC, donde se encuentran todas las aplicaciones, las dinámicas y una actividad específica y particular de la Escuela para practicar el coaching real (*El Energizing Coaching* o Coaching Energizante), práctica que aglutina las herramientas y aplicaciones virtuales objeto de estudio de esta comunicación.



Imagen 1: La Plataforma de Trabajo Colaborativo (PTC)

En algunos de los foros y los chats de la formación en coaching, se han diseñado ejercicios y dinámicas para estimular el trabajo de los estudiantes, incentivarlos para que creen opinión y dinamizar la participación. De ahí que los contenidos reglados y programados se combinen con estas dinámicas de grupo, que llevan a estimular su aprendizaje tanto de forma individual como grupal, ya que, una vez acabados los seminarios presenciales, se continua en el campus virtual y, a pesar de que existan aplicaciones y herramientas de trabajo como los foros, la entrega de tareas y teleformaciones -las cuales obligan al alumno a mantener el trayecto de su recorrido formativo-, es un hecho patente que la magia y la chispa de la motivación presencial tienden a desvanecerse. Para superar este bajón energético y motivacional, hemos recurrido a una serie de dinámicas virtuales destinadas a inyectar entusiasmo, motivación y ganas de trabajar y aprender:

- *Reflexión del Día*
- *Happy Corner*
- *Mis Pepitas de Oro*
- *Feedforward*

Estas dinámicas, aunque nacen en una comunidad de aprendizaje del coaching, son perfectamente extrapolables a otros entornos educativos de aprendizaje y necesarias por la apremiante necesidad de generar estímulo y animación al aprendizaje en entornos virtuales.

### 3. 1. Dinámica “Reflexión del Día”

La dinámica *Reflexión del día* es una dinámica asincrónica que permite estimular el espíritu crítico del aprendizaje a partir de reflexiones, citas, máximas, imágenes...

En el campus podemos leer, a modo de invitación: “Desde aquí puedes invitarnos a reflexionar con una metáfora, una imagen, un aforisma, una máxima... que nos acompañará durante el día.”



### La Reflexión del Día

Desde aquí puedes invitarnos a reflexionar con una metáfora, una imagen, una máxima... que te acompañará durante el día.

Imagen 2: Reflexión del día

### Objetivos de Reflexión del Día

Aparte de estimular el aprendizaje y la participación, la *Reflexión del Día* tiene, como principales objetivos, elevar los niveles de introspección y de reflexión para mejorar a las personas que participan y ayudarlas en su recorrido pedagógico, trabajando -de forma paralela- con todos los sistemas de referencia mentales, estimulando la creatividad y contribuyendo a su crecimiento y desarrollo.

### Funcionamiento Reflexión del Día

Los alumnos entran en el foro y abren un tema invitando a sus compañeros a una reflexión. A continuación, os mostramos algunos ejemplos de las reflexiones que podemos encontrar:

*"El precio de la libertad es la eterna vigilancia" (Thomas Jefferson). ¿Qué os sugiere? ¿Qué significa para vosotros 'eterna vigilancia'?"*

*"Hola a todos, ¿Qué os dicen estas tres frases?: Entre estímulo y respuesta hay un espacio. En este espacio reside nuestra libertad y nuestra facultad para elegir la respuesta. En estas elecciones residen nuestro crecimiento y nuestra felicidad"*

*"Una mente atormentada por la duda no puede concentrarse en el camino que conduce al éxito (Arthur Golden)."*

*"Regla de oro: no hay que juzgar a los hombres por sus opiniones, sino por lo que estas opiniones hacen de ellos (G.C. Lichtenberg)"*

- *"Una imagen para reflexionar... ¿qué os sugiere?":*



Imagen 3: Ejemplo a partir de una imagen de la dinámica Reflexión del Día

### *“Reflexión del Día” en datos*

La *Reflexión del Día* está ya en el Campus del Primer Nivel de la formación y se mantiene a lo largo de todo el recorrido pedagógico.

Los *posts* a nuevos temas generan una media de 3,34 respuestas por parte de los compañeros, de modo que en un Campus de Primer y Segundo Nivel de la formación, en 100 días, se hayan generado 110 entradas con 410 aportaciones y comentarios de los compañeros, y en un segundo –y en 30 días- se haya partido de 5 entradas y generado 41 comentarios y reflexiones. La *Reflexión del Día* es un potente dinamizador, capaz de generar, en 100 días, más de 8000 vistas y queda demostrado que, además, aquello que aportamos genera más de tres respuestas ( $A=1*3,3$ ) y repercute en todos los miembros del colectivo.

### *Aplicación de la Reflexión del Día en entornos presenciales*

En un aula presencial se puede invitar cada día a tres alumnos a que lean sus mensajes, citas o máximas (también pueden ser en forma de imagen o música) al resto de sus compañeros, invitándoles a una reflexión. Este método entronca con el que usa el maestro Toshiro Kanamori, también considerado el maestro de la empatía, un enamorado de su tarea que intenta conjugar dos cosas: el aprendizaje y la diversión: que los niños –de 10 años- aprendan sin aburrirse. Una de las dinámicas que utiliza es que cada día 3 de sus alumnos leen una carta a sus compañeros en la que les explican sus sentimientos, invitándoles a reflexionar sobre ellos. Este trabajo se halla recogido en el reportaje de la NHK, televisión pública japonesa, “Learning to Care”, rodado en la escuela pública infantil de Minami Kodatsuno, en la ciudad de Kanazawa, de unos ocho mil habitantes, que a lo largo de un año sigue la actividad del maestro (Kaetsu, et al, s.n.).

### **3.2. Dinámica “Happy Corner”**

La Dinámica asincrónica *Happy Corner* se ha convertido en un espacio donde el alumno comparte un éxito biográfico y en el que se ha apoyado de sus competencias y puntos fuertes para conseguirlo.

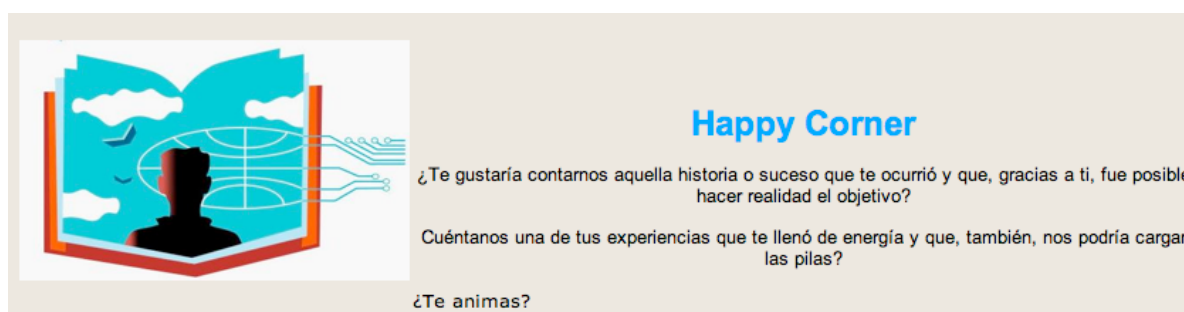


Imagen 4: Dinámica del Happy Corner

En el campus, a modo de invitación, podemos leer: ¿Te gustaría contarnos aquella historia o suceso que te ocurrió y que, gracias a ti, fue posible? Cuéntanos una de tus experiencias que te llenó de energía y que, también a nosotros, pueda cargarnos las pilas ¿Te animas?

### *Objetivos de “Happy Corner”*

Aparte de estimular el aprendizaje y la participación, el *Happy Corner*, tiene como principales objetivos, estimular el reconocimiento de los propios talentos y competencias y



practicar la comunicación de algo tan difícil, puesto que exige superar ciertos pudores y timideces, como son nuestros éxitos.

### Funcionamiento “Happy Corner”

Los alumnos entran en el foro y abren un tema invitando a sus compañeros a una reflexión. A continuación, os mostramos algunos ejemplos de los casos –reales- que se han aportado:

#### Ejemplo 1:

*Quería compartir con vosotros mi alegría por la finalización de los estudios de Derecho, ¡exámenes superados! ¡Ya estoy licenciada en Derecho! Gracias a todos, por que sin saberlo también habéis contribuido de manera coaching a conseguirlo. ¿Cuándo lo celebramos?*

#### Ejemplo 2:

*He tenido la oportunidad de mirar los resultados de los trabajos de los dos grupos. ¡Que trabajos tan excelentes he visto!! Me parecía bien colocarlo en el foro Happy Corner, porque viéndolo así, me ha llenado el cuerpo de satisfacción y alegría. Ya mismo migramos al nivel 3. Espero de veros todos ahí de nuevo!*

#### Ejemplo 3:

*No se si recuerdan aquel archivo que compartí que se titula: ‘Búscate un amante’, si es así me entenderéis mejor. Tengo claro que uno de mis grandes amantes fue “la danza” y la dejé sin más, de tajo, después de dedicar tanto tiempo y esfuerzo llegó un momento que tuve que decidir dejar esta pasión y volcarme a otras prioridades. Ahora he recibido la llamada de una buena amiga que me propone volver a bailar y trabajar de cerca con ella colaborando para lograr que su proyecto alcance una mayor calidad. La posibilidad de volver a bailar me llena de energía de manera impresionante, me renueva muchísimo la ilusión y también me da un poco de pánico, pero quiero aprovechar este subidón para hacer cosas que, independientemente de todo, me beneficien también a nivel personal!*

#### Ejemplo 4:

*¡Hoy he incorporado a mi firma automática eso de Life & Corporate Coach! ¡¡Felicidades a todos, compañeros de promoción!! Era una happy new que quería un happy rincón.*

#### Ejemplo 5:

*Quiero compartir con todos vosotros algo que me sucedió ayer: de camino al restaurante me encontré con un niño (14-15 años) que había tenido un accidente, se había golpeado la cabeza y tenía una hemorragia bastante severa en la pierna, cuando llegué estaba en **parada cardiorespiratoria**, me iluminó algo, iba acompañado de mis hijos y creo que fueron ellos los que lo hicieron, ayudándome a seguir los pasos adecuados y a no meter la pata, taponando la hemorragia para poder estabilizarlo y a tener fuerzas para dar el masaje cardiaco y coger el aire para dar las insuflaciones, después de tres cuatro minutos (me pareció un año) llegó el soporte vital, pero el chaval se había recuperado y, aunque en estado delicado, se lo llevaron con **vida**. No sabéis qué subidón cuando acabó todo, la gente me daba en el hombro, me felicitaba, pero estaba como en una nube... Bueno, sólo quería compartirlo con vosotros. ¡Que bonito es vivir!”*

### El Happy Corner en datos

El Happy Corner se incorpora en el Segundo Nivel de nuestra formación y se mantiene luego en todas las demás etapas formativas del Campus ECC. Los posts a nuevos temas generan una media de 6,6 respuestas por parte de los compañeros, de modo que, en formación virtual con una duración de 45 días, por ejemplo, 10 entradas han dado lugar a 85 comentarios; en otros casos, 9 posts han generado 75 aportaciones.... Esto nos lleva a comparar una dinámica con otra; concretamente con la *Reflexión del día*. Mientras esta última genera un nivel de respuesta de 3,3 como media, el Happy Corner duplica este nivel. Lo que nos lleva a concluir que el hecho de que el relato sea personal y tenga relación con algún éxito o logro biográfico, eleva el nivel de autoestima y de motivación y, consecuentemente, parece llamar más a la participación.

### *Aplicación del Happy Corner en entornos presenciales*

Esta dinámica en entornos presenciales en formación de coaching es una dinámica habitual, donde se invita a los alumnos a compartir una historia o un éxito personal que les llene de satisfacción y orgullo.

### **3.3. Dinámica “Mis Pepitas de Oro” (Nuggets)**

Esta dinámica asincrónica la empleamos para mantener la orientación positiva y ver el vaso ‘medio lleno’. En el campus, a modo de invitación, encontramos: “Nuestro día a día está lleno de “Pepitas de Oro”, de esas pequeñas cosas que te suceden a lo largo del día y te llenan de positividad y regocijo: el olor a pan recién hecho, el beso de tu hijo por la mañana, el piropeo de un compañero de trabajo por una labor bien hecha... ¿Te atreves a contarnos tus “Pepitas de Oro”? ¿Cuántas tienes al día?”

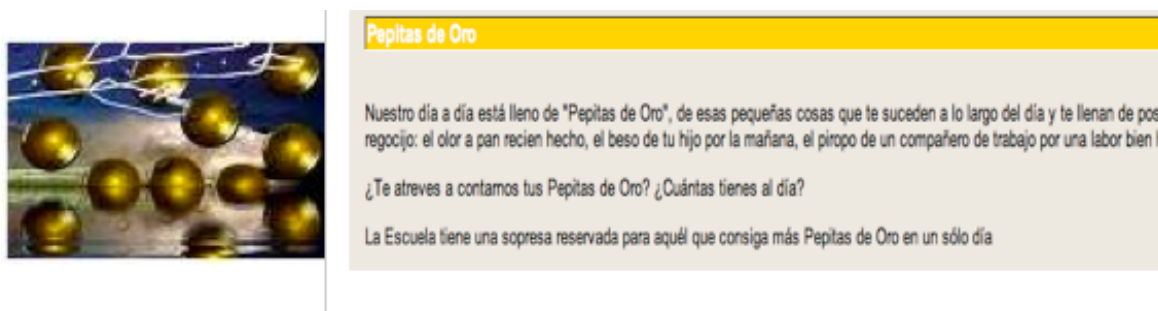


Imagen 5: Dinámica Pepitas de Oro o Nuggets

### *Objetivos de “Mis Pepitas de Oro”*

Aparte de estimular el aprendizaje y la participación, la dinámica “Mis Pepitas de Oro”, tiene como principales objetivos, estimular la orientación positiva, provocar una sonrisa, entrenarnos en la observación, la valoración y el aprecio por las cosas más sencillas, contribuyendo al desarrollo de la persona que conformará la base del profesional.

### ***Funcionamiento de “Mis Pepitas de Oro”***

Los alumnos entran en el foro y abren un tema invitando a sus compañeros a una reflexión. A continuación os mostramos algunos ejemplos de los casos –reales- que se han aportado:

Ejemplo 1:

*Este fin de semana he podido disfrutar de una pareja de amigos. Hemos hablado del pasado y de proyectos de futuro, nos hemos reído mucho, hemos hablado de filosofía, hemos disfrutado de la buena comida, del sol, del tiempo, hemos recordado la infancia y nos hemos permitido comportarnos como niños. Hemos vivido sin juzgar y disfrutando los unos de los otros. Esta es mi primera pepita, habla de amistad.*

Ejemplo 2:

*Mi pepita de hoy me gustaría llamarla “vivir el presente”. Se ha dado esta tarde después de leer los documentos colgados en el campus escritos por Sandra Sanz y Luz María. He acabado de leer los documentos mientras disfrutaba de los últimos rayos de sol tras un día de mucho trabajo. Después de leerlos me he quedado en silencio, con la mente serena, y unos segundos después me ha venido un pensamiento que me confirmaba lo que x llama vivir la época actual, vivir el presente. Esta apasionante etapa que comenzamos, el reto de lo colaborativo, el constructivismo social, un salto cuántico en el aprendizaje, y muchas cosas más que viviremos juntos me hace sentir que soy uno de esos privilegiados que vivirán de cerca la revolución de la nueva era del conocimiento.*

Ejemplo 3:

*Mi pepita de hoy ha sido ir a trabajar, ayer hubo un nuevo ingreso de acogida, un niño de 7 añitos. Cuando se ha levantado, en vez de ir con los demás, con todos los que estábamos, se ha quedado en el suelo de la habitación, agarrado a un muñeco y estaba llorando. Al entrar a buscarle, me he agachado y me ha agarrado la mano, luego se me ha abrazado... Una pasada, hemos salido los 3 juntos, el niño, su muñequito Luny y yo. Sin duda, una pepita IMPRESIONANTE!*

Ejemplo 4:

*Un buen amigo, al que veo sólo de vez en cuando, me dijo hace unos días: "echo en falta los momentos de calidad que tengo contigo."*

Ejemplo 5:

*A primera hora de esta mañana me he encontrado por la calle a uno de los jugadores junior de mi club de baloncesto. Con la pelota bajo el brazo, se dirigía a una pista para practicar el tiro. Y no lo hace para conseguir un buen tiro, sino para mejorar el que ya tiene, pues se trata de uno de los mejores tiradores del equipo. Me gusta la gente con ganas de superarse y de mejorar constantemente.*

### *“Mis Pepitas de Oro” en datos*

La dinámica “Mis Pepitas de Oro” está ya en el campus del Primer Nivel y se mantiene en todos campus siguientes. Los *posts* a nuevos temas generan una media de 2,5 respuestas por parte de los compañeros, de modo que, en 45 días se pueden generar 24 entradas que dan lugar a 64 respuestas o en 100 días 62 *post* han generado 157 aportaciones en un campus determinado.

La media de las respuestas de “Mis Pepitas de Oro” decrece con relación a las anteriores dinámicas, debido a que son experiencias más íntimas y más subjetivas. No obstante, es una invitación a romper barreras de introversión y a que la persona exprese más su personalidad a través de estos pequeños relatos.

### *Aplicación de “Mis Pepitas de Oro” en entornos presenciales*

Como viene siendo habitual, en la formación presencial de coaching las experiencias de los ejercicios que se realizan en el aula tienden a ser muy positivas y vivenciales; y llegan a convertirse en pepitas (nuggets) cuando el tutor, al hacer la ronda de mesa al finalizar el día de la formación, solicita a los alumnos a que expresen qué momento o momentos que puede destacar de su formación. Esta metodología ayuda al aprendizaje positivo y de soluciones, evitando la orientación problemas.

### **3.4. Dinámica “Feedforward”:**

Por último, en el Campus de ECC también se ofrece una dinámica que, contrariamente a las otras dinámicas expuestas, es una dinámica sincrónica, es decir, se realiza en tiempo real mediante la aplicación del chat de *Moodle*. Con esta dinámica estamos apreciando que los niveles de energía los participantes tiende a subir, a generar cohesión, a estrechar el vínculo y a estimular la participación y el compromiso colaborativo de la formación a distancia en Entornos Virtuales de Aprendizaje.

Nos estamos refiriendo al *feedforward*, una herramienta de coaching diseñada por el prestigioso coach ejecutivo Marshall Goldsmith (2006) para ser empleada en seminarios presenciales y que nosotros, la escuela ECC, hemos adaptado al entorno virtual mediante la aplicación Chat, consiguiendo un alto nivel de éxito como veremos más tarde.

*Feedforward* significa, literalmente, propulsión o empuje. El autor de esta herramienta nos invita a trabajar desde una realidad presente hacia el futuro, en el intento de ofrecer diferentes soluciones para un mismo planteamiento. Al contrario que el *feedback*, un proceso de comunicación altamente valorado en los procesos formativos pues permite

evaluar y esclarecer las actuaciones y conocimientos de los alumnos sucedidos en un pasado, el *feedforward* mira hacia delante, construyendo resultados o soluciones a partir de una realidad presente.

### Objetivos del Feedforward

Aparte de estimular el aprendizaje y la participación, el *Feedforward* tiene como principales objetivos, estimular la cohesión, el crecimiento y la mejora, tanto individual como grupal. Darnos cuenta de que acostumbrarnos a trabajar la realidad desde el presente hacia el futuro, y no hacia un pasado que ya no podemos modificar, tiene un gran valor puesto que nos ayuda a enfocarnos al logro de nuestros objetivos y a orientarnos hacia las soluciones sin más dilación.

### Funcionamiento del Feedforward

Se invita a los compañeros del Campus a una cita, con día y hora, en el foro preparado para tal efecto (imagen ), espacio reservado para comunicar con los compañeros y convocar el encuentro: (*¿Quién se apunta a un feedforward en la sala diamante el 3 de junio?*)

European Coaching Center ► PTCECC ► Foros ► Foro para citas de feedforward

Actualizar Foro

Todos están suscritos a este foro

**Feedforward de la PTC**

Nuestro espacio del feedforward de la PTC lo emplearemos con una doble finalidad:

1. Para subir la energía y motivación sobre una demanda; y
2. Para el entrenamiento del QuestionThinking (QT)

Colocar un nuevo tema de discusión aquí

Tema	Comenzado por	Respuestas	Último mensaje
Jueves 11 septiembre 21.00h sala Independencia	Liduina Petronella Adriana Maria Zuijdgeest	1	Marce Constanzo Jue, 4 de sep de 2008, 18:33
Cita para el 1 en la Sala Universalidad	Lourdes Tebé	7	Marce Constanzo Jue, 4 de sep de 2008, 17:42
miércoles 3 de septiembre a las 21.00. Sala Unidad.	Javier Carpintero	14	Marce Constanzo Jue, 4 de sep de 2008, 17:50

Imagen 6: Dinámica del feedforward

Previamente, en el Campus se han habilitado varias salas Chat para esta actividad. Cada sala recibe un nombre diferente, en uno de nuestros campus algunos son nombres de piedras preciosas (Sala Diamante, Sala Rubí, Sala Amatista...), en otro las salas llevan nombres más filosóficos (Sala Humanidad, sala Imparcialidad, Sala Universalidad...) en un intento de hacer más simpática la actividad. Una vez se tenga el *quorum* suficiente, el encuentro se desarrollará en la sala chat elegida. Se recomienda que el número de personas sea de 5 a 8.

Se elige un comportamiento/habilidad/actitud que se desea mejorar. Por ejemplo: *me gustaría saber escuchar mejor; quisiera admitir mejor las críticas, ser más organizado, tener más disciplina en el estudio, tener más empatía,...* en fin, nos preparamos para pedirle al grupo algo que nos gustaría cambiar o mejorar. Es importante que el cambio a realizar sea significativo, es decir, que de llegar a alcanzarlo, se aprecie la mejora o el cambio.

Tras los saludos de cortesía a la entrada de la Sala, el que ha solicitado la demanda establece un orden de exposición, que será el mismo que el de llegada a la sala.

A partir de este momento, se inicia el proceso de *feedforward* y el demandante, después de expresar su deseo de mejora, solicita dos sugerencias o ideas de cada compañero invitado. Así, por ejemplo, comenzará diciendo: *Quiero bajar mi nivel de exigencia en el trabajo.* Seguidamente, los compañeros expondrán sus sugerencias. Es importante advertir que en

esta dinámica no está permitido darse *feedback* sobre el pasado. Sólo se admiten ideas sobre el futuro, de lo que podría ser.

Ejemplo: Quiero bajar mi nivel de exigencia en el trabajo

*Compañero uno:*

*Primera sugerencia: tómatelo con más sentido del humor; disfruta el instante*

*Segunda sugerencia: Visualiza la preocupación y divídela por doce: éste es el tamaño que tiene en realidad*

*Compañero dos:*

*sugerencia 1: infla un globo, escribe sobre el la palabra presión y hazlo estallar.*

*Sugerencia 2: ponte una pegatina de héroe de cómic que te guste e imagina que te ayuda a llegar a donde deseas.*

Otros ejemplos de demandas realizadas son los que siguen:

- Sugerencias para aprender a decir “no”
- Ideas para poner en orden mis papeles
- Cómo superar el miedo a hablar en público
- Cómo aumentar mi poder de persuasión
- Quiero mejorar mi capacidad de comunicación
- Necesito ideas para organizarme mejor el tiempo

Para participar en esta dinámica es importante mantener una escucha activa y, también, anotar las sugerencias que ofrecen los compañeros. No está permitido comentar las ideas o sugerencias. Acabada la ronda, se hará lo mismo con todos los convocados respetando el orden de llegada a la sala, se acaba con un ritual de gratitud, agradeciendo a los compañeros cada una de las ideas o propuestas que han ofrecido a su solicitud de mejora y, decir “de nada” cuando agradecen las de uno.

Al final de la sesión, cada uno de los participantes elige públicamente (a través del chat) dos de las sugerencias que ha recibido y se compromete a ponerlas en práctica. Cuando todos han acabado se pide que describan con una palabra el momento que han vivido o la experiencia. Las palabras más comúnmente utilizadas son: divertido, vitalizante, energizante, potente, maravilloso, muy positivo, dinámico, motivador, apasionante, estimulante, enriquecedor, constructivo... Y de hecho es comprensible, puesto que por cada demanda expresada, se reciben una media de 12 ideas de mejora, algunas de ellas verdaderamente originales y eficaces y que posiblemente al demandante no se le hubieran ocurrido.

Las causas de este gran poder energizante son debidas a que no es habitual que las personas reciban “impulso hacia adelante”, sino que lo más común es recibir críticas o reproches o, lo que es lo mismo, es mucho más habitual centrarse en el problema en vez de enfocarse hacia la solución.

La duración de este tipo de encuentros acostumbra a ser de una hora, aproximadamente, sucede a gran la velocidad y con grandes dosis de buen humor.

### *El Feedforward en datos*

Las convocatorias suelen concretarse en citas para ‘*feedforwardear*’ en un 95 por ciento de los casos ya que se realizan con muchos días de antelación y en horarios más o menos consensuados; con un promedio de 12 citas al mes, por campus, con unos 6 participantes de media.

#### *Aplicación del “Feedforward” en entornos presenciales*

Como hemos apuntado antes, esta herramienta fue ideada por Goldsmith (2006, 45-49) para entornos presenciales y, más concretamente, para alumnos ejecutivos los cuales no están acostumbrados a que les den consejos de su actuación o competencia profesional. Según apunta este autor, los resultados son muy similares a los conseguidos en entornos virtuales : “This exercise was...great, energizing, useful, or helpful” (Goldsmith: 2006, 46).

El procedimiento es muy similar, ya que es una actividad sincrónica.

#### **4. Conclusiones**

Son diversas las conclusiones que podemos obtener de la aplicación de estas dinámicas virtuales en el Campus de la Escuela ECC, entre las que destacamos las siguientes:

- Los procesos de enseñanza-aprendizaje en entornos virtuales están exigiendo actividades que faciliten la motivación y estímulo hacia el estudio, independientemente del área de conocimiento en el que nos encontremos.
- Las dinámicas expuestas consiguen resultados diferentes en intensidad, pero sí que destacan el elemento principal de todo proceso de enseñanza-aprendizaje: el protagonismo del alumno, quien relata las vivencias y experiencias ante su propio aprendizaje.
- El coaching como área de conocimiento puede aportar mucho al estímulo y motivación del alumno pues considera que el potencial de cambio o aprendizaje viene del alumno a partir de un diseño formativo orientado a soluciones, a una orientación positiva de las situaciones, en un apoyo de las competencias y fortalezas del aprendiz y a una construcción social o colaborativa que es más que el resultado de la suma de las partes.
- Estas dinámicas, bien coordinadas y diseñadas -pues requieren de un personal formativo que respalde toda la formación virtual-, pueden compaginarse con formaciones de aprendizaje cognitivo, ya sea en entornos académicos o empresariales, que refuerzan el potencial y la motivación del alumno hacia el aprendizaje.
- Y, por último, consideramos que la formación en entornos virtuales acaba de empezar, pues ofrece un enorme potencial procedente de esa tecnología sincrónica y asincrónica, pero con la creatividad de un grupo motivado y con ganas de aprender y mejorar, será posible una formación en regla y de calidad.

#### **8. Referencias**

- Andrejev, R. (2006) *Virtual Team Building Exercises: a guide to management human resources over Space and Time*. Pittsburgh, Pennsylvania, Dorrance Publishing, 2006.
- Barner, R. and Higgins, J. (2005), Understanding implicit models that guide the coaching process *Journal of Management Development*, Vol. 26 No. 2, 2007, pp. 148-158.
- Blumer, H. (1986), *Symbolic Interactionism: Perspective and Method*, University of California Press, Berkeley, CA.
- Goffman, E. (1959), *The Presentation of Self in Everyday Life*, Anchor Press, Garden City, NY.
- Goldsmith, M. (2006) Try feedforward instead of feedback. En: *Coaching for leadership*. San Francisco: Pfeiffer, pp. 45-49.
- Kaetsu, N., Nogani, J. Y Hinohara, N. [en línea] Learning to care [Pensant en els altres] Extracto audiovisual de las prácticas del profesor Toshiro Kanamori. Disponible en: <http://es.youtube.com/watch?v=39met2XEpnC> (Consulta 6 de septiembre 2008).

- Kourislsy, F. (2005) *Coaching: cambio en las organizaciones*. Madrid: Pirámide, pp. 139-145.
- Lozano Díaz, A. (2004). Comunidades de aprendizaje en red: diseño de un proyecto colaborativo. *Teoría de la Educación: Educación y Cultura en la Sociedad de la Información*, N°. 5, 2004. Disponible en: [http://www.usal.es/~teoriaeducacion/rev\\_numero\\_05/n5\\_art\\_lozano.htm](http://www.usal.es/~teoriaeducacion/rev_numero_05/n5_art_lozano.htm) (Consulta 15 de junio de 2008)
- Martín-Moreno Cerrillo, Q. (2008) Aprendizaje colaborativo y redes de conocimiento. Disponible en: [www.uib.es/servei/ocihe/pdf/08/in\\_docent/colab/10.pdf](http://www.uib.es/servei/ocihe/pdf/08/in_docent/colab/10.pdf) (Consulta 11 junio 2008).
- Mason, R y (2006) Rennie, F. *Elearning: the Key Concepts*. Routledge Key Guides, Abingdon, Oxon.
- Wenger, E. y Snyder, W. (2000) Communities of Practices: The organizational Frontier. *Harvard Business Review*, January-February.
- Zañartu Correa, L.M. (2003) Aprendizaje colaborativo: una nueva forma de diálogo interpersonal y en red. *Revista digital de educación y nuevas tecnologías*, año. V, nº 28. Disponible en: <http://ontexto-educativo.com.ar/2003/4/nota-02.htm>. (Consulta 11 de junio 2008)