

Emma Arasa Toloba

**El disseny per a l'aprenentatge significatiu a les aules mitjançant el mètode
Neurolanguage coaching®**

Investigació aplicada a Efficient Language Coaching Global SL

Dirigit per Manel Fandos Garrido

Treball final del Grau de pedagogia



Tarragona, 2021

Índex

Capítol 1_ Introducció.....	4
1.1 Justificació	4
1.2 Marc de referència.....	6
1.3 El problema de la recerca i les seves preguntes.....	7
1.4 Objectius	8
Capítol 2_ Marc conceptual	9
2.1 Evolució històrica de la terminologia del coaching fins l'actualitat.	9
2.2 Metodologia coaching	14
2.2.1 Rol del coach	15
2.2.2 Models del coaching	16
2.2.3 Tipus de Coaching.....	20
2.3. El coaching en l'àmbit de l'educació	23
2.3.1 Coaching a docents.....	23
2.3.2 Passos de la intervenció coaching	24
2.3.3 Les metes dels docents.....	25
2.3.4 El coaching a través de la neurociència	26
2.3.5 Avaluació de la metodologia coaching	28
Capítol 3_ Desenvolupament de la investigació	32
3.1 Paradigma i metodologia de la investigació.....	32
3.2 Fases de la investigació	33
3.3 Població i mostra.....	35
Capítol 4_ Elaboració del instruments	36
4.1 Objectius del qüestionari	36
4.2 Desenvolupament d'instrument	37
4.3 Validació.....	38
Capítol 5_ Desenvolupament de la investigació	39
5.1 Informació personal	40
5.2 Experiència professional.....	41
5.3 Competències	44
5.4 Virtuts dels Neurolanguage Coaching®.....	49
Capítol 6_ Discussió de resultats	56
Capítol 7_ Conclusions.....	58
Capítol 8_ futures línies d'investigació.....	61
Capítol 9_ Referències bibliogràfiques.....	63
Capítol 10_ Annexos	67

Resum

En aquesta investigació final de grau, s'ha estudiat la metodologia Neurolanguage coaching® i tots els aspectes diferencials que obté.

Com a primer punt, s'exposa la història de la metodologia i la seva evolució fins a l'actualitat. Emmarcant en un punt històric el que ha anat succeint amb aquesta.

També es treballa el coaching en l'àmbit de l'educació, on es troben els diferents elements que componen la metodologia coaching com: quin rol pren el coach, quins models de coaching existeixen i tipus.

S'han estudiat els punts més diferencials que hi ha a l'hora d'intervenir i quins són els resultats acadèmics dels alumnes que imparteixen aquesta metodologia educativa.

També, observem les diverses estratègies i recursos que s'utilitzen per portar a terme les intervencions i les avaluacions en aquesta metodologia. Explicant les pautes d'intervenció del coaching, quins passos s'han de seguir en la intervenció i quins objectius realitzen els coach.

Per acabar, s'ha volgut analitzar la realitat en la qual es troben els professionals i quins factors influeixen en la seva carrera professional.

A part s'ha analitzat quin impacte obté mitjançant aquesta metodologia, és a dir, estudiar els resultats acadèmics, les estratègies i recursos que es porten a terme i quina avaluació realitza aquesta metodologia educativa.

Abstract

In this final degree research, we have studied the Neurolanguage coaching® methodology and all the differential aspects that it obtains.

As a first point, the history of the methodology and its evolution up to the present day is presented. It is a historical point of reference for what has been happening with it.

It also deals with coaching in the field of education, where the different elements that make up the coaching methodology are found, such as: what is the role of the coach, what models of coaching exist and their types.

We have studied the most differential points that exist at the time of intervention and what are the academic results of students who are taught this educational methodology.

We also observe the different strategies and resources that are used to carry out the interventions and evaluations in this methodology. We explain the guidelines for coaching intervention, the steps to be followed in the intervention and the objectives of the coach.

Finally, the aim was to analyse the reality in which professionals find themselves and what factors influence their professional career.

In addition, we have analysed the impact obtained through this methodology, that is to say, we have studied the academic results, the strategies and resources that are carried out and the evaluation carried out by this educational methodology.

Paraules claus

Metodologia Neurolanguage coaching®, recursos per a docents, formació de formadors, coaching.

Capítol 1_ Introducció

1.1 Justificació

Aquest treball de Fi de Grau sorgeix de l'interès d'aprofundir en la metodologia coaching donat que en el transcurs del grau de pedagogia la professora Maria Pilar Íranzo Garcia va introduir a l'assignatura d'assessorament i orientació en l'educació aquesta metodologia. També s'ha aprofundit en aquest mètode amb el professor Pablo Muñoz Pérez en l'assignatura de direcció, supervisió i avaluació educativa. Aquesta metodologia de treball, és de gran importància en l'àmbit pedagògic, ja que és una metodologia on es superen barreres acadèmiques, s'utilitza mitjançant l'aprenentatge significatiu, es treballa des d'una altra perspectiva d'interessos personals, estratègies de motivació, entre d'altres.

Per tant, personalment per a mi són els pilars fonamentals de la pedagogia educativa i de com s'ha d'intervenir amb els alumnes.

D'aquí que es justifica el present treball de fi de grau, investigant sobre una metodologia que sembla que, adopta una nova manera interessant de veure i intervenir amb les persones, ja que es focalitza amb les habilitats i potencials de la persona, també ajuda al llarg del transcurs de la vida per a aconseguir els seus objectius.

L'aspecte rellevant a destacar sobre el coaching és la facilitat per poder-ho aplicar al llarg de la vida i l'eliminació d'obstacles i/o bloquejos que es produeixen a l'hora d'aprendre.

Segons Muñoz i Díaz (2014: 3)

En conclusión, el Coaching no solo es una profesión, es una herramienta para la vida, la cual permite en cada situación de la vida identificar el tipo de observador desde el cual se percibe el mundo y los juicios que se emiten. Por tanto, se convierte en un elemento fundamental en la toma de decisiones y para el cumplimiento de objetivos tanto personales como empresariales.

Per aquesta raó, amb la present investigació es persegueix conèixer: l'evolució històrica, aquelles estratègies efectives, l'impacte que se'n obté vers en procés d'aprenentatge, els trets diferenciadors, les estratègies i recursos, el model d'intervenció, quin impacte té, com s'avalua, entre d'altres.

En l'actualitat hi ha molts professionals de diferents àmbits com ara: l'empresarial, l'esportiu, l'educatiu, ens els que s'està duent a terme la metodologia coaching amb resultats exitosos.

En la present investigació es posa èmfasis en l'àmbit educatiu, en el qual s'utilitza el coaching com a eina principal per a la formació del professorat.

Com exposa Cuadri, Fierro i Palma (2015:5) "El coaching consiste en liberar el potencial de una persona para incrementar al máximo su desempeño. Consiste en ayudarle a aprender en lugar de enseñarle."

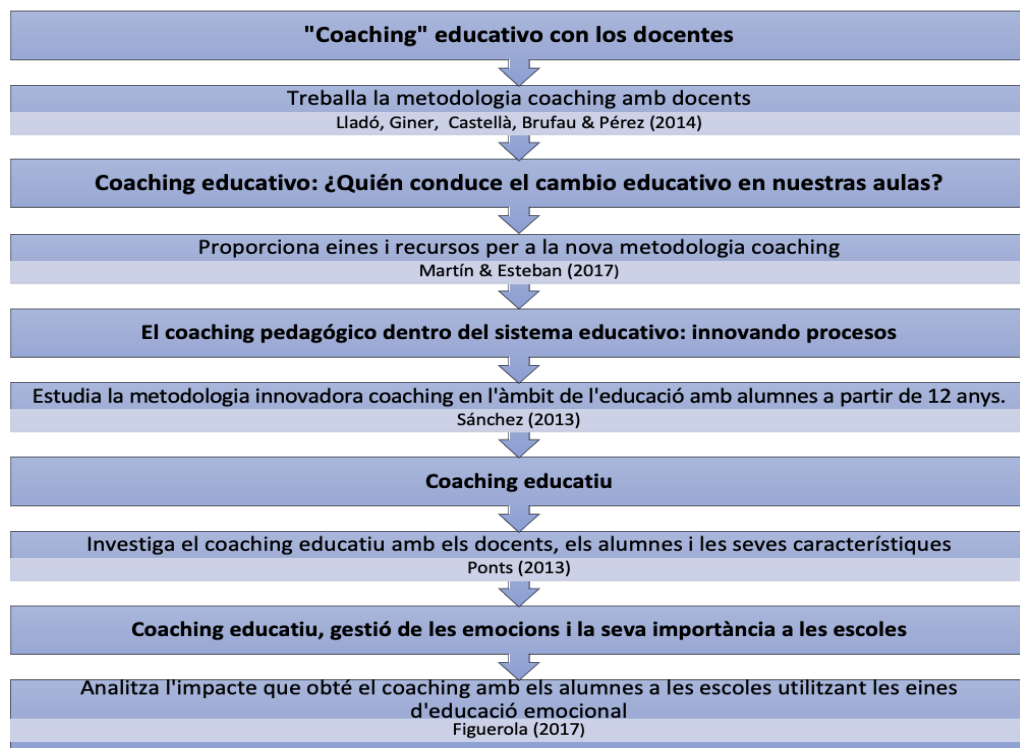
Per aquesta raó, he començat a realitzar les pràctiques en una empresa on es duen a terme plans de formació per a professionals docents que s'inicien en "NeuroLanguage Coaching®". D'aquesta manera, m'ha permès observar com es treballa el mètode i, així, poder experimentar i aprendre en l'àmbit personal i professional aquesta metodologia.

1 Aquesta marca està registrada, per tant, ara en endavant estarà marcada amb l'Icona ®. També per referir-nos com a Neurolanguage coaching s'utilitzarà aquestes sigles NLC.

1.2 Marc de referència

Per poder elaborar aquest marc de referència, s'ha escollit unes bases de dades i recerca bibliogràfica de diferents universitats. Com ara la Universitat de la Rioja, la URV i també el repositori de l'UIB.

Aquestes investigacions s'han seleccionat per les seves bases, que es fonamenten amb la metodologia coaching i la seva intervenció en l'àmbit educatiu, aportant cadascuna conceptes diferencials.



Gràfic 1. Marc de referència. Font: Elaboració pròpia, 2021

1.3 El problema de la recerca i les seves preguntes.

La metodologia coaching és una **metodologia innovadora**, que **s'aplica en diferents àmbits**: com l'esport, les empreses i actualment també en l'àmbit educatiu.

Tot i així, és una metodologia que molts **professionals** de l'educació encara **no coneixen**, no saben quins són **els seus resultats** i quina serà **la influència envers l'ensenyament (entès com el procés d'aprenentatge dels alumnes)**.

Moltes **institucions educatives no porten a terme l'aprenentatge significatiu** i tampoc treballen amb els ideals del coaching, sinó que tenen un aprenentatge més tradicional i memorístic.

En aquest treball final de grau, els meus objectius són: analitzar quin és l'impacte d'aquesta nova metodologia, la capacitat que tenen els formadors per aplicar-la, les barreres o dificultats que influeixen a l'hora de fer les intervencions, quins resultats s'obtenen i si realment els coaches valoren que és efectiu el procés d'aprenentatge dels alumnes amb les eines i recursos del coaching .

Les qüestions que m'he plantejat tractar al llarg d'aquest treball són:

- La metodologia coaching és eficaç pels alumnes?
- Quins són els punts diferencials i innovadors del coaching?
- Ajuda a superar barreres i/o dificultats d'aprenentatge?
- Quin és el punt més diferencial entre la metodologia coaching i la tradicional?
- Com es porta a terme el neurolanguage coaching® en l'àmbit educatiu?
- Quin impacte tenen els formadors de neurolanguage coaching® en els coaches que intervenen?
- Quina visió tenen els neurolanguage coaching® envers la metodologia?

1.4 Objectius

- Analitzar l'ús de la metodologia en la millora dels desenvolupaments professionals dels neurolanguage coaching®.
 - Analitzar l'impacte de la metodologia amb professionals.
 - Avaluar l'ús de les estratègies del coaching aplicades en un coach de llengües.

- Verificar quina aplicació dels recursos del coaching és més efectiva en l'àmbit educatiu.
 - Determinar quins aspectes són els rellevants en la metodologia coaching.
 - Detectar la base diferencial de la metodologia vers altres tipus de formació.

Capítol 2_ Marc conceptual

2.1 Evolució històrica de la terminologia del coaching fins l'actualitat.

Els orígens i l'evolució històrica del terme *coaching* han sigut objecte d'investigació per una part de la comunitat científica. Varies d'aquestes investigacions coincideixen en el sorgiment de la seva etimologia.

Alguns autors, com Romeo (2014), Cuadri, Fierro i Palma (2015) i Bernal (2018) coincideixen en que en el S.XV, en un poble anomenat Kocs (Hungria), va sorgir el terme *Kocsi*, referint-se a un carruatge que transportava persones d'un lloc a un altre, donada la necessitat de la població de classe mitja - alta de desplaçar-se a l'Europa Central. Ja que, en aquesta població existia un gran potencial en logística i comercialització gràcies a la seva posició geogràfica.

"[...] De manera que el significado inicial se refiere a un "carruaje" para trasladar a una persona de un sitio a otro; símil o metáfora interesante para describir lo que hace un coach: "mover" a una persona de un estado a otro mediante la reflexión y el aprendizaje. Romero, (2014: 1)."

Per tant, s'entén que el sorgiment del terme *Kocsi* i la seva evolució, s'ha adaptat al concepte *coach*, ja que, intervé en les persones mobilitzant-les d'un estat a un altre mitjançant un seguit d'estratègies i tècniques (diàleg, escolta activa, reflexió...) amb els usuaris per arribar a la millor versió de cadascú, procurant aconseguir aquells objectius i metes proposats per poder arribar a l'èxit.

"El coaching es el arte de crear un ambiente a través de la conversación y de una manera de ser, que facilita el proceso por el cual una persona se moviliza de manera exitosa para alcanzar sus metas soñadas." Cuadri, Fierro & Palma, (2013: 7).

Romero (2014), en el mateix article, també fa referència a la teoria de Sòcrates sobre els seus principis relacionats en el procés d'aprenentatge. Ell pensava que no existia l'ensenyança sinó el fet d'aprendre i volia transmetre aquestes ideals als docents: *"No existe el enseñar, sino el aprender", moviendo el protagonismo del aprendizaje del maestro al alumno, quien con su esfuerzo reflexivo y disciplina es quien aprende".*

Plató, relaciona amb la teoria de Sócrates, ja que apostava per un diàleg constructiu basat en la reflexió.

Sans (2012), relaciona “metodologia coaching” amb la psicologia de Freud i l'humanisme de Carl Rogers. Hi ha determinats conceptes que els comparteixen com ara: consciència en l'aprenentatge, llibertat, voluntat per aprendre, autorealització i alliberació del potencial personal. Tots aquests conceptes van ser treballats a l'escola de Palo Alto de Paul Watzlawich, on hi havia un equip de psicòlegs que estudiaven l'evolució i el procés d'aprenentatge dels nens/es i on apostaven per la psicologia positiva de Mihaly Csikszentmihalyi.

Un altre concepte que relaciona aquesta autora amb el coaching és la neurociència sobre el que transmetia l'expert Punset a Antonio Damasio: Sans, (2012: 4)

“El cerebro y el resto del cuerpo constituyen un mecanismo indisoluble integrado por circuitos regulares bioquímicos y neurales que se relacionan con el ambiente como un conjunto y la actividad neural surge de esta interacción.”

Els nostres pensaments, pors i barreres pròpies són les que provoquen un bloqueig personal. Aquesta metodologia, ens ajuda a eliminar els bloquejos i a extreure tot el potencial personal amb l'objectiu d'aplicar-la en el nostre dia a dia. Quan els éssers humans desenvolupen pensaments positius, el nostre cos canvia i la nostra actitud també.

En conclusió, podem veure que el coaching ha tingut diverses influències al llarg del temps. La filosofia (Sòcrates, Plató), la psicologia, la neurociència i la intel·ligència emocional, han sigut determinants a l'hora de desenvolupar la metodologia coaching.(Sans, 2012)

Com bé reitera l'autora Pérez, (2017: 3) “[...] hablamos de influencias y no de origen pues se desconoce cómo y quién implementó por primera vez el coaching tal y como lo conocemos. Lo más probable es que se haya desarrollado de forma evolutiva a partir de todas estas influencias.”

Atès els orígens del terme, destaquem les diferents definicions del coaching, ja que no existeix una sola definició, uns orígens definits i tampoc provenen d'un autor en concret.

Per aquesta raó, s'indiquen varies definicions sobre el terme, i es fa referència a alguns autors i/o institucions, que han destacat Cuadri, Fierro i Palma (2015) i Sans (2012):

AUTOR I/O INSTITUCIÓ	DEFINICIÓ
International Coach Federation (ICF,2005)	<i>"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."</i>
Asociación Española de Coaching y consultoría de procesos (AECOP, s.f)	<i>"El coaching ejecutivo es una relación de colaboración entre ejecutivos de niveles medio y alto, su organización y un coach ejecutivo con dos objetivos: 1) Facilitar el aprendizaje del ejecutivo y de la organización y 2) el logro de resultados identificados previamente."</i>
Asociación Española de Coaching (ASESCO, s.f)	<i>"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 conciencia, generando responsabilidad y construyendo autoconfianza."</i>

Escuela Europea de Coaching,(s.f)	<i>“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.”</i>
Rafael Echeverría,(2006).	<i>“Los coaches son facilitadores del aprendizaje: la tarea fundamental de un coach es precisamente la de facilitar la identificación y disolución de aquellos obstáculos que limitan la acción y el aprendizaje.”</i>
Timothy Galway, (1989)	<i>“El coaching es el arte de crear un ambiente a través de la conversación y de una manera de ser, que facilita el proceso por el cual una persona se moviliza de manera exitosa con el fin de alcanzar sus metas soñadas.”</i>
Jim Selman, (s.f)	<i>“Es la relación profesional continuada que ayuda a las personas a obtener resultados extraordinarios en la vida profesión , empresas o negocios.”</i>
Sir John Withmore, (s.f)	<i>“El coaching consiste en liberar el potencial de una persona para incrementar al máximo su desempeño.</i>

	<i>Consiste en ayudarle a aprender en lugar de enseñarle.”</i>
--	--

Taula 1. Definicions del coaching. Font: Elaboració pròpia, 2021

Com es pot observar, hi ha nombrosos conceptes sobre el coaching, però la majoria coincideixen en diversos aspectes.

En moltes definicions, es fa referència a l'acció d'ajudar per fomentar tots aquells talents que tenim i extreure'ls, per millorar la nostra vida professional i personal. D'aquesta manera, aconseguir grans objectius tant personals com professionals de manera més ràpida i eficaç. També ens donen l'oportunitat de poder realitzar un autoconeixement personal i reflexionar els punts forts i febles.

Cal destacar la importància d'incrementar la motivació i la satisfacció dels coachees, ja que són factors importants que afavoreixen de manera positiva el procés d'aprenentatge i s'aconsegueix un rendiment òptim pels objectius proposats.

Finalment, cal fer èmfasis a la importància d'eliminar els obstacles i/o dificultats que hi ha en el procés d'aprenentatge per arribar a l'objectiu desitjat, mitjançant el diàleg i la formulació de preguntes mitjançant la confiança que es genera entre el coach i el coachee. Aquesta metodologia ens ajuda a identificar quines són les barreres existents en l'aprenentatge i resoldre-les per aconseguir l'objectiu desitjat buscant un compromís per realitzar-lo.

2.2 Metodologia coaching

Coaching, és una metodologia que ajuda a les persones a aconseguir de manera més ràpida i eficaç tots aquells objectius que volen aconseguir en un futur.

La metodologia coaching es basa en els propòsits del client, és a dir, es centra en la visió de futur i es focalitza en el present i quin és l'objectiu que es vol aconseguir i quines són les solucions per arribar-hi, minimitzant la importància dels resultats obtinguts. No en el seu passat ni en les experiències que ha viscut.

Per tant, l'alumne pot aconseguir tot allò que s'ha plantejat, ja que aquesta metodologia ajuda al coachee a ser partícip del seu aprenentatge i a obtenir tots aquells recursos i tècniques per extreure el seu potencial i canviar. En alguns casos poden existir bloquejos d'aprenentatge i amb el treball cooperatiu entre el coach i el coachee s'identifica el bloqueig i es treballa per eliminar-lo.

El rol que obté el coach és molt diferent com bé diu Romero, (2014: 2) *“El coaching no es consultoría, no es «mentoría», no es asesoría, no es consejería (counseling) y, por supuesto, no es psicoterapia”*

Hi ha diverses professions de suport que la seva funció és ajudar a altres com ara: consultoria, mentoria, teràpia, entre d'altres. Aquestes disciplines moltes vegades es confonen entre elles i no es veuen les diferències.

Per tant, la metodologia coaching obté característiques diferencials, com ara que l'actuació del coach és neutre envers el seu client, no té prejudicis, manté una escolta activa en tot moment, és a dir, deixa parlar i escolta al coachee, no dona consells, més aviat reflexiona de manera conjunta amb el coachee per arribar junts a la conclusió, hi ha una igualtat entre el coach i el coachee, s'adapta a les seves necessitats i al seu procés d'aprenentatge, ja que, cada persona té el seu procés per aprendre, les seves habilitats i les seves mancances educatives.

També hi ha un compromís d'aprenentatge per les dues parts, fomenta la motivació del seu client per maximitzar l'interès en l'aprenentatge, busca un ambient segur per treballar, proposa com actuar i com aconseguir les metes i el punt més rellevant, el client té el seu control envers el seu procés d'aprenentatge. (Romero, 2014).

2.2.1 Rol del coach

El rol del coach és treballar tots aquells potencials que el client no veu o no és conscient, mitjançant preguntes per fomentar la consciència de com està actuant i pensant què és el que ha de canviar. Amb aquesta estratègia s'aconsegueix que el client decideixi com actuar i quina és la seva meta.

El que aconsegueix el coach és poder obrir el pensament i visualitzar noves actuacions i maneres de pensar, i així, fomenta la motivació per poder aconseguir nous reptes i permet evolucionar personalment i professionalment.

Una de les funcions més importants del coach és crear un ambient de confiança i reflexió, perquè les sessions que es portin a terme siguin efectives. El coach, ha de deixar molt clar des del principi quina és la confidencialitat i el codi deontològic.

L'actuació que obté el coach davant del coachee quan s'expressa no realitza prejudicis, i tampoc el jutja. L'escolta de manera activa, és a dir, empàtica per poder ajudar al client en tots aquells aspectes que no és conscient i que pugui ser el client qui decideixi com actuar. D'aquesta manera també es fomentarà la participació en el seu procés d'aprenentatge.

En aquest procés, el coach se centrarà en el present, com bé diu l'autora Sans, (2012:8) *"El coach tendrá que dejar de lado su experiencia y sus juicios para centrarse en lo que sucede aquí y ahora. Se trata de estar presente."*

És important tenir present que el coach no treballa per objectius, sinó que es centra en el coachee i treballa en funció del seu procés d'aprenentatge, és a dir, els objectius són creats mitjançant l'evolució del client, evitant que l'objectiu sigui inadequat per al client. (Sans, 2012).

2.2.2 Models del coaching

Hi ha diversos models metodològics, cada un obté les seves característiques i ítems diferencials a l'hora d'aplicar-ho amb el coachee.

En aquest apartat s'explicarà set models que es poden utilitzar a l'hora de realitzar una sessió amb la metodologia coaching.

Model	Metodologia
CREATE (Ramakrishnan, 2016)	Aquest model va ser creat per David Rock. És un mètode útil per poder evaluar la situació que s'està intervenint i poder enfocar-ho en una dinàmica. Els ítems utilitzats són: → <u>Current Reality</u> (anàlisi de l'actualitat actual) → <u>Explore Alternatives</u> (Valoració de les alternatives disponibles) → <u>Tap Energy</u> (Aprofitar l'energia del coachee)
GROW (Cuadri, Fierro, & Palma, 2013).	Ajuda ha extreu tot aquell potencial de la persona, és a dir, a créixer personalment i professionalment. Es treballa de la següent manera: → <u>Goal</u> : és l'objectiu final on el coachee vol arribar, per tant, ha d'estar ben definit perquè identifiqui quan ha arribat a l'objectiu marcat. → <u>Reality</u> , quin és el punt de partida que es troba el coachee.

	→ <u>Options</u>, s'analitza les diferents opcions d'intervenció, tenint present les barreres i/o obstacles del coachee. → <u>Will</u>, és la predisposició que té el coachee per aconseguir l'objectiu establert.
FUEL (The peak performance center, 2020)	Els quatre passos per portar a terme aquest model són: → <i>Frame the conversation</i>, saber quin és el propòsit que es vol aconseguir, el procés a realitzar i els resultats que s'obtindran. → <i>Understand the current state</i>, ser conscients del punt de partida, per poder analitzar els punts que s'han de treballar. → <i>Explore the desired state</i>, visualitzar on es vol arribar, analitzant totes aquelles vies que faciliten l'objectiu. → <i>Lay out a success plan</i>, planificar els passos a seguir, definir el temps, els objectius i quina serà la responsabilitat de compliment.

S.M.A.R.T (Nieto, s.f) (Cuadri, Fierro, & Palma, 2013).0	Aquest model ajuda a poder definir on volem arribar, és a dir, saber quins són els nostres objectius i metes. Els objectius a treballar són: → Specific, buscar objectius específics, que ens ajudin a determinar on volem arribar. → Measurable, els objectius que s'han proposat han de ser mesurables per saber si s'està complint els propòsits que el coachee desitja arribar. → Attainable, els objectius han d'aconseguir treure tot el nostre potencial i ser assolibles. → Realistic, tots els ítems a treballar han de ser realistes per evitar frustracions i/o desmotivacions en el procés d'aprenentatge. → Timely, Tenir clar la temporalització per treballar els objectius, per tant, saber en quant de temps s'han d'assolir.
ICEBERG (Castán, 2014) (Gómez, 2021)	Aquest model es basa en la consciència del coachee fent una comparació amb "l'iceberg", una dècima part està per sobre de l'aigua i la nostra conducta conscient és d'un 10% com la punta de l'iceberg i l'altre 90% està submergit en el nostre subconscient que són les habilitats, valors, missió de vida, entre altres.

DAFO Gobierno de España. (s.f)	Ens ajuda a estudiar Debilitats, Amenaces, Fortaleses i Oportunitats, tant externes com internes. Es pot utilitzar per saber noves solucions als problemes, identificar les barreres que limiten al coachee, decidir quina és la millor direcció, analitzar les possibilitats i limitacions del canvi, etc.
FEELING (Ramakrishnan, 2016)	S'utilitza per avaluar les situacions o les accions del coachee. FACTS (Fets) EMOTIONS (emocions) ENCOURAGE (estímul) LEARNING (aprenentatge) IMPLICATIONS (implicacions) NEW GOALS (noves metes)

Taula 2. Models del coaching. Font: Elaboració pròpia, 2021

2.2.3 Tipus de Coaching

Existeixen nombrosos tipus de coaching, però en aquest cas es farà èmfasis en aquells més utilitzats i esmentats per Pérez, (2017), ja que fa un millor aprofundiment.

S'anomenen 10 tipus de coaching que són els més utilitzats fins a l'actualitat:



Gràfic 2. Models de coaching. Font: Elaboració pròpia, 2021

→ Coaching Empresarial

Aquest coaching està enfocat per a les petites institucions o organitzacions que tenen com a objectiu millorar les habilitats i el funcionament dels equips interns de la institució, ajuda a l'aprenentatge, desenvolupa la qualitat del lideratge, potencia les habilitats dels treballadors, millora l'estratègia de l'empresa, entre d'altres.

En conclusió, totes aquestes accions estan enfocades per a motivar i potenciar totes aquelles habilitats i virtuts de l'empresa, tant interna com externa.

→ Coaching Personal

Treballa la superació i/o barreres personals que es troben les persones en el seu dia a dia, en l'àmbit familiar, social o personal. El coach l'ajuda a aconseguir tots aquells objectius personals, socials i professionals per a obtenir l'èxit en l'àmbit emocional, social, mental i físic.

→ Coaching Executiu

Està enfocat per aconseguir un desenvolupament òptim en les tasques professionals dels alts directius. El coach treballa tres àmbits: el personal, la relació amb els treballadors i la relació amb l'empresa.

→ Coaching Organitzacional

El coaching organitzacional està dirigit a grans institucions que són les que marquen els objectius a treballar. El coach treballa de manera cooperativa amb els treballadors per millorar les seves funcions dintre de l'empresa, és a dir, ajuda a innovar les estratègies, crea un clima positiu, millora la comunicació interna, entre d'altres.

→ Coaching Ontològic

Està enfocat per solucionar problemes a curt termini: treballa l'autoconeixement, aconsegueix els objectius, treballa autoconfiança, la motivació per les tasques que es realitzen, entre d'altres.

Per tant, aquesta metodologia està enfocada als resultats i elimina les barreres i/o dificultats que puguin existir, però no soluciona els problemes greus.

→ Coaching Lideratge

El Coaching de lideratge està orientat a potenciar i fomentar totes aquelles habilitats, tècniques, recursos i capacitats per liderar. Amb l'objectiu de poder aconseguir tots aquells objectius professionals que s'han marcat prèviament.

→ Coaching Familiar

Proporciona una ajuda per aquells factors que influeixen de manera negativa com ara: problemes, tensions, conflictes que perjudiquen en l'àmbit físic i mental de la persona.

Aquesta metodologia elimina tots aquells factors negatius existents que hi ha a la família i ajuda a aconseguir un entorn familiar positiu que comporta un desenvolupament emocional, afectiu i psicològic.

→ Coaching d'Atracció

El coach relaciona el que una persona sent i pensa per aconseguir esbrinar el pensament del coachee i poder evitar la negativitat, crear desitjos, conèixer la llei de l'atracció física i quàntica per aconseguir tots aquells desitjos que es vol aconseguir.

→ Coaching sombra

Està dirigit a persones que treballen de cara al públic o directius, amb l'objectiu de poder aconseguir nous comportaments eliminant aquells comportaments que es realitzen de manera errònia.

→ Coaching Transformacional

Es basa en el potencial de cada persona, ja que no té límits i per tant, es pot aconseguir tot allò que es proposa. Està enfocat principalment en poder reflexionar-ne, aprendre a escoltar-se i analitzar-se un mateix, amb la finalitat d'adquirir noves habilitats i capacitats.

2.3. El coaching en l'àmbit de l'educació

2.3.1 Coaching a docents.

El coaching educatiu va molt més enllà que transmetre coneixements i ensenyar, és una eina pedagògica que potencia les habilitats i extreu el millor de cada persona.

Es troben molts casos d'alumnes amb baixa motivació per aprendre o amb dificultats per arribar als objectius desitjats, per aquesta raó el coaching ajuda a l'alumne a proporcionar el paper protagonista que es mereix dintre de l'educació.

Aquesta metodologia en l'àmbit educatiu proporciona un canvi de visió com bé diu Educación 3.0 (2016):

En el siglo XXI no hay que seguir 'produciendo individuos estandarizados', educando en cadena y centrando todos los esfuerzos en desarrollar el hemisferio izquierdo del cerebro, el lógico y analítico, olvidando por completo que no sólo la capacidad de razonar nos hace humanos, sino que también lo hace nuestra capacidad de gestión emocional.

Per tant, el coach ha d'extreure aquesta motivació interna a l'alumne amb l'objectiu que ell mateix tingui ganes de contínua aprenent coneixements nous, saber quins són aquests coneixements i on vol arribar, fent un autoanàlisi sobre els seus interessos i metes aconseguir.

Els docents en tot moment realitzaran un acompanyament, donant l'oportunitat als seus alumnes perquè descobreixin les diferents opcions, eines i recursos que obtenen per arribar al seu objectiu final utilitzant, l'escolta activa, feedback extens i diari, trobar finalitat a les tasques realitzades, jocs i experiències personals. (Educación 3.0, 2016)

Com bé esmenta (Montaner, 2018) el coaching en el món educatiu, "[...]ayuda a crear las condiciones necesarias para aprender y crecer"

En conclusió, s'entén que la finalitat d'aquesta metodologia és treballar basant-os amb l'experiència des de la reflexió, deixant a un costat les dificultats i centrar-se en el present, buscant que els alumnes siguin més resolutius i creatius.

2.3.2 Passos de la intervenció coaching

Els passos de la intervenció s'ha basat en els arguments de Bou, (2010), ja que s'ha trobat més rellevant i entenedor.

Tota intervenció s'inicia quan el coachee demana ajuda per poder resoldre una necessitat educativa o per aconseguir una meta i no sap quin és el camí. Per tant, s'entén que quan es produeix aquesta situació la situació que es troba l'alumne no és satisfactòria per a ell i busca un canvi.

El docent en tot moment proporcionarà diferents propostes i noves solucions per poder conscienciar a l'alumne sobre la seva millora i la capacitat d'aprenentatge.

Quan es realitza la intervenció a l'inici el coachee té molts dubtes i pors, ja que no visualitza resultats a curt termini i causa desmotivació i frustració, però s'ha de treballar de manera cooperativa el docent i el nucli familiar per evitar aquests factors negatius que influeixen en el procés inicial d'aprenentatge.

Seguidament quan ja s'ha treballat durant uns mesos amb el coachee, és quan comença a visualitzar els resultats del seu aprenentatge, és important que hi haguí una eliminació de costums errònia o eliminar les barreres personals que es produeixen un problema a l'hora d'aconseguir els seus objectius i poder adquirir noves estratègies d'actuació d'aprenentatge que afavoreixin una visió positiva personal i del seu entorn.

Quan tots aquests passos s'han realitzat amb èxit s'haurà superat tots aquells obstacles que dificultaven l'aprenentatge i obtindrà nous recursos, eines per desenvolupar-se amb el seu entorn i haurà assolit els objectius que s'havia proposat a l'inici, també obtindrà adquirides noves creences sobre l'aprenentatge, personals i de l'entorn que l'envolta. (Bou, 2010)

Com bé diu Bou, (2010: 102) "Por descontado, el proceso de aprender a aprender y la capacidad para establecer sueños y deseos, no acabará nunca. El coaching está abierto a todos aquellos que admiten que el cambio es útil y que conciben que más vale ser actor que víctima"

Com bé podem observar la metodologia coaching majoritàriament ens ajuda a superar obstacles i/o barreres que els alumnes obtenen i volen superar, també una altra característica diferencial és la consciència del seu procés d'aprenentatge i l'actitud per voler buscar els seus propis objectius personals, canviant alguns aspectes acadèmics, personals i socials. Possiblement al transcurs de la vida, serà necessari tornar a necessitar la intervenció d'un coach per arribar als nostres objectius.

2.3.3 Les metes dels docents

L'objectiu és un aspecte molt important a treballar de manera conjunta, és a dir, el coach i el coachee per determinar des de quina base es parteix, on es vol arribar i que es vol aconseguir.

La definició de Bou, (2010: 65) diu: "De una manera categórica podríamos definir los objetivos como la fuente de la motivación humana, aquello que la persona quiere alcanzar, el estado o cosa que desea."

Per tant, tenir els objectius clar i treballar-los, ens ajuda per treballar amb l'alumne. El coach ajudarà a poder assolir tots els objectius proposats i facilitarà recursos i eines per aconseguir una reflexió sobre la seva realitat, per tal de poder construir el seu futur.

Hi ha grans objectius que es treballen en l'àmbit educatiu coaching i diferenciadors d'altres metodologies, En aquest punt, es farà referència als autors Montaner,(2018), Valderrama, (2017) i Sánchez i Boronat, (2014).

Els objectius són de gran importància a l'hora de realitzar intervencions, ja que, ens ajuden a orientar-nos i saber quan hem arribat als coneixements i/o aprenentatges que desitjàvem. La característica més diferencial és que l'aprenentatge està centrat en la persona que s'està intervenint, buscant desenvolupar el potencial i creant persones autònomes, responsables, amb criteri propi, creativitat, sentiments positius i amb autoestima.

Aquesta metodologia, un dels seus objectius principals és la formulació d'objectius juntament amb el seu coachee, analitzant quins són els seus interessos i motivacions per poder establir un aprenentatge significatiu. També es troba altres objectius com, fomentar l'escola activa, saber interpretar el llenguatge verbal i no verbal, establir un treball cooperatiu i d'equip amb el seu coachee, promoure el pensament crític, treballar les emocions pròpies i la dels altres, prendre consciència sobre el seu procés d'aprenentatge, entendre els seus sentiments i pensaments, ser responsable i autònom a l'hora de fer una tasca, extreure el màxim potencial del coachee buscant la motivació innata, treballar l'autoacceptació i la confiança amb un mateix.

Una altra definició que és rellevant sobre l'objectiu envers el coaching acadèmic és la dels autors Pimentel i Rodríguez, (2016: 4): “[...] 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”

Per tant, com es pot analitzar l'objectiu del coaching en l'àmbit educatiu és trencar totes aquelles barreres i/o dificultats i poder arribar a ser unes persones competents i autònomes per poder viure en societat. Com bé diu a la definició l'objectiu final és el nostre destí final i l'objectiu- procés, és el camí i estratègies que s'utilitzen per arribar a l'objectiu final.

2.3.4 El coaching a través de la neurociència

És de gran rellevància poder portar a terme una metodologia, però també és primordial entendre de quina manera l'ésser humà aprèn i adquireix conceptes nous.

La neurociència ens ajuda a entendre diferents anàlisis del coneixement respecte a l'estructura i la funció encefàlica. En canvi la neuropsicologia o la neurociència es basa més en l'estudi de les manifestacions externes del funcionament del sistema nerviós.

L'àmbit educatiu s'estudia el procés mental a través de la neurociència cognitiva, l'objectiu és poder estudiar quines àrees corticals s'activen a l'hora de dur a terme una tasca perceptiva, cognitiva o motora.

La neurociència es basa en un aprenentatge significatiu, ja que, si no hi ha un estímul no hi ha aprenentatge. Quan hi ha un estímul es produeix una modificació del cervell i és quan es produeix l'aprenentatge. Quan no hi ha aprenentatge el cervell no té modificació i per tant tampoc hi haurà modificació cortical. Per tant, com més modificacions es realitzin al cervell més aprenentatges seran adquirits.

Com bé afirma el Ministerio de Educación, Cultura y deporte, (2017) “Entendemos la neuroplasticidad como el conjunto de modificaciones anatómicas y funcionales que experimenta el sistema nervioso en respuesta a los procesos de desarrollo, aprendizaje o lesión, para facilitar la adaptación del individuo”

Els docents que imparteixen les sessions han de ser conscients de l'edat de l'alumne si estan capacitats per realitzar un raonament lògic o no, per aquesta raó, és de gran importància poder conèixer els òrgans d'aprenentatge i saber solucionar els problemes neurofuncionals que perjudiquen els nostres alumnes en totes les etapes evolutives. La neurociència explica que el cervell es desenvolupa algunes parts abans que altres i en

diferents ritmes, totes estan relacionades entre si, però unes comencen abans que altres a desenvolupar-se. Les que maduren abans són les sensoriomotores i més tard les associatives. Al transcurs vital dels éssers es van establint connexions neuronals, ja que les neurones segueixen naixent i creant noves connexions, com més connexions es realitzin millor serà la qualitat d'aprenentatge.

Els docents (coach) han de tenir present la diferenciació entre els éssers, tots som diferents i tots aprenem de manera diferent, per aquesta raó la neurociència explica que cada persona té un cervell diferent, les experiències són diferents a cada persona i el procés que realitza el cervell sobre aquestes també és diferent. (Blanco, Miguel, García, Martín, 2017).

En conclusió, el coaching amb una perspectiva dels processos cerebrals, ajuda a poder entendre com el coachee gestiona els seus processos cerebrals i com funciona el seu cervell. Per tant, és de gran importància que els coach entenguin quin és el procés del seu cervell, per poder ajudar als coachees a realitzar un canvi positiu eficient i de desenvolupament, en tots aquells casos que siguin necessaris. La finalitat d'un coach és la capacitat de facilitar als seus alumnes el canvi que estimula el cervell perquè funcioni amb noves vies per establir, mantenir i consolidar noves conductes i noves maneres de fer i ser.

2.3.5 Avaluació de la metodologia coaching

L'avaluació és un dels aspectes més importants quan es porta a terme qualsevol metodologia, per poder observar la seva eficàcia, punts a millorar, reflexionar sobre els punts forts i febles, poder analitzar quina és la percepció d'altres membres implicats, entre altres.

Per tant, s'ha volgut fer referència a dos autors Leandro, (2016) & Divulgación Dinámica, (2016) que expliquen els diferents recursos i eines que s'utilitzen a l'hora d'avaluar un coachee.

Totes les avaluacions, primerament supervisen els continguts del que s'ha anat treballant durant les intervencions i seguidament quin ha sigut l'impacte d'aquesta intervenció en l'àmbit personal i professional.

Com bé esmenta l'autor Leandro, (2016)

Existen numerosas formas de realizar una evaluación de resultados, y cada metodología de Coaching admite diferentes maneras de llevarlas a cabo, de acuerdo a la perspectiva que tenga cada proceso en particular. Suele suceder que se combinen dos o más criterios de evaluación, dado lo flexible que es este tipo de proceso.

Com s'ha pogut observar fins ara, la metodologia coaching és molt àmplia i flexible, ja que s'adapta a les necessitats de cada coachee. L'avaluació dels resultats està basada en l'observació de les conductes del coachee, ja que, en moltes ocasions els coach avaluen durant la intervenció amb els objectius marcats a curt termini i obtenen una avaluació arran d'objectius prèviament establerts.

Moltes de les eines que es faran referència es duen a terme complementant-les entre elles i d'altres vegades utilitzant només una eina. Els recursos per portar a terme l'avaluació són:

→ Avaluació periòdica, es realitzen entrevistes de manera periòdica als coachee per analitzar el seu desenvolupament a les diferents etapes del seu procés d'aprenentatge. D'aquesta manera podem fomentar la comunicació entre el coachee i el coach, perquè valorin de quina manera s'estan aconseguint els objectius.

Com bé fa referència Divulgación Dinámica, (2016) és de gran importància realitzar un feedback entre el coach i el coachee, ja que ens ajuda a poder obtenir compromís amb els objectius establerts i avaluar el progrés, com més comunicació hi haguí entre el coach i el coachee menys errors hi haurà i menys conflictes durant la intervenció.

→ Mètode d'avaluació per resultats, es compara de manera periòdica els objectius establerts i el resultat que s'han aconseguit. Mitjançant les conclusions podem observar els factors d'implicació, els punts forts i els punts dèbils que han intervingut en el procés d'aprenentatge del coachee.

→ Autoavaluació, el coachee és qui realitza l'acció de reflexió mitjançant els seus indicadors o paràmetres prèviament establerts. D'aquesta manera es dona l'opció de poder avaluar de manera crítica el seu propi desenvolupament analitzant els punts forts i dèbils i donant una informació útil a l'hora de realitzar la valoració final de resultats.

→ Avaluació 180°, Aquesta avaluació també intervé les persones que formen part de la vida del coachee. Com per exemple, família, companys, etc.

Els agents que formaran part d'aquesta avaluació són escollits pel coach, que és qui informa sobre els objectius que s'han plantejat en el pla d'intervenció. Amb aquesta avaluació s'aconsegueix analitzar com ha intervingut la metodologia coaching en el seu dia a dia.

→ Avaluació 360°, el seu funcionament és igual que l'avaluació 180°, però utilitzant un ampli ventall d'intervenció, com més agents implicats en la vida del coachee, tant personal com professional més complementada i rellevant serà el resultat de l'avaluació envers el coachee.

Les persones que avaluaran el coachee es portarà a terme, mitjançant uns ítems o factors preestablerts, és a dir, comportaments observables que realitza la persona en el seu dia a dia i en l'àmbit professional.

Divulgación Dinámica, (2016:23) fa referència al model dels nivells de kirkpatrick, és un model que avalua l'impacte d'una intervenció, mitjançant 4 nivells:

→ Nivell 1: Satisfacció, es basa a poder analitzar la satisfacció personal amb la intervenció coaching, les eines que utilitzen poden ser, escales de satisfacció a través del feedback. En aquest nivell s'avalua la satisfacció dels participants, la qualitat del procés d'intervenció, qualitat del material amb el qual s'ha treballat, l'expectativa dels participants, entre altres.

→ Nivell 2 Aprenentatge, s'avalua els continguts apresos, les habilitats adquirides i l'actitud. Es pot avaluar mitjançant pre-test (l'inici de la intervenció) o post-test (al final del procés).

→ Nivell 3 Aplicació i conducta, analitzar quin impacte té els conceptes treballats envers la vida diària, és a dir, com porta ha terme el coachee les noves habilitats, coneixements i actituds.

→ Nivell 4 Resultats, s'analitza els canvis que s'han produït amb relació amb els impactes personals.

Seguidament es presentarà les competències, habilitats i funcions necessàries d'un professional coach, quines són les seves funcions i quin ha de ser el seu paper quan interactua amb el seu client.

Aquests ítems estan agrupats en diverses dimensions de manera global, per poder observar quin és el seu procés professional i com s'està actuant.

Ítem d'avaluació

Competències interpersonals

Té empatia a l'hora de realitzar la intervenció.

Obté habilitats d'escola activa.

És sincer amb els seus actes i reconeix les seves pròpies limitacions.

Considera el seu coachee com un igual a ell.

És assertiu.

Competències de comunicació

El coach aconsegueix mitjançant la comunicació que el coachee obtingui el control de la seva vida buscant les pròpies solucions i respostes.

És capaç d'establir un clima de confiança i còmode pel coachee quan intervé.

Fórmula correctament les preguntes a l'hora de realitzar la intervenció.

Es comunica de manera efectiva durant la intervenció amb la finalitat d'aconseguir un impacte positiu sobre el coachee.

Competències d'estratègies i recursos

Facilita que el coachee es senti que obté el control de la situació.

Realitza estratègies de motivació i compromís amb el coachee.

El coach obté el rol de facilitador envers el coachee.

Aconsegueix que el seu coachee se senti motivat per superar barreres i/o fracassos acadèmics.

Dissenya accions per desenvolupar durant les intervencions amb el coachee.

Manté la confidencialitat del coachee.

Planifica i estableix metes amb el coachee.

Taula 3. Ítems d'avaluació. Font: Elaboració pròpia, 2021

Capítol 3_ Desenvolupament de la investigació

En aquest capítol, s'exposa quins seran els nostres punts principals del nostre desenvolupament de la investigació, és a dir, quin serà el nostre paradigma d'intervenció, quina metodologia s'utilitzarà, quin model d'intervenció es realitzarà i quin serà el nostre objectiu d'aquest estudi de camp.

3.1 Paradigma i metodologia de la investigació

La investigació que portarem a terme serà el **paradigma interpretatiu**, ja que es basa en l'observació d'accions dels subjectes. En aquest cas, es realitzarà als neurolanguage coach® i després ens donarà l'oportunitat de poder-ho interpretar.

Tal com afirma Vain, (2012:3) "Entendemos por producción de subjetividad al conjunto de percepciones, concepciones y prácticas que contribuyen a la constitución de los sujetos humanos, en tanto sujetos sociales". Per tant, s'ha escollit aquest mètode perquè es considera el més adient, ja que s'intervé en l'àmbit educatiu on la participació i experiències dels coach és necessària i significativa per facilitar extreure els resultats i poder-los interpretar.

Aquest paradigma ajudarà a poder analitzar tots els resultats necessaris, gràcies a la relació d'interdependència que té el coach-coachee, on l'investigador actua com un facilitador de les interpretacions dels subjectes, en aquest cas dels coaches.

La **metodologia** serà **quantitativa**, és a dir, l'instrument de recull dades de manera quantitatiu i qualitatiu, ja que és un qüestionari semiobert.

La **investigació és transversal**, per tant, es portarà a terme en un moment puntual de les seves intervencions i l'instrument que s'utilitzarà serà mitjançant qüestionaris que hauran de respondre els coach envers les seves intervencions i experiències professionals.

Segons el Centro estudios, (2020) "Su intención es describir variables, reunir datos, estudiar la relación entre dichos datos en un momento determinado".

En aquesta investigació es realitzarà **un estudi de camp**, amb l'objectiu d'analitzar la realitat, però sense condicionar i/o influenciar en les variables existents. Ens ajudarà a poder recollir tota la informació dels professionals experts en l'àmbit del coaching educatiu.

El procés formal serà el **mètode inductiu**, ja que es basa en l'observació i reflexió de la realitat en la qual s'està intervenint, d'aquesta manera ens ajudarà a poder plantejar hipòtesis i/o teories, és a dir, podrem extreure una conclusió global partint de les dades concretes estudiades. Com bé diu Yeste,, (s.f:13) "Partint de casos particulars s'eleva a coneixements generals."

La investigació que s'ha establert ha sigut la descriptiva-explicativa, és a dir, s'ha explicat i s'ha descrit totes les dades que s'han observat de la realitat existent, per tant el nostre objectiu és poder conèixer com s'està intervenint la metodologia coaching i quines són les barreres, dificultats i el procés d'aprenentatge dels seus coachees.

3.2 Fases de la investigació

→ Preparatòria	Recerca de la documentació teòrica de totes aquelles fonts d'informació científiques per a realitzar la construcció necessària per poder desenvolupar el marc teòric, que ens ajuda a la fonamentació de l'estudi. Seguidament, s'analitzarà quin serà el punt d'investigació i que és el que es vol treballar, és a dir, definir l'objecte d'estudi determinant la qüestió de la investigació i els objectius a treballar. Es treballarà les bases teòriques que sustenten la investigació. La part conceptual, és a dir, referències teòriques sobre l'estudi, com la part metodològica. També és desenvoluparà el disseny de la investigació, plantejant: els objectius, la selecció i creació de l'instrument i el disseny de l'instrument per a la investigació.
-----------------------	---

	Es portarà a terme una graella de criteris d'avaluació per a la validació amb els professionals experts en l'àmbit del coaching.
→ Treball de camp	Es passaran instruments d'avaluació als professionals de neurolanguage coach® per a la mostra seleccionada, amb l'objectiu de poder conèixer el context d'actuació i, posteriorment, analitzar les dades per extreure conclusions sobre els resultats obtinguts, amb la finalitat de plantejar futures línies d'investigació.
→ Analítica	Es realitzarà la validació, per tant, els coach amb coneixements professionals envers la metodologia coaching validaran l'instrument seleccionat. Utilitzaré programes d'estadística. Seguidament, s'analitzarà de les dades recollides sobre els coneixements del neurolanguage coach® i la seva metodologia. Després recolliré tota la informació i l'analitzaré.
→ Informativa	Finalment s'elaborarà els resultats obtinguts, conclusions i les futures línies d'investigació.

Taula 4. Fases de la investigació. Font: Elaboració pròpia, 2021.

3.3 Població i mostra

Des d'un inici s'ha volgut que l'objecte d'estudi en aquesta investigació siguin els neurolanguage coach®. Per tant, dins d'aquest conjunt de professionals, ens podem trobar diferents experiències, vivències i diverses maneres d'intervenció.

S'ha trobat convenient, seleccionar aquests professionals, ja que, el meu pràcticum està relacionat amb la metodologia neurolanguage coaching®, per tant, són els responsables de portar a terme aquesta metodologia i poder analitzar des de la realitat laboral quin és el seu impacte.

En el context que es treballa està enfocat en l'àmbit de llengües, en aquest cas l'ensenyança de la llengua anglesa.

La població que hi ha en l'actualitat es troba aproximadament d'uns 800 NLC acreditats a escala mundial i la mostra que s'ha aconseguit ha sigut gràcies a la col·laboració de 32 professionals.

Capítol 4 _Elaboració del instruments

En aquest capítol s'explica l'elaboració del instrument, en aquest cas, s'ha creat un qüestionari, ja que és un instrument de recollida d'informació senzill i pràctic a l'hora de respondre i analitzar els resultats. (Veure annex 2)

4.1 Objectius del qüestionari

Aquest instrument, té com a funció principal recollir informació sobre la metodologia neurolanguage coaching®, és a dir, com s'està intervenint i quin és l'impacte envers els alumnes. Per tant, amb aquesta informació podrem donar resposta, als nostres problemes de la recerca i les preguntes de recerca.

Durant el disseny i el desenvolupament de la investigació s'ha volgut treballar els objectius principals que s'han marcat inicialment en aquesta investigació.

L'objectiu principal i específic que s'ha volgut analitzar ha sigut el següent:

Analitzar l'ús de la metodologia coaching en la millora dels desenvolupaments professionals dels neurolanguage coaching®.

- Analitzar l'impacte de la metodologia coaching amb professionals coach.
- Avaluar l'ús de les estratègies del coaching aplicada en coach de llengües.

Com bé s'ha esmentat anteriorment en el punt 3.3 població i mostra, els destinataris d'aquest instrument seran els neurolanguage coaching®.

4.2 Desenvolupament d'instrument

Per poder donar resposta aquest objectiu s'ha realitzat un anàlisi documental, és a dir, s'ha analitzat, estudiat i interpretat la informació de diferents documents científics, per crear un fonament de la investigació.

S'ha volgut investigar a través d'un qüestionari, quina és la percepció dels professionals que estan impartint el neurolanguage coaching®, per tant, els experts que estan actualment al capdavant d'aquesta metodologia i arribar més enllà dels estudis i analitzar la realitat del dia a dia sobre com s'està treballant. És a dir, saber quins són els punts forts i febles, quines són les facilitats que es troben i com superen les barreres existents dels seus coachees.

La finalitat d'aquest instrument és poder analitzar quina és la percepció dels resultats i poder valorar si el que s'estudia és el que veritablement està succeint dintre de la realitat de la vida professional d'un neurolanguage coach®.

Com bé fa referència envers el qüestionari Luna & Reyes, (2015:15) "Valoración del impacto del proceso de enseñanza-aprendizaje considera utilizar formas adecuadas para juzgar el proceso de enseñanza-aprendizaje y su impacto en el aprendizaje de los estudiantes."

La tria d'aquest instrument que s'ha utilitzat és un qüestionari anònim, mitjançant el programa Drive. Els neurolanguage coach® han de contestar, preguntes curtes, preguntes amb una sola opció, preguntes de multi opcions, i amb valoració mitjançant una escala numèrica de l'1 al 5.

Aquest instrument està estructurat de la següent manera:

Primerament es troben preguntes 1, 2 i 3 personals, és a dir, nom, sexe edat, entre altres. Seguidament hi ha les preguntes sobre la seva experiència personal envers la metodologia neurolanguage coaching® preguntes 4, 5, 6 i 7.

Després, totes les competències que han de tenir adquirides aquests professionals a l'hora d'intervenir amb els coachee, com per exemple, el mètode d'avaluació que s'utilitza, metodologia d'intervenció, entre altres. Preguntes 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 i 17.

Finalment analitzar les virtuts que influeix la metodologia envers el coachee, preguntes 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27 i 28.

4.3 Validació

Segons, Sadín, (200: 225) “Cuando hablamos de la calidad de un estudio solemos referirnos a su rigor científico, fiabilidad, veracidad, confiabilidad, plausibilidad, adecuación metodológica, credibilidad, congruencia, etc”.

Per poder garantir el rigor científic de la investigació que s'està portant a terme s'ha dut un procés de validació de l'instrument, en aquest cas el qüestionari, passant-li a dos professionals, per tal que garanteixin la fiabilitat i la validesa de l'instrument seleccionat.

El qüestionari de la investigació a annex 1, ha estat revisat i validat per la professora Pilar Íranzo, el professor Pablo Muñoz de la Universitat Rovira i Virgili, també ha format part i la pedagoga Anna Boada i el mateix tutor del TFG.

Les idees i opinions que s'han realitzat ha sigut de gran utilitat per millorar el qüestionari, ja que s'han tingut en compte per reestructurar millor l'instrument i per intentar controlar les variables de la investigació.

Les modificacions van anar orientades amb les faltes ortogràfiques, reformulació i ampliació de continguts en algunes preguntes del qüestionari.

En aquest instrument s'ha procurat complir amb els criteris de credibilitat, aplicabilitat, consistència i neutralitat que requereix la investigació, amb l'objectiu de poder aconseguir una correcta validació de la informació en investigació quantitativa.

Capítol 5_Desenvolupament de la investigació

L'enfocament metodològic de la investigació ha sigut quantitatiu, amb una **temporalització transversal**, ja que hi ha la interacció entre l'investigador i els subjectes per a la recollida de dades ha estat en un moment puntual de les seves vides i de la investigació.

Com bé fa referència Almazán, Espallargues i Olivia, (2002: 199) [...] Poden ser transversals si la recollida de dades es realitzada en un únic moment en l temps[...]

També s'ha realitzat un **estudi de camp**, l'objectiu és que l'investigador/a pugui apropar-se a la realitat per contactar amb ella.

L'autor Landeau, (2007:64): "L'estudi de camp s'encarrega de recol·lectar la informació fonamentant-se en testimonis basades en la realitat, les quals depenen d'interpretacions subjectives. Aquest estudi pot servir per aconseguir una referència al estudiar-la amb relacions a costums semblants."

El procés formal que s'ha utilitzat com bé s'ha dit anteriorment ha sigut el **mètode inductiu**, ja que s'ha observat, analitzat i reflexionat sobre la realitat que s'estava intervenint. Tal com comenta Cegarra, (2012) afirma aquest mètode es basa en descripcions de tot allò que s'ha observat, és a dir els resultats obtinguts , amb la finalitat de poder plantejar futurs enunciats, teories o hipòtesis.

La investigació ha sigut **descriptiva-explicativa**, ja que es pretén poder explicar i descriure la realitat observada, és a dir, la finalitat ha estat conèixer la manera d'intervenció, l'experiència professional i la seva opinió envers la metodologia aplicada dels Neurolanguage coach®.

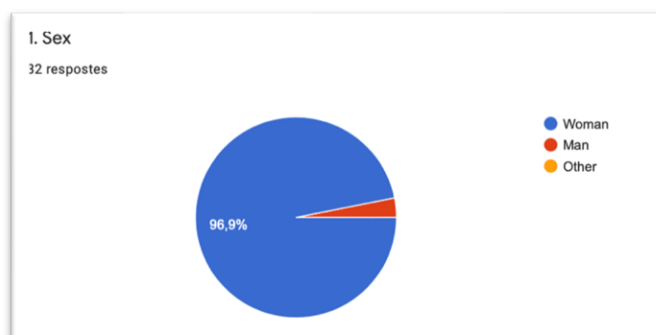
Amb aquesta investigació podem aconseguir caracteritzar una situació en concret i poder analitzar les seves característiques i propietats, també un dels seus objectius es donar resposta del perquè de l'objecte que s'està analitzant. (Ortiz i Bernal, 2007)

Per tant, a continuació es presentarà en detall la recollida de dades i l'anàlisi de les dades:

El qüestionari ha estat passat per 32 Neurolanguage coach®, va ser enviat mitjançant via online on professionals a nivell mundial han contestat.

La resposta per part del professionals ha costat, ja que, perquè participessin, es va penjar en una plataforma de les xarxes socials de l'empresa dues vegades per poder aconseguir el màxim de participacions.

5.1 Informació personal

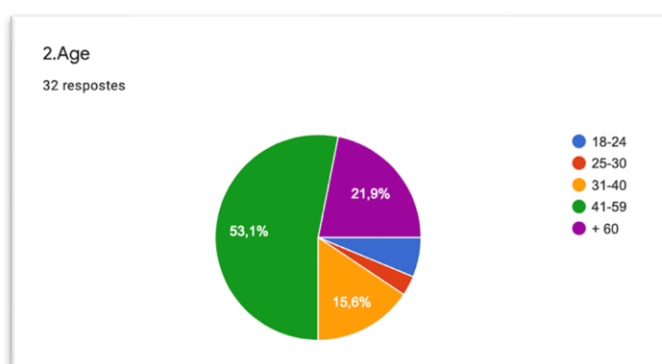


Gràfic 3. Mostra seleccionada per sexe. Font: Elaboració pròpia, 2021

Pregunta 1:

32 participants dels quals 1 és un home i el restant tot dones.

El sexe no és una variable dependent de la investigació, per aquesta raó, no té una influència en l'anàlisi de dades.



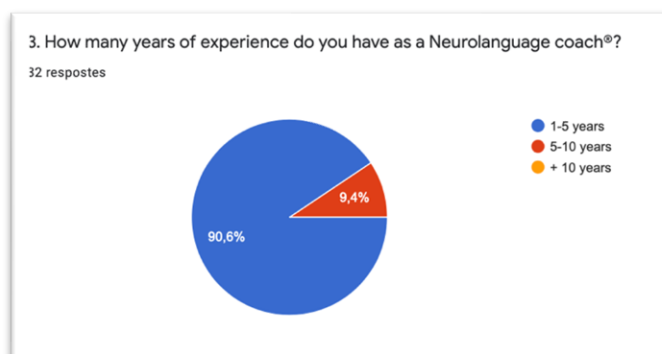
Gràfic 4. Mostra seleccionada per edat. Font: Elaboració pròpia, 2021

Pregunta 2:

La franja majoritària amb 17 professionals està entre 41-59 anys, seguidament la de +60 amb 7 i la de 31- 40 amb 5.

Les minoritàries són amb 2 professionals amb edats entre 18-24 i amb 1 entre 25-30.

De totes maneres l'edat tampoc és una variable dependent ni independent en aquesta investigació i no influeix en l'anàlisi de dades.



Gràfic 5. Mostra seleccionada per anys d'experiència. Font: Elaboració pròpia, 2021

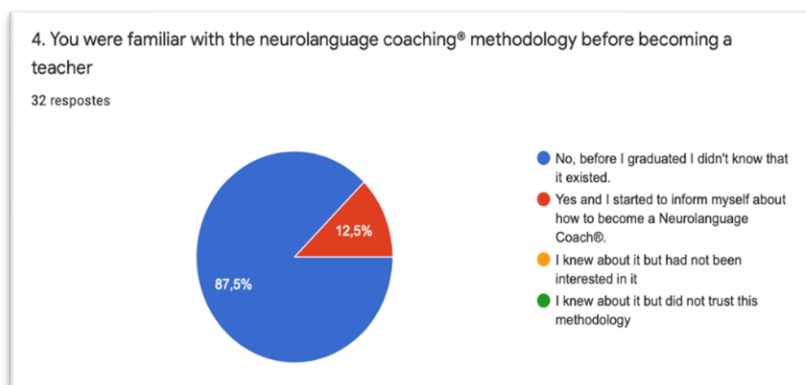
Pregunta 3:

Els 29 participants tenen entre 1-5 anys d'experiència i 3 entre 5-10 anys.

S'ha observat que a més de 10 anys, no n'hi ha, perquè és una metodologia innovadora.

5.2 Experiència professional

Pregunta 4:



Es pot observar clarament els professionals no coneixien aquesta metodologia educativa i 4 d'ells quan la van començar a conèixer és quan van iniciar el curs de formació.

Gràfic 6. Mostra sobre els coneixements de la metodologia. Font: Elaboració pròpia, 2021

A la formulació de la **Pregunta 5**, de quan es van iniciar amb aquesta metodologia en el món professional podem veure que fa relativament poc temps que els Neurolanguage coach® s'han iniciat en aquest àmbit.

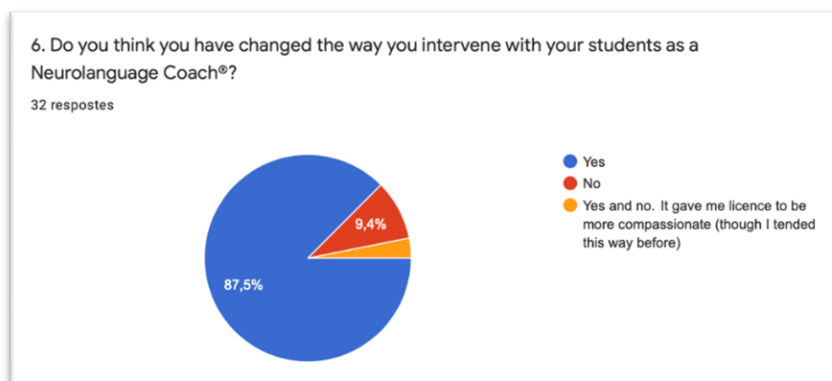
5. When did you start working as a Neurolanguage Coach®?

32 respostes



Gràfic 7. Mostra sobre l'any d'iniciació com a NLC. Font: Elaboració pròpia, 2021

Pregunta 6:



La majoria de professionals coincideixen que sí ha canviat la seva intervenció amb els coachee. Només tres professionals opinen que no ha canviat la seva intervenció.

Gràfic 8. Mostra envers les intervencions. Font: Elaboració pròpia, 2021

La **pregunta 7**, fa referència a quins eren els canvis introduïts. Els professionals van aportar informació amb relació a l'ús de les seves intervencions, és a dir, com ho porten a terme i quins són els punts més diferencials.

Destaca que hi ha diversos ítems d'actuació que han coincidit entre professionals, com per exemple:

- Marquen objectius de manera conjunta per fomentar l'interès i l'aprenentatge significatiu de l'alumne.
- La seva posició amb els coachee d'entrenadors i no d'un docent, acompanyen en el procés d'aprenentatge de cada estudiant preguntant quins són els seus interessos i de quina manera voldrien superar el seu problema.
- Diferencien entre la seva metodologia, que és, trobar una solució personalitzada a les seves necessitats i mentrestant el docent a les escoles proporciona tota la informació a l'alumne.

Participant número 1: *"El coachee y yo nos marcamos metas juntas, elige el tipo de actividades para alcanzar esas metas y también establecemos un tiempo para alcanzarlas juntas"*

Participant número 2: *"Ayudo a mis estudiantes a establecer sus objetivos y mantenerse motivados durante las sesiones."*

Participant número 3: *“Lo escucho más atentamente, establecemos metas juntos, se hacen responsables de su aprendizaje, tenemos conversaciones gramaticales más amigables, están aprendiendo mucho más rápido.”*

Un altre dels ítems que més s’ha coincidit, han sigut les capacitats del coach. Han ressaltat: l’escolta activa, poder ensenyar noves formes d’aprenentatge, la formulació de preguntes, l’espai de temps que deixen perquè els seus alumnes puguin raonar quina és la solució amb l’objectiu, que siguin els responsables del seu procés d’aprenentatge i que puguin ser autònoms.

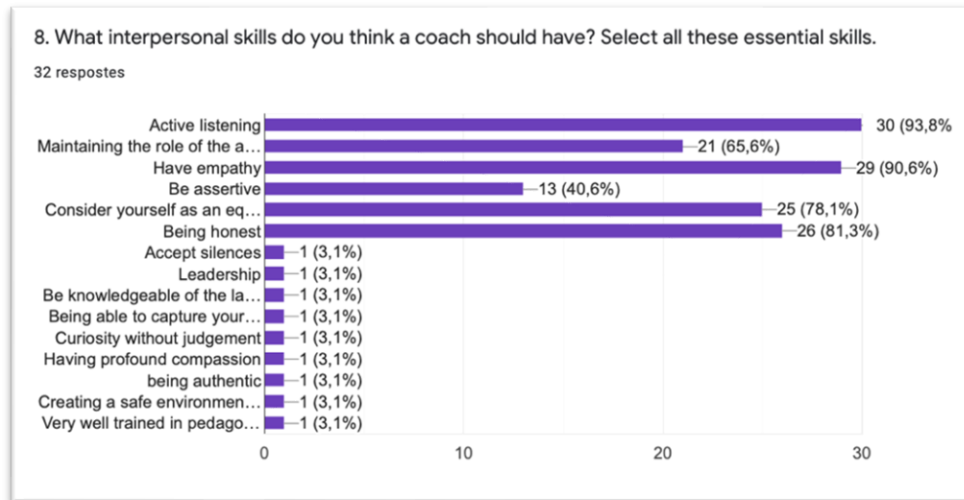
Participant número 4: *“Escucho más activamente y he profundizado más profundamente en la empatía. He retrocedido de un enfoque “intervencionista” más tradicional, dispensador de conocimiento.”*

Participant número 5: *“Cambió la comunicación con mis estudiantes. Utilizo preguntas poderosas, dejo espacio para pensar, nunca termino las oraciones de los estudiantes. Ayudo a mis estudiantes a establecer sus objetivos y mantenerse motivados durante las sesiones.”*

També s’ha fet referència a la facilitat d’aquesta metodologia d’aprenentatge, una NLC ho ha definit d’aquesta manera:

Participant número 6: *“Es simplemente mejor, más fácil, más natural cómo se supone que debe ser la educación.”*

5.3 Competències



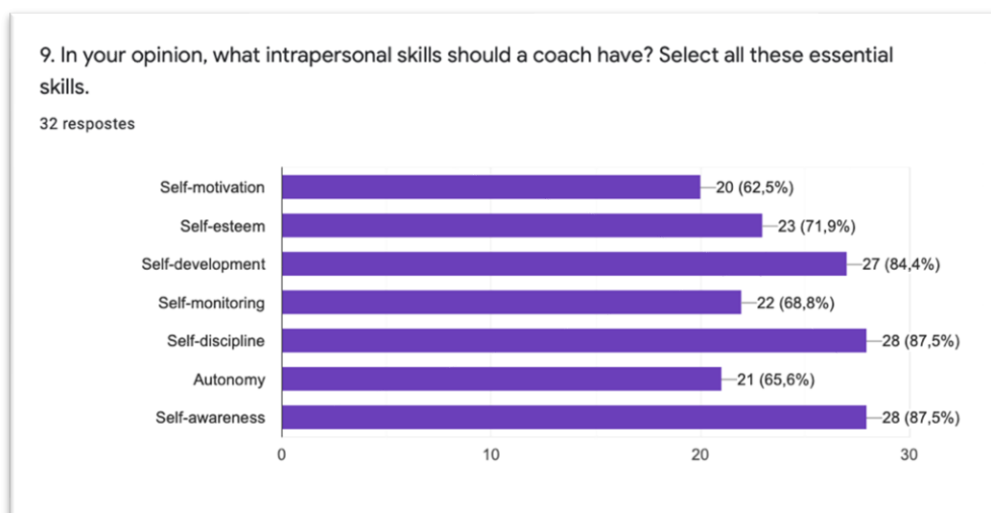
Gràfic 9. Habilitats interpersonals. Font: Elaboració pròpia, 2021

En les **competències interpersonals**, s'ha pogut observar que hi ha molta coincidència en com intervenen amb els seus alumnes.

Al capdavant està l'escolta activa i l'empatia, un punt diferencial envers la metodologia tradicional.

Seguidament, podem observar que una de les altres capacitats interpersonals importants és ser honest, tractar per igual amb el teu coachee, tenir el rol d'acompanyant amb el procés d'aprenentatge del coachee i tenir l'habilitat d'assertivitat.

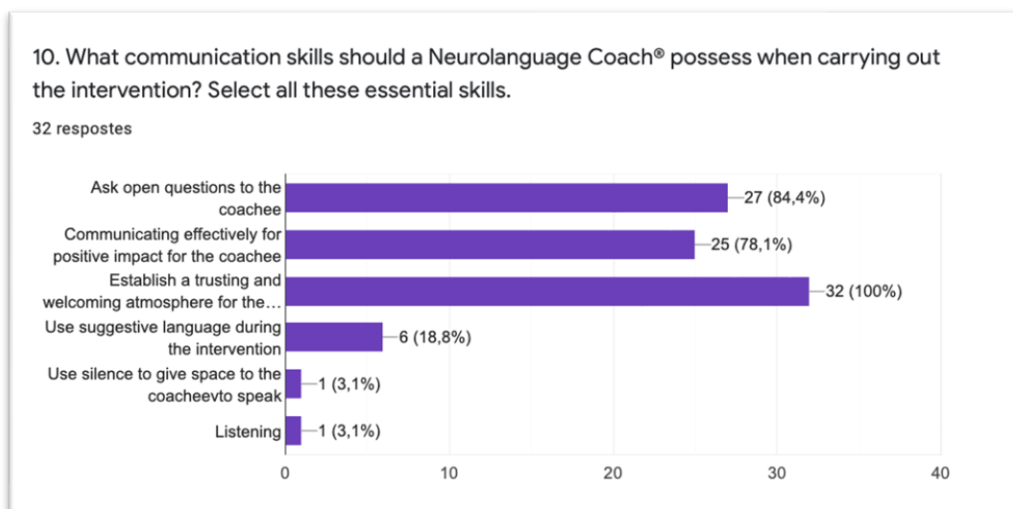
Amb aquestes dades analitzades, podem observar un dels punts diferencials d'intervenció que trobem en aquesta metodologia. Són de gran importància aquestes habilitats i capacitats per poder aconseguir l'èxit educatiu.



Gràfic 10. Habilitats intrapersonals. Font: Elaboració pròpia, 2021

En les **competències intrapersonals** dels NLC, han estat obtenint votacions molt igualades, per tant es pot considerar que totes les habilitats que s'han exposat al qüestionari, són de gran importància a l'hora d'intervenir amb els alumnes. Les habilitats més destacades són: l'auto desenvolupament, l'autodisciplina i l'autoconsciència.

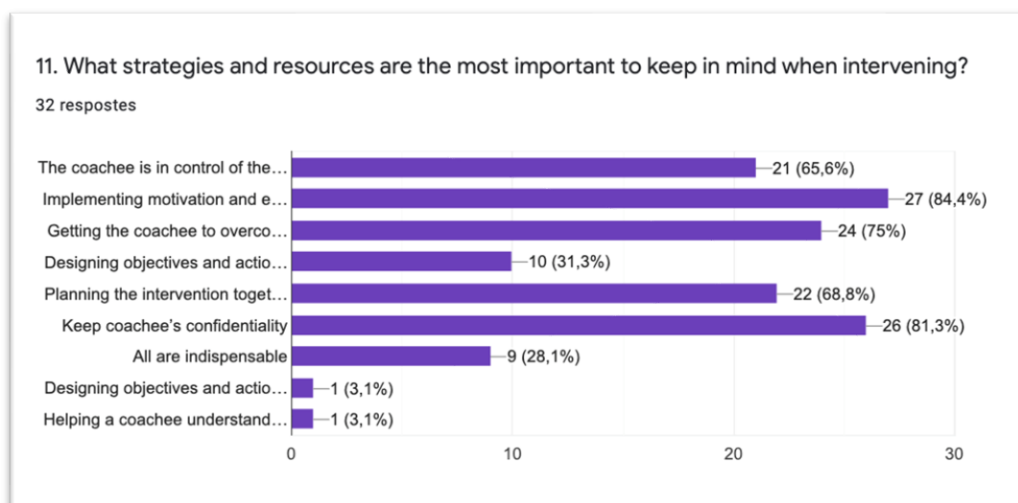
Com podem analitzar, és de gran importància que estiguin desenvolupades les habilitats interpersonals dels coach per aconseguir resultats amb el procés d'aprenentatge dels seus coachees.



Gràfic 11. Habilitats de comunicació. Font: Elaboració pròpia, 2021

Les **habilitats de comunicació** que es consideren més important de tenir adquirides són: la importància de tenir un espai acollidor, establir un vincle de confiança amb l'alumne, fer preguntes i comunicar-se.

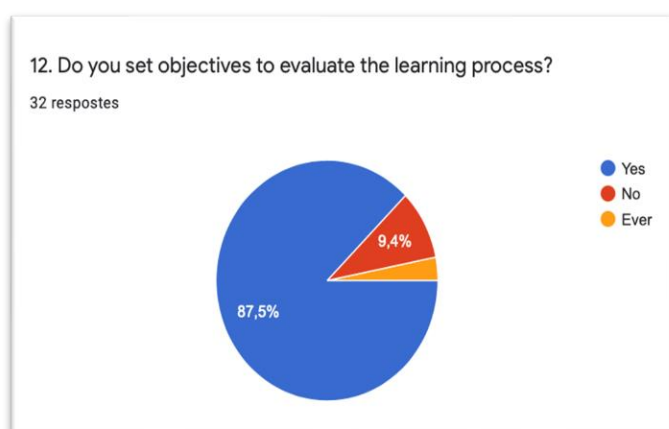
Per tant, podem analitzar que és de gran importància el benestar del coachee durant les intervencions, per aconseguir un millor èxit educatiu.



Gràfic 12. Estratègies i recursos. Font: Elaboració pròpia, 2021

S'ha observat que les **estratègies i recursos** més rellevants a l'hora de realitzar les intervencions són: la motivació per tot allò que s'està aprenent i el compromís de treball entre el coach i el coachee, la importància de la confidencialitat de l'alumne, d'aquesta manera es potencia la confiança, també trobem la importància de la superació d'obstacles, la planificació conjunta de les activitats i el control que posseeix el coachee envers el seu procés d'aprenentatge.

Tots aquests aspectes, coincideixen en com es treballa amb la metodologia coaching. Com es pot veure tot el que es treballa està basat en l'alumne i enfocat en el seu èxit i procés d'aprenentatge.

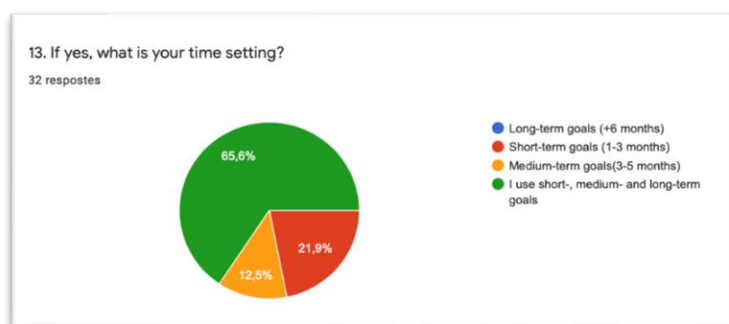


La pregunta 12:

Com es pot visualitzar, la majoria dels NLC utilitzen l'avaluació mitjançant objectius. Només un 3 dels NLC no utilitzen aquest mètode d'avaluació.

Gràfic 13. Mètode d'avaluació. Font: Elaboració pròpia, 2021

Pregunta 13:

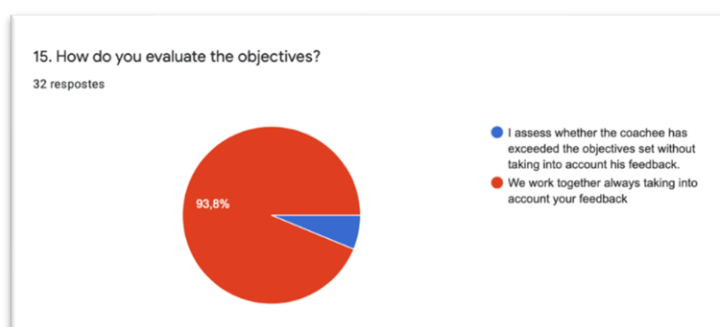


Gràfic 14. Objectius. Font: Elaboració pròpia, 2021

Més de la majoria dels NLC, utilitzen els tres terminis d'objectius, és a dir, curt, mig i llarg termini. Però s'ha observat que cap coach utilitza l'avaluació d'objectius llarg termini.

En la **pregunta 14** no es poden analitzar les dades, pel fet que els Neurolanguage coach utilitzen l'avaluació mitjançant objectius i el restant de professionals no han aportat quin mètode utilitzen.

Pregunta 15:

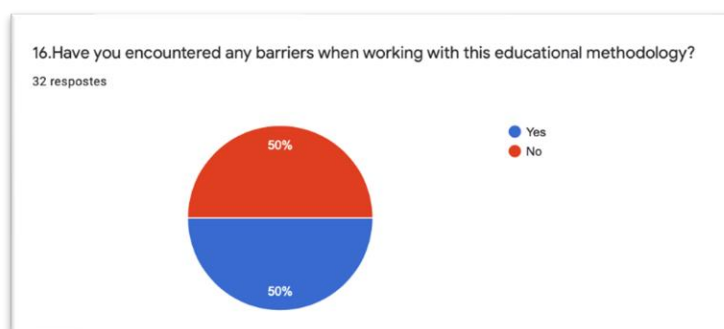


Gràfic 15. Avaluació d'objectius. Font: Elaboració pròpia, 2021

Com es pot observar majoritàriament de professionals estableixen els objectius de manera conjunta amb el coachee. Sempre tenint present el seu interès i les seves motivacions.

Pregunta 16:

Com s'ha pogut analitzar, ens trobem a parts iguals, en les respostes envers la pregunta.



Gràfic 16. Barreres d'aprenentatge. Font: Elaboració pròpia, 2021

Els professionals es troben per igual amb experiències negatives que positives, a l'hora de treballar amb aquesta metodologia.

A la **pregunta 17**, s'han recollit les dades de totes aquelles barreres que s'han trobat els NLC en el món professional.

Gran part de les aportacions dels professionals, ens han facilitat observar la necessitat que hi ha per part dels alumnes en tenir una educació dirigida i on el docent és el responsable del seu procediment d'aprenentatge, arran de l'educació tradicional a la qual estan acostumats.

Com bé han fet referència alguns dels Neurolanguage coaching®:

Participant número 7: *“Algunos entrenadores todavía creen que el maestro / entrenador es totalmente responsable del proceso de aprendizaje y tienen dificultades para asumir cualquier responsabilidad por su aprendizaje, o incluso involucrarse en el proceso de creación de un programa.*

Hábitos de aprendizaje. Los estudiantes están acostumbrados a absorber el conocimiento a través de la escucha en lugar de pensar y asociarse.”

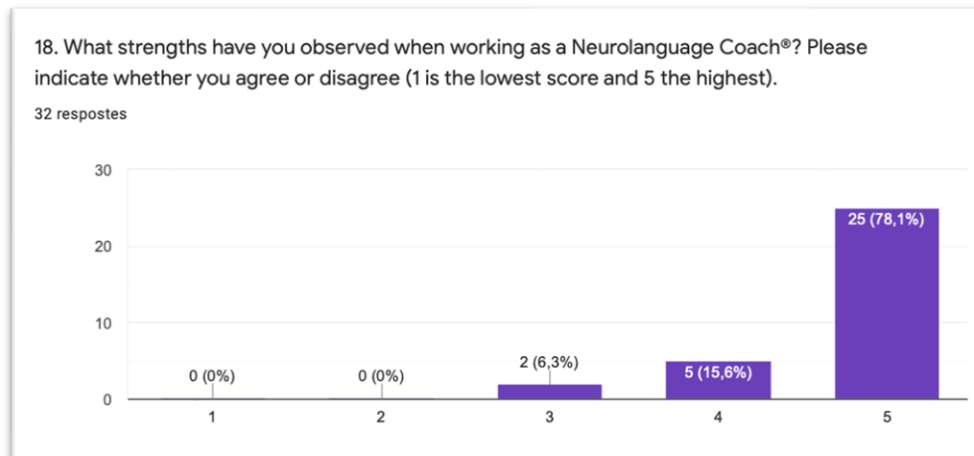
Per una banda, s'observa que els alumnes són poc autònoms en el seu procediment, necessiten material i teoria, com ara, llibres de text per poder seguir i aprendre. Els professionals observen una gran dificultat per canviar aquestes “costums”, on els alumnes estan acostumats a treballar, ja que sense que algú els hi digui que han de fer se senten perduts, ja que mai han tingut l'oportunitat de poder pensar en els seus interessos i de ser ells qui portin el seu procés d'aprenentatge.

Participant número 8: *“Algunos tienen dificultades para confiar en la metodología. Están acostumbrados a la enseñanza tradicional. Los viejos hábitos mueren duro. No les gusta estar a cargo. Suelen exigir más imperativo, y quieren seguir libros, materiales de clase. El coaching no es para ellos.”*

Per una altra banda, els experts manifesten el poc reconeixement i valoració de les persones envers aquesta metodologia educativa, ja que, s'han trobat en clients on troben en excés el cost del servei, desconfiança sobre les intervencions i sobre com es treballa.

Participant número 9: “La gente en mi ciudad natal no está familiarizada con el coaching, encuentran mis precios demasiado caros o me están pidiendo que les diga qué hacer.”

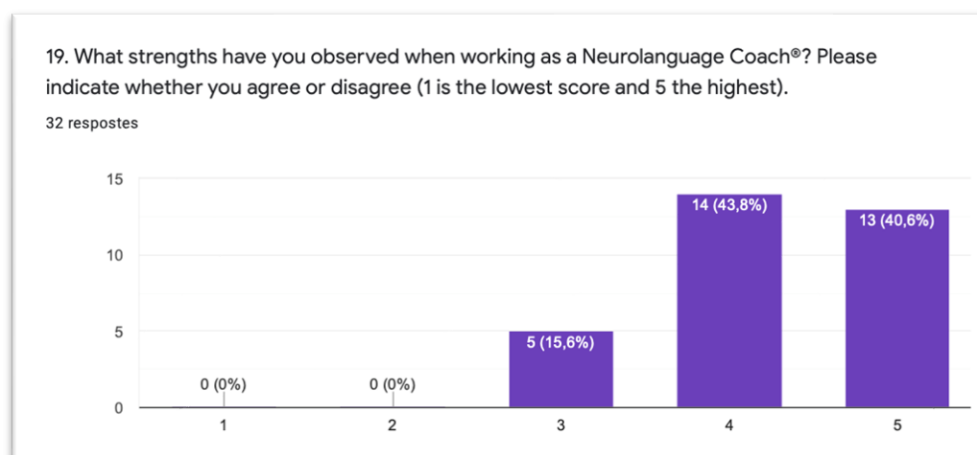
5.4 Virtuts dels Neurolanguage Coaching®



Gràfic 17. Mostra d'aprenentatge significatiu. Font: Elaboració pròpia, 2021

A la pregunta 18, es valora amb una escala de l'1 a 5 si l'aprenentatge és més significatiu comparat amb la metodologia tradicional.

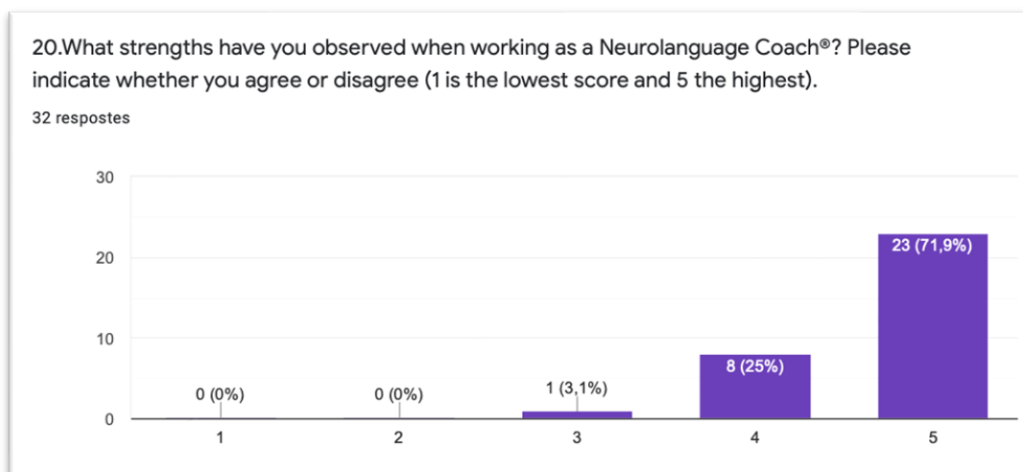
Com es pot veure a la gràfica que tenim a la part superior, gairebé la majoria dels professionals opten per la puntuació més gran, és a dir, estan totalment d'acord a dir que la metodologia Neurolanguage Coach® contempla més l'aprenentatge significatiu comparat amb la tradicional.



Gràfic 18. Resultats exitosos. Font: Elaboració pròpia, 2021

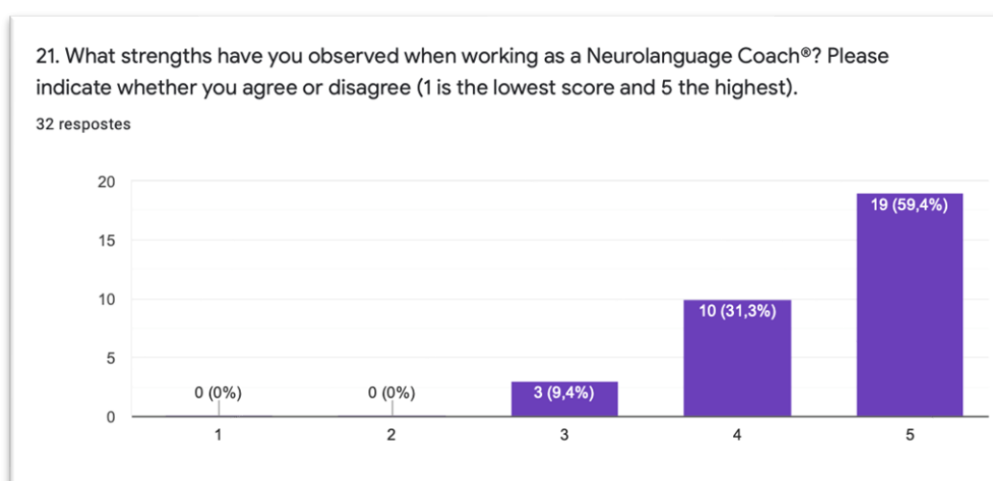
A la **pregunta 19**, es valora si els resultats dels alumnes eren més exitosos i eficaços comparat amb la metodologia tradicional.

Com es pot analitzar els professionals NLC, donen una puntuació elevada, per tant, estan d'acord amb l'afirmació sobre l'èxit educatiu dels alumnes, ja que arriben en un temps menor als objectius esperats.



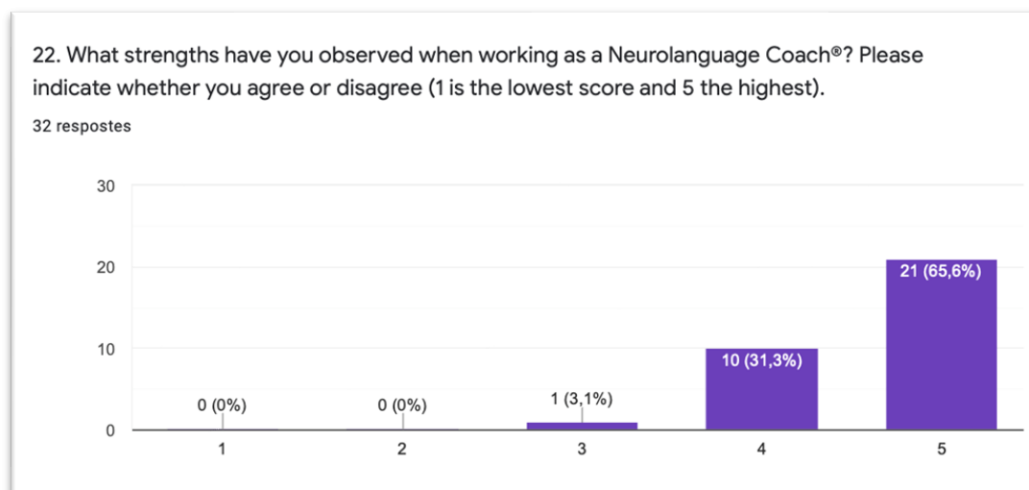
Gràfic 19. Característiques de la metodologia. Font: Elaboració pròpia, 2021

La **pregunta 20**, s'avalua la motivació i significació dels continguts de l'alumne en el seu procés d'aprenentatge. Com podem veure, han considerat que la metodologia Neurolanguage coach®, és més significativa i motivadora que altres metodologies.



Gràfic 20. Processos d'aprenentatge. Font: Elaboració pròpia, 2021

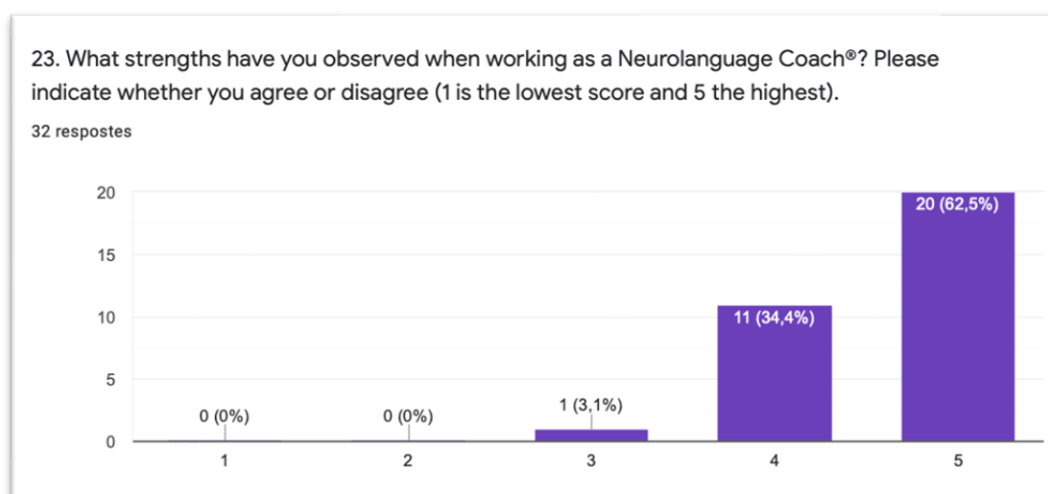
A la **pregunta 21**, es valora si la metodologia Neurolanguage coach®, és capaç de poder desbloquejar barreres i/o bloquejos dels alumnes en el seu aprenentatge. Els professionals han valorat de manera positiva donant les puntuacions més altes, és a dir, estan d'acord envers l'afirmació que s'ha plantejat.



Gràfic 21. Metodologia efectiva. Font: Elaboració pròpia, 2021

A la **pregunta 22**, s'analitza si la metodologia Neurolanguage coach® és més afectiva envers amb els alumnes comparada amb la metodologia tradicional.

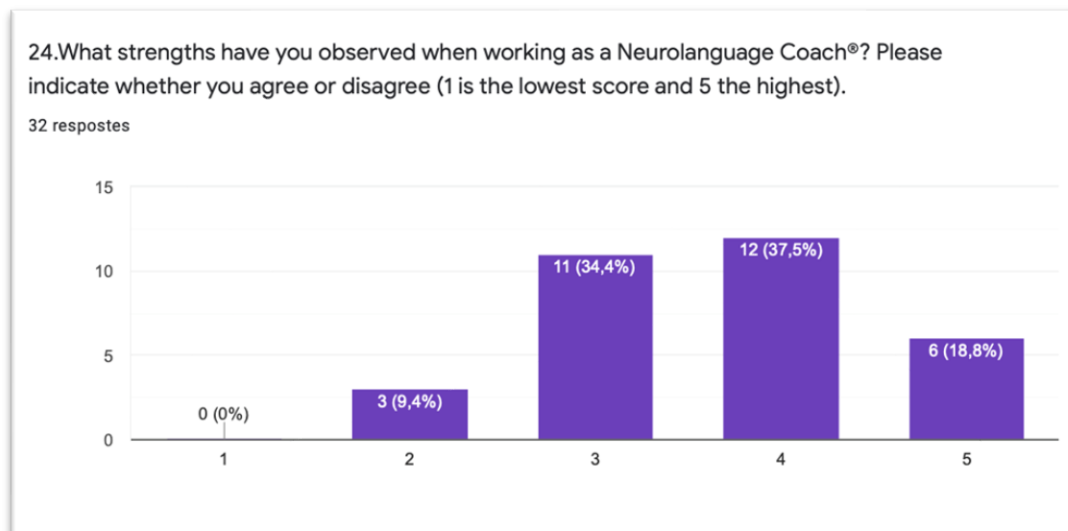
Com es pot comprovar els professionals han puntuat entre 4 i 5, per tant, s'entén que estan d'acord que aquesta metodologia innovadora aconsegueix millors resultats en l'aprenentatge dels alumnes i els resultats d'aquests.



Gràfic 22. Coachee és conscient del seu procediment. Font: Elaboració pròpia, 2021

A la **pregunta 23**, s'ha valorat la consciència de l'alumne en el seu aprenentatge, és a dir, si els professionals consideren que els seus coachees són completament conscients amb el seu procés d'aprenentatge.

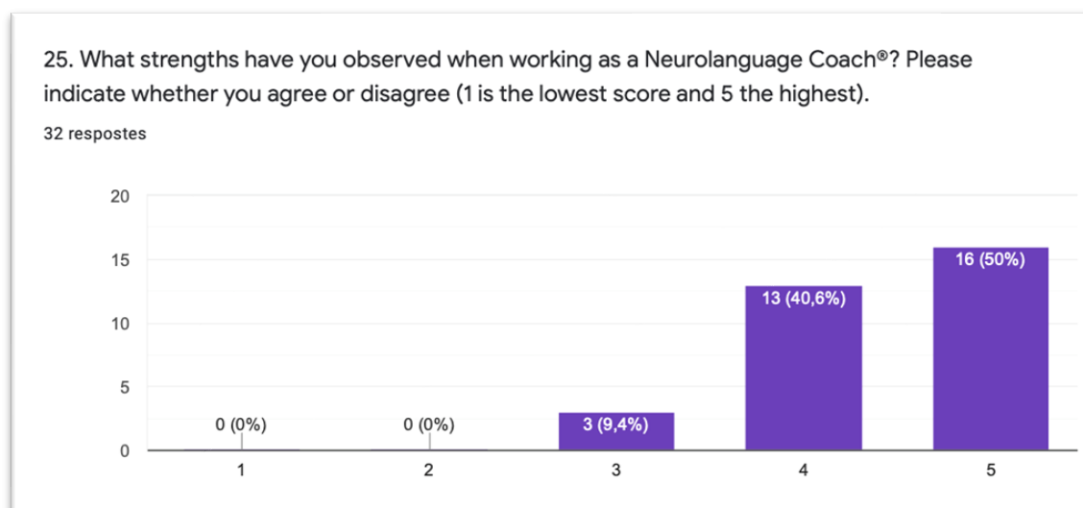
En aquesta escala numèrica es pot observar que la majoria de vots estan entre les dues puntuacions més altes, per tant, un cop més afirmen que els seus alumnes són completament conscients del seu procediment a l'hora d'aprendre nous continguts.



Gràfic 23. Desconfiança amb la metodologia. Font: Elaboració pròpia, 2021

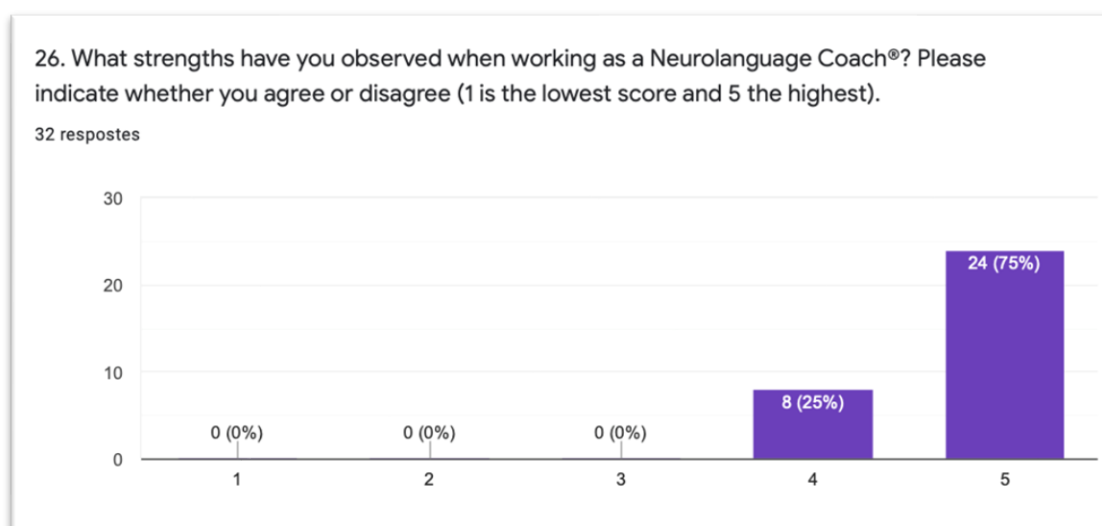
La **pregunta 24** del qüestionari valora la integració de la metodologia Neurolanguage coaching® a la societat, l'acceptació i repercussió que té.

Com es pot analitzar, els punts han estat bastant variats la valoració més gran amb la qual han votat els professionals ha sigut amb la puntuació 4, és a dir, estan d'acord en el fet que moltes de les persones no estan familiaritzades amb aquesta metodologia i per tant, provoca una desconfiança i poca creença amb els resultats dels alumnes.



Gràfic 24. L'alumne obté el control del seu aprenentatge. Font: Elaboració pròpia, 2021

A la **pregunta 25**, s'avalua amb l'escala numèrica el control que posseeix el coachee en el seu propi procés d'aprenentatge. És una de les característiques més significatives, ja que en aquesta metodologia l'alumne està al capdavant del seu procés d'aprenentatge, és a dir, adquireix el control sobre el seu ritme i la seva pròpia evolució d'aprenentatge. S'ha vist com els professionals, estan d'acord amb aquesta afirmació envers la metodologia NLC.

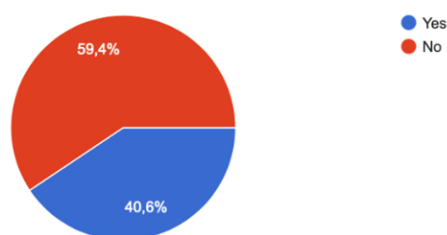


Gràfic 25. Fomentar les habilitats del coachee. Font: Elaboració pròpia, 2021

En la **pregunta 26**, s'analitza si en la metodologia Neurolanguage coaching®, es desenvolupa les habilitats, les talents de l'alumne. Com es pot observar al gràfic, els NLC consideren que en les intervencions que porten a terme treballen tots els potencials i habilitats dels seus alumnes.

27. Is there any other point to highlight that you have observed as a professional when intervening as a Neurolanguage Coach®.

32 responses



En la **pregunta 27**: En aquest apartat es volia donar l'opció de poder aportar a la recollida de dades més dades rellevants sobre la metodologia NLC.

Gràfic 26. Punts a destacar envers la metodologia. Font: Elaboració pròpia, 2021

En l'última **pregunta 28** del qüestionari, s'ha formulat perquè en cas de trobar altres punts positius d'aquesta metodologia en la qual treballen, que aportessin més informació.

S'ha remarcat la superació de traumes o bloquejos emocionals, en ser un gran repte i reconeixen que amb aquesta metodologia es pot aconseguir. També remarquen la seva metodologia de treball perquè treballen amb la neurociència que els ajuda a poder entendre la diferència de quan el cervell està pensant i quan estan treballant amb continguts mecànics, com ara, la gramàtica i el cervell intuïtiu, com per exemple la comunicació.

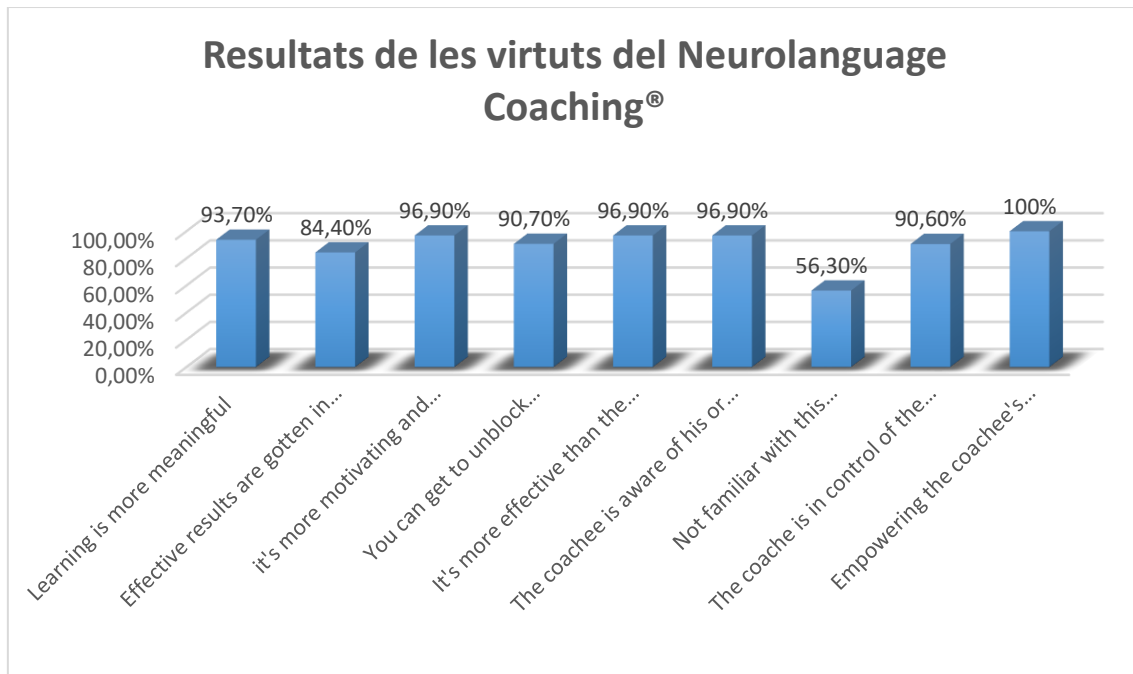
Gràcies a aquestes tècniques de treball aconsegueixen que els seus alumnes perdin la por a l'hora d'intervenir a les sessions i confiïn en el seu coach, i que agafin més autonomia en el seu aprenentatge que beneficia a l'adquisició de nous idiomes.

Com bé fa referència un dels participants:

Participant número 10: *"Aumenta la confianza en sí mismo del coachee. El coachee está en el flujo y no tiene miedo de cometer errores. El reconocimiento constante y la retroalimentación positiva contribuyen a un viaje de aprendizaje exitoso."*

Per acabar, remarquen la diversió que senten els alumnes per aprendre amb aquesta metodologia educativa. Alguns d'ells, defineix a aquesta forma d'aprenentatge com una manera meravellosa d'aprendre i les diferents maneres de fomentar el procés d'adquisició de noves llengües a l'alumne.

Després de poder analitzar els resultats de l'instrument, s'ha recollit el valor que li dona a cada competència (habilitats socials, habilitats interpersonals i intrapersonals). També, s'han valorat les virtuts de la metodologia per veure quina és la més important o les més valorades.



Gràfic 27. Resultats virtuts. Font: Elaboració pròpia, 2021 ficar-ho en angles t'he passat la taula la tens al correu



Gràfic 28. Resultats competències. Font: Elaboració pròpia, 2021

Capítol 6_ Discussió de resultats

Per una banda, s'analitza les dades dels resultats obtinguts, referents a les virtuts de la metodologia NLC.

Gairebé totes les virtuts exposades a l'instrument a tingut un bon impacte pels coach, és a dir, tots els resultats tenen els percentatges similars i elevats.

El percentatge més baix ha sigut la desconfiança de la societat envers la metodologia, un 56% opina que la metodologia no té cap problema d'adaptació i la societat confia en els seus resultats.

Tot fent aquesta valoració en algunes de les preguntes un tant per cent més baix de coachs van aportar la desconfiança que rebien a l'hora de realitzar el seu servei, per la falta de informació i la poca usabilitat de la metodologia.

Amb tot el que s'ha comentat amb anterioritat, podem indicar que en aquesta metodologia els aspectes positius són valorats per sobre del 80% de positivitat. Mentres que quan hem preguntat per un aspecte negatiu, com pot ser, la desconfiança en la metodologia les valoracions aportades amb puntuacions altes no sobrepassen el 60%. Amb aquesta informació podem indicar que la valoració final de les virtuts, són extremadament positives i no deix cap dubte de que es una metodologia que la seva efectivitat està assumida per molts professionals del sector.

Tots els altres aspectes estan valorats amb percentatges per sobre del 80%, per tant es valoren de manera positiva i ni hi ha cap controvèrsia amb les altres virtuts.

Per altra banda es valoren les competències del NLC. Aquestes, en els resultats que han donat han aportat valoracions que estan per sobre del 70%, per tant podem dir que les competències comentades en la graella són necessàries e importants per impartir aquesta metodologia. En aquesta graella no hi ha una gran diferencia entre les variables.

Una dada rellevant és que s'ha obtingut un 100% de la importància que fa referencia establir confiança i acollir al coachee que se l'hi ha d'intervenir, degut això, és pot concloure que és una de les virtuts més essencials en aquesta metodologia.

La virtut amb menys percentatge amb un 78,10% ha sigut comunicar-se amb el seu alumne de manera efectiva amb l'objectiu de tenir un impacte positiu en els seus resultats.

Amb aquest percentatge podem valorar que és una competència important a tenir present, però no és una de les més valorades a treballar.

Capítol 7_ Conclusions

A més de contestar els objectius del treball, en aquest apartat es pretén extreure diverses conclusions des d'un plantejament objectiu, podent aportar aquella informació rellevant des d'una visió crítica de l'investigador i plantejar accions de millora.

Responent a l'objectiu general "Analitzar l'ús de la metodologia coaching en la millora dels desenvolupaments professionals dels neurolanguage coaching®.I en específic: "Analitzar l'impacte de la metodologia coaching amb professionals coach." i "Avaluar l'ús de les estratègies del coaching aplicada en coach de llengües.".

La **primera conclusió** que s'extreu, és que la metodologia en la qual s'ha treballat és pot valorar, ha tingut un gran impacte positiu envers els alumnes i els resultats acadèmics d'aquests, com s'observa els professionals Neurolanguage coach® valoren molt positivament la influència que ha tingut aquest mètode d'ensenyança amb els seus alumnes, es mostren completament satisfets amb la metodologia de treball i amb els resultats que estan obtenint en el transcurs de la seva vida professional. També, valoren el canvi d'intervenció en les seves sessions d'idiomes obtenint els objectius de treball de manera més ràpida i eficaç.

També, s'ha pogut estimar l'ús d'estratègies i mètodes aplicats en aquesta metodologia innovadora. Els resultats han sigut molt clars, s'ha vist totes les estratègies i mètodes que utilitzen, sent mètodes molt innovadors on hi ha un gran benefici i gir d'intervenció en els alumnes que s'inicien en aquesta metodologia. També, s'ha valorat la necessitat d'adaptació d'alguns alumnes on el procés és més llarg i amb dificultats, ja que no estan acostumats a treballar de forma autònoma i tenir un docent on acompanya en el seu desenvolupament acadèmic i és l'alumne el que porta el ritme del seu propi procés d'aprenentatge.

S'ha vist en la recollida de dades, on els alumnes no s'acaben d'adaptar. Perquè necessiten ordres o bé pautes d'actuació dirigides, és a dir, un docent més autoritari on la seva funció sigui dirigir i proporcionar el material que ha de treballar.

Per tant, una **proposta de millora** en aquest aspecte seria replantejar un pla de formació per als formadors de tots els àmbits acadèmics i començar a partir de cicle inicial. Començar amb un sistema educatiu amb una metodologia de treball més

innovadora i treballar tots els continguts curriculars: lingüístic, matemàtic, esportiu, social, entre d'altres. Amb la finalitat de poder evolucionar a llarg temps i que els alumnes es familiaritzin i puguin adaptar-se en el sistema educatiu. D'aquesta forma fomentarem el canvi de metodologia de manera progressiva facilitant la seva adaptació.

Una **segona conclusió** que s'extreu analitzant el segon objectiu a treballar, és "Verificar quina aplicació dels recursos del coaching és més efectiva en l'àmbit educatiu." I els dos específics envers aquest objectiu general, "determinar quins aspectes són els rellevants en la metodologia coaching." i "detectar la base diferencial de la metodologia vers altres tipus de formació."

S'ha valorat que les intervencions dels Neurolanguage coach® que es realitzen amb els alumnes s'han aconseguit uns objectius on no s'acostumen a veure millores en altres metodologies. Com per exemple: la superació de traumes o bloquejos educatius, l'autonomia que obté l'alumne en el seu procés d'aprenentatge, l'aprenentatge significatiu que es porta a terme i l'interès que obté el coach perquè l'alumne obtingui un compromís i una motivació per aprendre. Per tant, tots aquests aspectes que s'han anomenat anteriorment són de gran importància per poder visualitzar els punts diferencials de la metodologia coaching.

De forma global, es podria dir que la metodologia està dirigida pel mateix alumne, on obté una motivació elevada i a més té l'acompanyament del docent. En canvi en la metodologia tradicional, el docent és dirigent i facilita les respostes amb l'objectiu que les treballin i ell/a es l'encarregat del procés d'aprenentatge de l'alumne.

Una **tercera conclusió** que es destaca, és aconseguir i poder donar resposta a les preguntes d'investigació. Algunes de les preguntes ja han estat contestades prèviament amb els objectius, per tant tractarem les preguntes que encara no han sigut respostes.

La metodologia que s'ha treballat està enfocada en l'aprenentatge de noves llengües, tots els coach han sigut prèviament docents amb experiència per poder realitzar el curs, per tant, ja han tingut un llarg recorregut en la seva vida professional i gairebé tots han valorat la metodologia com a positiva i favorable pels alumnes, tot i que, hi ha alguna falta d'adaptació pel canvi de treball i d'intervenció.

Els professionals han aportat els seus canvis i rols en les seves intervencions, s'observa un professional molt més neutre i acompanyant en tot moment en el procés d'aprenentatge, buscant les motivacions i interessos interns de cada alumne.

També, han observat que aplicant aquesta forma de treballar les institucions i/o clients que sol·liciten els seus serveis, veuen sobrevalorada la seva feina pel rang salarial en la que està. El seu treball és una metodologia molt innovadora i els clients no tenen una confiança plena en la seva eficàcia.

La **tercera conclusió** que s'extreu a l'hora d'analitzar "Detectar la base diferencial de la metodologia vers altres tipus de formació".

Aquesta metodologia ja té amb una gran característica que és el seu nom, la denominació de coaching es deguda al transport, per tant podem concloure que aquest mètode a treballar ajuda als alumnes d'un estat inicial a l'estat que realment ell desitja arribar.

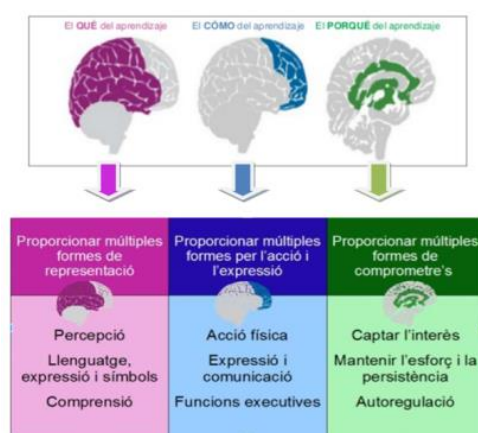
Per aconseguir tot aquest procés de canvi hem pogut reconèixer diferents característiques com ara, recursos per treballar l'autoconeixement, l'acompanyament del coach cap al coachee en el seu procés d'aprenentatge, treballar amb l'alumne a través d'interaccionar amb la neurociència. Aquests punts anomenats són els més diferencials a l'hora de treballar amb aquesta metodologia educativa.

Capítol 8_ futures línies d'investigació

En futures línies d'investigació seria interessant contemplar la intervenció dels neurolanguage coach amb eines neurotecnològic – educatives, és a dir, s'ha remarcat durant la investigació la importància de la neurociència cognitiva en l'àmbit educatiu amb la finalitat de saber detectar les àrees cerebrals implicades en els processos d'aprenentatge, com també conèixer la diversitat d'usuaris amb els quals s'intervé segons perceben, processen i donen resposta davant la informació procedent de l'exterior durant els processos d'ensenyament – aprenentatge.

“Els coach haurien de conèixer quins són els processos neuronals implicats en l'aprenentatge per poder ajudar als coachees a realitzar un canvi positiu eficient i de desenvolupament, en tots aquells casos que siguin necessaris. La finalitat d'un coach és la capacitat de facilitar als seus alumnes el canvi que estimula el cervell perquè funcioni amb noves vies per establir, mantenir i consolidar noves conductes i noves maneres de fer i ser”. (Blanco, Miguel, García, Martín, 2017)

Per tant, introduir eines i recursos neurotecnològic – educatius en les intervencions dels coach suposaria millorar la qualitat d'aquestes, ja que aquestes eines i recursos contribueixen a poder conèixer les xarxes cerebrals implicades en els processos d'ensenyament – aprenentatge: xarxes de reconeixement (el què de l'aprenentatge), xarxes estratègiques (el com de l'aprenentatge) i xarxes afectives (el perquè de l'aprenentatge) i aquest és un important punt de partida per al coach en qualsevol dels àmbits en els quals poden intervenir.



Gràfic 29. Xarxes cerebrals implicades en l'aprenentatge. Font: Centre de tecnologia aplicada CAST. (www.cast.org)

Per poder introduir en la metodologia coach aquests recursos neurotecnològic – educatius és necessari que prèviament es doni a conèixer als coach les bases neuropsicològiques de l'ús de la tecnologia, és a dir, com funciona el cervell i com entra la informació al cervell pels diferents canals sensorials quan s'utilitza la tecnologia i aquest és el plantejament com a futura línia d'investigació, el d'ampliar els objectius plantejats inicialment contemplant donar a conèixer les xarxes cerebrals implicades en els processos d'E –A i també formant als coach per a l'anàlisi i l'aplicació de recursos neurotecnològic – educatius que puguin ser més eficaços per focalitzar eficaçment les seves propostes d'intervenció segons les necessitats detectades en els usuaris.

També se suggereix la següent línia de treball en futures investigacions en l'àmbit, es proposa contemplar la intervenció dels coach atent a les necessitats dels diferents col·lectius segons les edats, per tant, tot i que l'edat no s'hagi contemplat com a variable durant la investigació perquè es prioritzen altres variables d'anàlisi aquesta és necessària de tenir en compte, ja que permetrà als coach personalitzar més les intervencions i sens dubte si tenen en compte les xarxes cerebrals implicades en l'aprenentatge ja que la maduració cognitiva no serà la mateixa segons l'edat.

Capítol 9_ Referències bibliogràfiques

Almazán, C; Espallatgues, M & Oliva, G. (2002). Dissenys d'estudi en recerca clínicoepidemiològica: Part I: estudis descriptius. *Pediatría catalana: butlletí de la Societat Catalana de Pediatria*. pp 196-205. Recuperat de: http://webs.academia.cat/revistes_elect/view_document.php?tpd=2&i=1490

Alvaro, N. L. (2016). *Herramientas de evaluación y medición de resultados para el proceso de coaching organizacional* (Tesis doctoral dissertation, Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Económicas, Argentina). Recuperat de: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/8336/alvaro-n.-2016.pdf

Bernal, R. (2018). *Cuál es el origen del término coaching*. Recuperat de : <https://www.international-coaching-institute.com/cual-es-el-origen-del-termino-coaching/>

Bisquerra, R. (2008). Coaching: un reto para los orientadores. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía* Vol.19, pp 163-170. Recuperat de: <https://www.redalyc.org/pdf/3382/338230779004.pdf>

Blanco, J.L; Miguel, V; Garcia, M^a; Martín, P. (2017). *Neurociencia y neuropsicología educativa*. Recuperat de: <https://elibro-net.sabidi.urv.cat/es/ereader/urv/116428>

Bou, J.F. (2010). *Coaching para docentes: El desarrollo de habilidades en el aula*. Recuperat de: <https://elibro-net.sabidi.urv.cat/es/ereader/urv/55056>

CAST (2008). *Universal design for learning guidelines version 1.0*. Wakefield, MA: Author. Recuperat el 27/05/21 des de: http://web.uam.es/personal_pdi/stmaria/sarrio/DOCENCIA/ASIGNATURA%20BASES/LECTURAS%20ACCESIBLES%20Y%20GUIONES%20DE%20TRABAJO/Diseno%20Universal%20de%20Aprendizaje.pdf

Castán, A. (2014, febrer 17). *El modelo del Iceberg i M7* [Vídeo]. Recuperat de: <https://www.youtube.com/watch?v=pV6T9AIQgMM>

Cegarra, J. (2012). *Los métodos de investigación*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos

Centro Estudio. (2020). *Características*. Recuperat de: <https://www.centroestudioscervantinos.es/tipos-de-investigacion-y-caracteristicas/>

Cuadri, J; Fierro, S. & Palma Rodríguez, I. (2013). El coaching. *Motricidad e Investigación*: vol.4,pp 18-33. Recuperat de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5317654>

Educación 3.0. (2016). *Coaching educativo: el alumno es el protagonista*. Recuperat de: <https://www.educaciontrespuntocero.com/experiencias/coaching-educativo-el-alumno-es-el-protagonista/>

Escuela Internacional del Coaching. (2012). *El Rol del Coach en el Ambiente Corporativo*. Recuperat de: <http://escuelainternacionaldecoaching.com/rol-coach-corporativo>

Figuerola, A. (2017). *Coaching educatiu, gestió de les emocions i la seva importància a les escoles*. (Treball Final de Grau. Universitat de les Illes Balears, Espanya). Recuperat de: <https://dspace.uib.es/xmlui/handle/11201/3714>

Gobierno de España. (s.f). *Análisis DAFO: ¿En qué consiste?* Recuperat de: <https://dafo.ipyme.org/Home>

Gorrochotegui, A.A. (2014). Evaluación de un proceso de coaching en directivos y su impacto en el clima escolar. *Educación y Educadores*, pp 1-23. Recuperat de: https://www.researchgate.net/publication/262497608_Evaluacion_de_un_proceso_de_coaching_en_directivos_y_su_impacto_en_el_clima_escolar

Gómez, D. (2021). *El Iceberg emocional -¿Cómo es tu personalidad y de qué depende?* Recuperat de: <https://www.somosinteligenciaemocional.com/el-iceberg-emocional/>

LLadó, Roser; Giner, Antoni; Castellà, Toia; Brufau, Roger & Pérez, Gemma. (2014). Coaching educativo con los docentes, pp 27-30. Recuperat de: [https://dialnet-unirioja-es.sabidi.urv.cat/servlet/articulo?codigo=4717081](https://dialnet-unirioja.es/sabidi.urv.cat/servlet/articulo?codigo=4717081)

Landeau, R.(2007). *Elaboración de Trabajos de investigación*. Venezuela: Editorial Alfa.
Luna, E & Reyes, E. (2015). Validación de constructo de un cuestionario de evaluación de la competencia docente. *Revista Electrónica de investigación educativa*, 17(3), pp 13-27. Recuperat de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/redie/v17n3/v17n3a2.pdf>

Martín, Pilar & Esteban, Sonia. (2017). Coaching educativo: ¿Quién conduce el cambio educativo en nuestras aulas?. *Padres Y Maestros / Journal of Parents and Teachers*, (365), pp 46-52. Recuperat de: <https://revistas-comillas-edu.sabidi.urv.cat/index.php/padresymaestros/article/view/7748/7564>

Montaner, S. (2018). *Coaching educativo: El complemento perfecto para el docente innovador*. Recuperat de: https://www.campuseduacion.com/blog/revista-digital-docente/coaching-educativo/#Consideraciones_en_torno_al_Coaching_educativo

Muñoz, C & Díaz, O. (2014). Suma de Negocios: El Coaching y la transformación organizacional: una oportunidad para las Empresas y los Coaches. *Vol.11*, pp 62-69. Recuperat de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700205>

Nieto, N. (s.f). *Modelo SMART: elevando el coaching a otra dimensión*. Recuperat de: <https://www.nnpcoaching.com/modelo-smart-elevando-el-coaching-a-otra-dimension/>

Ortiz, E. & Bernal L, M. (2007). La importancia de la incorporación temprana a la investigación científica en la Universidad de Guadalajara. España: Universitat de Guadalajara.

Perez, M^a Dolores. (2017). *Coaching*. Málaga: Interconsulting Bureau S.L. Recuperat de: <https://elibro-net.sabidi.urv.cat/es/ereader/urv/113235>

Pimentel, L & Rodríguez, A.M. (2016). El coaching educativo para mejorar la motivación de los docentes. *EDUNOVATIC*. pp 324-333. Recuperat de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5794152>

Pons, F. (2013). *Coaching educatiu*. (Treball final de màster. Universitat de les Illes Balears, España). Recuperat de: <https://dspace.uib.es/xmlui/handle/11201/148391>

Ramakrishnan, S.(2016). *Quick summary of Quiet Leadership: Six Steps to Transforming Performance at Work*. Recuperat de: <https://srinathramakrishnan.files.wordpress.com/2016/08/quiet-leadership.pdf>

Romero, G. (2014). ¿Coaching?. vol.XIX, pp 1-5. Recuperat de: <http://virtual.iesa.edu.ve/servicios/wordpress/wp-content/uploads/2016/04/2014-1-romeroleon.pdf>

Sadín, M.P. (2000). Criterios de validez en la investigación cualitativa: de la objetividad a la solidaridad. *Rrevista de investigación educativa*, vol.15. pp223-242. Recuperat de: <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/45190/1/Criterios%20de%20validez%20en%20la%20investigacion%20cualitativa%20de%20la%20objetividad%20a%20la%20solidaridad.pdf>

Sánchez, B & Boronat, J. (2014). Coaching Educativo: Modelo para el desarrollo de competencias intra e interpersonales. *Educación XXI*, vol.17. pp 221-242. Doi: 10.5944/educxx1.17.1.10712

Sánchez, D. (2013). El coaching pedagógico dentro del sistema educativo: innovando procesos. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 15,pp 171-191. Recuperat de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=802/80228344010>

Sans, M. (2012). ¿Qué es el coaching? sus orígenes, definición, distintas metodologías y principios básicos de actuación de un coach. *Área de Innovación y Desarrollo*, S.L., pp 1-11. Recuperat de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4817930>

The peak performance center. (2020). *FUEL coaching model*. Extret de: <https://thepeakperformancecenter.com/development-series/skill-builder/interpersonal/coaching-for-performance/coaching-model/fuel-coaching-model/>

Vain, P.D. (2012). El enfoque interpretativo en investigación educativa: algunas consideraciones teórico-metodológicas. *Revista de educación*, 4, pp 37-45. Extret de: <https://core.ac.uk/download/pdf/228415951.pdf>

Valderrama, B. (2017). ¿Qué aporta el coaching a la educación?. *Padres y Maestros/Journal of Parents and Teachers*, pp 369, 34-40. Recuperat de: <https://revistas.comillas.edu/index.php/padresymaestros/article/view/7746>

Yeste, M.(s.f) Capítol I: Mètode científic i disseny experimental. Pp 9-14 Extret de: <https://blocs.xtec.cat/filocostaillobera/files/2008/03/El-mètode-cient%3%ADfic.UDG .pdf>

Capítol 10_ Annexos

Annex 1

1	
2	TÍTOL DE LA RECERCA Neurolanguage Coaching®
3	
4	Presentació de la recerca Este cuestionario va destinado a los profesionales Neuro Language Coach® que están interviniendo o hayan trabajado en este ámbito. El objetivo es reunir la información necesaria para estudiar esta metodología, desde la perspectiva de profesionales del ámbito. Se solicita que este cuestionario se responda con la mayor sinceridad, para tener los datos externos sean lo más realistas posibles. Por supuesto, es un cuestionario anónimo y confidencial, únicamente se tendrán en cuenta los datos obtenidos para la investigación final.
5	
6	Instruccions de validació
7	Per cada pregunta del qüestionari, marca amb una X als recuadres següents segons els teu criteri:
8	UNIVOC (Sí, No)
9	PERTINENT (nivell de pertinença de la pregunta: 1 molt poc pertinent, 4 molt pertinent)
10	IMPORTANT (nivell d'importància de la pregunta: 1 molt poc important, 4 molt important)
11	Així mateix, si ho considereu oportú, afegiu quina correcció hauríem de fer i qualsevol observació que penseu interessant.
12	

13	Pregunta	UNIVOC	PERTINENT				IMPORTANT				Correcció (si és necessari)	Observació
14	1. Sexo Mujer/Hombre/ otros	S N	1	2	3	4	1	2	3	4		
15	2. Edad 18-24/25-30/31-40/41-59/+60	S N	1	2	3	4	1	2	3	4		
16	3.¿Cuántos años de experiencia tienes como NeuroLanguage Coach? 1-5 años/ 5-10 años/ + 10 años	S N	1	2	3	4	1	2	3	4		
17	4. Conocias la metodología neurolanguage coaching antes de formarte como coach No, antes de formarme no sabía que existía/ Si y me empecé a informar sobre como ser Neurolanguage coach/La conocía pero no me había	S N	1	2	3	4	1	2	3	4		
18	5.¿Cuándo empezaste a trabajar de neurolanguage Coach?	S N	1	2	3	4	1	2	3	4		
19	6.¿Crees que has cambiado la manera de intervenir con tus alumnos a la hora de ejercer como Neurolanguage Coach? Si/No	S N	1	2	3	4	1	2	3	4		
20	7. En caso afirmativo en la anterior pregunta podrías argumentar tu respuesta	S N	1	2	3	4	1	2	3	4		
21	8.Para ti que capacidades Interpersonales debe tener un coach. Selecciona todas esas capacidades imprescindibles Escucha activa/Mantener el rol del acompañante/Tener empatía/Ser assertivo/Considerarte como un igual con tu coachee/Ser sincero	S N	1	2	3	4	1	2	3	4		
22	9.¿Qué capacidades comunicativas debe poseer un Neurolanguage Coach a la hora de realizar la intervención?Selecciona todas esas capacidades imprescindibles Realizar preguntas abiertas al coachee/ Comunicarse de manera efectiva buscando un impacto positivo para el coachee/Establecer un clima de confianza i acogedor para el coachee/ Utilizar un lenguaje de sugerencia durante la intervención	S N	1	2	3	4	1	2	3	4		
23	10.¿Qué estrategias y recursos son los más importantes de tener presente a la hora de intervenir? El coachee es el que debe tener el control de la situación de su proceso de aprendizaje/ Realizar estrategias de motivación y compromiso con el coachee/Conseguir que el coachee supere las barreras o fracasos educativos/Diseñar los objetivos y acciones para el coachee/Planificar la intervención juntamente con el coachee/Mantener la confidencialidad del coachee en todo momento	S N	1	2	3	4	1	2	3	4		
24	11.¿Estableces objetivos para evaluar el proceso de aprendizaje? Si/No/Alguna vez	S N	1	2	3	4	1	2	3	4		
25	12.En caso afirmativo, que tipo de objetivos utilizas Objetivos a largo plazo (+4 meses)/Objetivos a corto plazo (1-3 meses)	S N	1	2	3	4	1	2	3	4		
26	13.¿En caso negativo podrías explicar qué herramienta de evaluación utilizas?	S N	1	2	3	4	1	2	3	4		
27	14. ¿Cómo evalúas los objetivos? Valoro si el coachee a superado los objetivos establecidos/ Trabajamos conjuntamente siempre teniendo en cuenta su feedback	S N	1	2	3	4	1	2	3	4		
28	15. ¿Qué barreras/ dificultades te has encontrado a la hora de trabajar con esta metodología educativa?	S N	1	2	3	4	1	2	3	4		
29	16. ¿Qué virtudes has observado a la hora de trabajar como Neurolanguage Coach? Di si estas de acuerdo o en desacuerdo (1 es la puntuación más baja y 5 la más alta) El aprendizaje es más significativo	S N	1	2	3	4	1	2	3	4		
30	17. ¿Qué virtudes has observado a la hora de trabajar como Neurolanguage Coach? Di si estas de acuerdo o en desacuerdo (1 es la puntuación más baja y 5 la más alta) El aprendizaje es más significativo	S N	1	2	3	4	1	2	3	4		
31	18. ¿Qué virtudes has observado a la hora de trabajar como Neurolanguage Coach? Di si estas de acuerdo o en desacuerdo (1 es la puntuación más baja y 5 la más alta) Es una metodología más motivadora y significativa para el coachee.	S N	1	2	3	4	1	2	3	4		
32	19. ¿Qué virtudes has observado a la hora de trabajar como Neurolanguage Coach? Di si estas de acuerdo o en desacuerdo (1 es la puntuación más baja y 5 la más alta) Puedes a llegar a desbloquear procesos de aprendizaje	S N	1	2	3	4	1	2	3	4		
33	20. ¿Qué virtudes has observado a la hora de trabajar como Neurolanguage Coach? Di si estas de acuerdo o en desacuerdo (1 es la puntuación más baja y 5 la más alta) La metodología Neurolanguage Coach es más eficaz que la tradicional	S N	1	2	3	4	1	2	3	4		
34	21. ¿Qué virtudes has observado a la hora de trabajar como Neurolanguage Coach? Di si estas de acuerdo o en desacuerdo (1 es la puntuación más baja y 5 la más alta) El coachee es consciente de su proceso de aprendizaje	S N	1	2	3	4	1	2	3	4		
35	22. ¿Qué virtudes has observado a la hora de trabajar como Neurolanguage Coach? Di si estas de acuerdo o en desacuerdo (1 es la puntuación más baja y 5 la más alta) Mucha gente no conoce esta metodología y aún no acaban de confiar en ella	S N	1	2	3	4	1	2	3	4		
36	23. ¿Qué virtudes has observado a la hora de trabajar como Neurolanguage Coach? Di si estas de acuerdo o en desacuerdo (1 es la puntuación más baja y 5 la más alta) El coachee es quien tiene el control sobre su proceso de aprendizaje	S N	1	2	3	4	1	2	3	4		
37	24. ¿Qué virtudes has observado a la hora de trabajar como Neurolanguage Coach? Di si estas de acuerdo o en desacuerdo (1 es la puntuación más baja y 5 la más alta) Potencia las habilidades, el talento y las capacidades del coachee	S N	1	2	3	4	1	2	3	4		
38	25. Hay algun otro punto a destacar que hayas observado como profesional a la hora de intervenir como Neurolanguage Coach. Si/ No	S N	1	2	3	4	1	2	3	4		
39	26. ¿En caso afirmativo podrías decir cuáles son?	S N	1	2	3	4	1	2	3	4		

Annex 2

Secció 1 de 5

Neurolanguage Coaching®

This questionnaire is intended for Neurolanguage Coaching® professionals who are working or have worked in this field. The aim is to gather the necessary information to study this methodology, from the perspective of professionals in the field.

It is requested that this questionnaire is answered with the utmost sincerity, in order to have the most realistic external data possible. Of course, it is an anonymous and confidential questionnaire, only the data obtained will be taken into account for the final research.

Després de la secció 1 [Ves a la secció següent](#)

Secció 2 de 5

Personal data

This section assesses the characteristics of the neurolanguage coach®.

1. Sex *

- ☐ Woman
- ☐ Man
- ☐ Other

2. Age *

- ☐ 18-24
- ☐ 25-30
- ☐ 31-40
- ☐ 41-59
- ☐ + 60

3. How many years of experience do you have as a Neurolanguage coach®? *

- ☐ 1-5 years
- ☐ 5-10 years
- ☐ + 10 years

Professional experience



In this section the personal experience of each Neurolanguage Coach® is assessed.

4. You were familiar with the neurolanguage coaching® methodology before becoming a teacher *

- ☐ No, before I graduated I didn't know that it existed.
- ☐ Yes and I started to inform myself about how to become a Neurolanguage Coach®.
- ☐ I knew about it but had not been interested in it
- ☐ I knew about it but did not trust this methodology

5. When did you start working as a Neurolanguage Coach®? *

Text d'una resposta llarga

6. Do you think you have changed the way you intervene with your students as a Neurolanguage Coach®? *

- ☐ Yes
- ☐ No
- ☐ Altres...

7. If yes, could you answer how this has changed?

Text d'una resposta llarga

Competences



In this section we work on the competences and tools that a Neurolanguage Coach® must have acquired.

8. What interpersonal skills do you think a coach should have? Select all these essential skills. *

- ☐ Active listening
- ☐ Maintaining the role of the accompanying person
- ☐ Have empathy
- ☐ Be assertive
- ☐ Consider yourself as an equal with your coachee
- ☐ Being honest
- ☐ Altres...

9. In your opinion, what intrapersonal skills should a coach have? Select all these essential skills. *

- ☐ Self-motivation
- ☐ Self-esteem
- ☐ Self-development
- ☐ Self-monitoring
- ☐ Self-discipline
- ☐ Autonomy
- ☐ Self-awareness

10. What communication skills should a Neurolanguage Coach® possess when carrying out the intervention? Select all these essential skills. *

- ☐ Ask open questions to the coachee
- ☐ Communicating effectively for positive impact for the coachee
- ☐ Establish a trusting and welcoming atmosphere for the coachee.
- ☐ Use suggestive language during the intervention
- ☐ Altres...

11. What strategies and resources are the most important to keep in mind when intervening? *

- ☐ The coachee is in control of the situation of his or her learning process.
- ☐ Implementing motivation and engagement strategies with the coachee
- ☐ Getting the coachee to overcome educational barriers or failures
- ☐ Designing objectives and actions for the coachee
- ☐ Planning the intervention together with the coachee
- ☐ Keep coachee's confidentiality
- ☐ All are indispensable
- ☐ Altres...

12. Do you set objectives to evaluate the learning process? *

- ☐ Yes
- ☐ No
- ☐ Ever

13. If yes, what is your time setting? *

- ☐ Long-term goals (+6 months)
- ☐ Short-term goals (1-3 months)
- ☐ Medium-term goals(3-5 months)
- ☐ I use short-, medium- and long-term goals

14. If no, could you explain which assessment tool you use?

Text d'una resposta llarga

15. How do you evaluate the objectives? *

- ☐ I assess whether the coachee has exceeded the objectives set without taking into ...
- ☐ We work together always taking into account your feedback

16. Have you encountered any barriers when working with this educational methodology? *

☐ Yes

☐ No

17. If yes, what kind of barriers have you encountered?

Text d'una resposta llarga

Secció 5 de 5

Virtues of Neurolanguage Coaching®.

The virtues acquired through this methodology are valued.

18. What strengths have you observed when working as a Neurolanguage Coach®? *
Please indicate whether you agree or disagree (1 is the lowest score and 5 the highest).

1 2 3 4 5

Learning is more meaningful

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

19. What strengths have you observed when working as a Neurolanguage Coach®? *
Please indicate whether you agree or disagree (1 is the lowest score and 5 the highest).

1 2 3 4 5

Effective results are gotten in shorter time.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

20. What strengths have you observed when working as a Neurolanguage Coach®? *
Please indicate whether you agree or disagree (1 is the lowest score and 5 the highest).

1 2 3 4 5

It is a more motivating and meaningful methodology for the coachee.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

21. What strengths have you observed when working as a Neurolanguage Coach®? *
Please indicate whether you agree or disagree (1 is the lowest score and 5 the highest).

	1	2	3	4	5
You can get to unblock learning processes	☐	☐	☐	☐	☐

22. What strengths have you observed when working as a Neurolanguage Coach®? ★
Please indicate whether you agree or disagree (1 is the lowest score and 5 the highest).

The Neurolanguage Coach® methodology is more effective than the traditional one.

23. What strengths have you observed when working as a Neurolanguage Coach®? ★
Please indicate whether you agree or disagree (1 is the lowest score and 5 the highest).

	1	2	3	4	5
The coachee is aware of his or her learning process	☐	☐	☐	☐	☐

24. What strengths have you observed when working as a Neurolanguage Coach®? ★
Please indicate whether you agree or disagree (1 is the lowest score and 5 the highest).

	1	2	3	4	5
Many people are not familiar with this methodology and still do not trust it.	☐	☐	☐	☐	☐

25. What strengths have you observed when working as a Neurolanguage Coach®? ★
Please indicate whether you agree or disagree (1 is the lowest score and 5 the highest).

	1	2	3	4	5
The coachee is in control of the learning process.	☐	☐	☐	☐	☐

26. What strengths have you observed when working as a Neurolanguage Coach®? *
Please indicate whether you agree or disagree (1 is the lowest score and 5 the highest).

	1	2	3	4	5
Empowering the coachee's skills, talents and abilities	☐	☐	☐	☐	☐

27. Is there any other point to highlight that you have observed as a professional when intervening as a Neurolanguage Coach®. *

- ☐ Yes
- ☐ No

28. If yes, please indicate which are

Text d'una resposta llarga

.....