

Cómo contribuye el coaching sistémico al éxito escolar de los estudiantes de secundaria

En primer lugar, el objetivo de este artículo no es mostrar mis músculos, simplemente tiene por finalidad demostrar que, haciendo de manera diferente, con un sistema que piensa y realiza las cosas de otra manera, se obtienen resultados mucho mejores. Es bien sabido que, Einstein dijo: La locura es pretender obtener resultados diferentes haciendo siempre lo mismo.

También tiene por objetivo demostrar al sistema educativo, que se necesita poco para ganar mucho, como dice la canción: « Busca lo vital », se necesita poco para ser feliz.

Como en este artículo, a veces hago referencia al mundo empresarial, por analogía, también puede permitirle a comprender lo que hago cuando participo en empresas.

Además, si a través de este artículo, se abren brechas que den ganas de actuar y recurrir a los coaches sistémicos, entonces habré conseguido mi objetivo.

I- EL CONTEXTO

En 2014, Frédérique Carrier, profesora de Gestión de Economía y Gestión en el Instituto Profesional Mermoz de Béziers (sur de Francia cerca de donde vivo) me llamó para explicarme su proyecto.

Percibo una mujer muy tensa, porque simplemente se atreve, y está muy interesada en su proyecto.

Enseña en un Instituto Profesional en Béziers en la sección Profesional de Ventas. Me explica que los alumnos tienen un futuro muy incierto, que a diferencia de las estadísticas nacionales, la tasa de éxito en el bachillerato profesional es más baja que en el bachillerato general, que existe una tasa de pérdida de segundo al último curso, y que pocos continúan después del bachillerato, y desgraciadamente la mayoría terminan en el paro con un futuro profesional no muy alentador.

Me dice que lucha todos los días para motivarles. Me explica que son alumnos inteligentes que poseen enormes capacidades, y que en ningún momento de sus vidas han tenido la oportunidad de escuchar, recibir un entorno para creer precisamente en su futuro. Percibo que adora a sus alumnos, y quiere hacer todo lo posible para sacarles del círculo vicioso en el que se encuentran. Al mismo tiempo, me indica que son duros, difíciles, indisciplinados, chavales no responsables de ellos mismos, ni de los demás.

Frédérique me explica que tiene la suerte de contar con una directora, la Sra. Ruíz, la cual está preparada para hacer de forma diferente y le ha dado mucha libertad de acción, y como es bien

sabido en nuestro sistema educativo, no existe ningún medio financiero para este tipo de proyecto que se sale del ámbito.

Luego, con sus alumnos han tenido la idea de hacer de manera diferente y realizar un proyecto piloto durante varios años, para ver si pueden conseguir mejores resultados. Para ellos, resultados quieren decir resultados escolares, y también el desarrollo del alumno en su globalidad. Se creó un equipo pedagógico en torno a este proyecto y del director, y se han tomado en serio esta idea de hacer de forma diferente. Los profesores tienen clases de primero, y después según el año, una clase de segundo o una de último curso. De hecho, un año tienen clases de primero y la clase de segundo de profesional de ventas, y al año siguiente tendrán clases de primero y esta misma clase de segundo, pero en la clase de último curso. Esto me interesa porque podremos medir los resultados. Podremos comparar fácilmente los nuevos resultados con el pasado, y también con los resultados del nacional.

¿Qué hacen de diferente?

En Navidad, los alumnos del Bachillerato Profesional de Ventas venden bombones, chocolates. Estos bombones, chocolates pueden ser vendidos, en el propio Instituto, entre sus familias, vecinos, amigos, en la calle, en puestos. Encuentro la idea genial porque tiene sentido con su futura profesión.

Los beneficios de estas ventas serán utilizados para realizar en Mayo dos jornadas excepcionales:

- La primera jornada: un encuentro con profesionales de la empresa, antiguos alumnos que vendrán a explicarles el mundo empresarial, prepararles para posibles entrevistas de trabajo para un primer empleo, prácticas, motivarles para que vean la importancia de obtener el bachillerato, continuar sus estudios. A mediodía, los alumnos y los dos profesores irán a comer al restaurante, lo que les hará salir de la vida diaria del comedor. También hacen participar a personas conocidas: como un profesor de yoga, teatro, sofrología.
- La segunda jornada: continuidad de la preparación oral, después por la tarde, salida lúdica tipo arborismo, paintball, deportes extremos, boxeo, karting, camping.

Y, si han recaudado mucho dinero, los beneficios restantes serán donados a la asociación BAOBAB para los niños de 2 escuelas de Benín. Así es como en 2017, dos profesores, la Sra. CARRIER y la Sra. ROBIN, fueron directamente a Benín para llevar una biblioteca fabricada por el Bachillerato Profesional de Carpintería, y cuya madera y otras materias primas han sido compradas con los beneficios, además de bolígrafos, cuadernos. Los alumnos vieron el fruto de sus acciones.

Durante esta primera entrevista de 2014, Frédérique Carrier me dijo: « ¡ya ve!, no sé qué es el coaching y menos aún, el coaching sistémico, tengo ganas de hacer de forma diferente, he visto que ha nacido en Bédarieux, es decir, cerca de Béziers. Leyendo su sitio de internet, vi que tiene un método disruptivo, así que lo intento, no tengo ningún medio de pagarle sólo puedo ofrecerle la comida del mediodía, pero me gustaría que participara la primera media jornada para abrir estos dos días, para que vean de inmediato lo que es diferente ».

Mi respuesta ha sido: Supongamos que participo, ¿qué resultados obtiene usted? ¿Qué obtienen los alumnos? ¿Cómo lo medirá como profesora?

Su respuesta ha sido muy simple: tener alumnos más responsables, responsables de su vida, que se ocupen de sí mismos, es decir, más autónomos. Lo veré en la relación que habrá cambiado con los profesores, harán más preguntas en clase, trabajarán, estudiarán, el ambiente mejorará, las tensiones, y por tanto los conflictos, serán menos fuertes, sentiré más cohesión entre ellos, de ayuda mutua. A la llegada, más alumnos pasarán a último curso, menos finalizarán su escolaridad a los 16 años, una mayor tasa de éxito en el bachillerato y más alumnos continuarán hacia un BTS u otros (facultad).

Mi segunda respuesta ha sido: Iré a condición de que los profesores que deseen estar presentes durante mi intervención, estén de acuerdo en encontrarse al mismo nivel que los alumnos, porque en mi forma de funcionar, todos estamos en igualdad. No hay alumnos ni profesores, solo personas humanas con sus diferencias, sus cualidades, sus defectos. No estamos aquí para juzgar, solamente para permitirles ir allí donde deseen y tomarán sus decisiones. Simplemente debemos estar contentos de que tomen decisiones y no contentos del contenido (en realidad, aquí quiero mostrar que nadie está aquí para empujar a los alumnos hacia ningún contenido, que el equipo pedagógico o yo, hayamos decidido con antelación). Mi papel consistirá en hacer que sean autónomos, haré lo mismo que lo que hago en las empresas. Confío en ellos, sabrán hacerlo mejor de lo que podemos imaginar. También le pediré que me oriente si me salgo de algún marco legal de la escolaridad o educación que se me escape. Si está de acuerdo con esto: entonces mi última pregunta es: ¿cuándo empezamos?

¿Cuáles son los resultados?

La aventura dura 5 años, por tanto, disponemos de un retorno de estadísticas en 3 promos. Antes de explicar mis tres horas de intervención, deseo ofreceros lo que este equipo pedagógico obtiene como resultado, solo soy un facilitador en la historia, quizás un catalizador, un dinamizador.

En el pasado, antes de la puesta en marcha de este proyecto, los resultados del Bachillerato Profesional de Ventas en este Instituto de Béziers eran los siguientes:

- El 70% de los alumnos pasaban del segundo al último curso
- De este 70%, el éxito del Bachillerato Profesional de Ventas era del 73,33%, mientras que la media nacional es del 80-85%.
- De estos 70% solo el 30% continuaba después del Bachillerato.

Desde la puesta en marcha de este proyecto por este equipo pedagógico, la media de resultados en 4 años es:

- El 90% de los alumnos pasan del segundo al último curso, es decir, un 20% más del alumnado aprueba su segundo curso.
- De este 90%, el éxito en el Bachillerato Profesional de Ventas es del 93,33%, es decir un 20% más, con el 20% más de alumnos en el último curso que en el pasado. La media nacional es del 80-85%.
- De este 93,33%, el 60% continúa después del bachillerato.

- Los alumnos de antiguas promociones están orgullosos de venir a participar en las dos jornadas para explicar a los alumnos y pasar tiempo con ellos.

Los resultados hablan por sí solos.

Señores, Señoras de educación, es poco y aporta mucho.

A título personal, he obtenido tres resultados inesperados:

- Había imaginado que todo dependía especialmente del equipo pedagógico y del director. Sin embargo, el director ha cambiado y el equipo pedagógico ha podido continuar este proyecto. La continuidad se asienta. Además, parece que se desarrolla un efecto mimético para otras secciones.
- La academia de Montpellier me ha llamado para ver cómo podía realizar una intervención de tipo coaching sistémico de organización, para unos sesenta docentes. Estamos en fase de programación de fechas para los próximos meses, les mantendré informados mediante un artículo o continuando éste, si se realiza esta acción.
- Los alumnos quieren que esté presente en su entrega de diplomas del Bachillerato. Es el regalo más bonito que hayan podido hacerme. Incluso yo mismo, me he sorprendido la noche de la entrega de diplomas, yendo a un Pub con ellos.

II- EL COACHING SISTÉMICO DE EQUIPO

Me parecía importante indicar que el Instituto Profesional Mermoz de Béziers es representativo de un instituto profesional clásico francés. No es un instituto natural de barrios difíciles franceses o de barrios ricos, por lo que no sería como estos dos sistemas de educación secundaria, que yo denomino como «convertidas en guetos» por el sistema. Es un simple Instituto próximo al centro de Béziers, en el que los alumnos proceden de Béziers y de sus pueblos de alrededor.

El reto es permitir que los alumnos sean más responsables, así que mediante efecto sistémico, procedo atribuyéndoles responsabilidades.

Por tanto, actúo como en las empresas en el formato de tema abierto: son los alumnos quienes eligen los temas que desean abordar, las decisiones serán las suyas. Si los profesores intervienen será en su nombre, como personas y no como docentes. No están aquí para dar lecciones, sino para avanzar hacia su autonomía, como los alumnos. Eso quiere decir, que responderán a las mismas cuestiones que los alumnos se plantearán. El contenido de sus respuestas será como individuos y no como docentes, tampoco están aquí para obligar a sus alumnos ir hacia una dirección que no sea la de ellos.

La clase es sin mesa, todos estamos en círculo, como hago en las empresas. El círculo crea paridad y circularidad al mismo tiempo. De entrada planteo las bases de la confidencialidad, es además por eso que, nada será dicho ni escrito en este artículo, y que este artículo ha sido validado por los alumnos y los profesores. Como en las empresas, a menudo los docentes o los directivos se sientan a mi lado al principio de la misión, es algo que romperé rápidamente.

Comienzo como en las empresas por una inclusión en la que planteo 4 preguntas. Además, según el objetivo de la empresa y el contexto, he llegado a plantear estas 4 mismas preguntas en las empresas:

1. Te presentas diciendo lo que quieres de Ti y si estás BIEN, nos cuentas de lo que estás más orgulloso desde que naciste.
2. ¿Cuál ha sido tu mejor éxito en los últimos 12 meses?
3. ¿Qué te gustaría responder a esta misma pregunta en un año?
4. ¿Con qué te gustaría salir esta mañana?

Cada uno se presenta, al igual que en las empresas, mi papel es crear una circularidad, buscando la mirada y con humor, de los unos y los otros. Evito el esquema en el que uno habla y su compañero de al lado continúa, no estamos en la escuela. Cada uno se expresa cuando surge.

Por supuesto, hay una gran timidez, juego con las miradas, busco a los que hablan entre ellos, el que empuja a un amigo o amiga, estoy cansado de verlos hacer y se lo digo. Les tuteo y les pido que hagan lo mismo, y si uno me llama « Señor », le pido que me llame Claude. Lo hacen bastante bien.

Como en las empresas, específico cuando las respuestas no están claras, y muy rápidamente si el caso se presenta entre lo que hace, dice o hacen y dicen, puedo hacer una analogía (lectura sistémica).

Por ejemplo: un alumno me dice que le gustaría tener herramientas para tener más confianza en sí mismo, porque se siente demasiado tímido, y justo antes acaba de confesar al grupo que su mayor Orgullo es, desde hace algunos meses, realizar un camino espiritual, y que el conjunto del grupo (alumnos y profesores) esté sorprendido con lo que acaba de admitir, puedo responderle: como hablar en público de algo personal.

Por ejemplo: un alumno explica que está orgulloso de sus resultados deportivos en el rugby y que le gustaría salir de la mañana con las claves de la motivación para tener ganas de estudiar. Le respondo, ¿cuáles son las que tienes para el rugby? Y después de su respuesta, le digo: no necesito la respuesta porque no tendríamos tiempo para avanzar, pero ¿ves una relación entre tus respuestas sobre el rugby y tu motivación para estudiar mucho por la tarde? Si observas algo en ti, eso puede ser una buena clave.

También me he enfrentado, como a veces en las empresas, al rebelde que no quiere hablar y que me responde «no tengo ganas de responder ». A lo que yo respondo al instante: ¡Bueno, pues lárgate! No pierdas tu tiempo conmigo. Yo paso mi tiempo con aquéllos que lo desean y lo merecen. Pregunto al profesor si legalmente, tiene derecho a salir (todos no son mayores de edad) y el profesor le responde « aquí eres libre, no tendrás ningún castigo si te marchas ». Duda, intercambia algunas miradas cómplices y me dice « me quedo » y empieza a responder.

Algunas veces, busco a los profesores con la mirada para que se presenten respondiendo a estas mismas cuestiones, entran fácilmente en el juego. Me presento el último respondiendo a estas cuestiones y preguntando si tienen ganas de saber algo más de mí. Siempre me sorprende porque me encuentro con preguntas sobre mis hijos, mi libro o sobre las empresas que acompaño.

Han pasado aproximadamente 45 minutos – 1h y planteo las bases de la siguiente parte. He apuntado en mi cuaderno su nombre (intento acordarme de él, el resto de la mañana), y sus expectativas del día que, muy a menudo como en las empresas, están centradas en mí. Esperan mucho de mí: que yo les dé las claves de esto y de aquello. Les recalco esta paradoja, porque desean autonomía y esperan de mí, les digo que no tendrán nada de mí porque ellos lo tienen todo, y mi papel será permitirles expresar y transformar en plan de acción su preocupación personal para ellos mismos, ya sea de manera colectiva o individual.

Como en las empresas, explico muy rápidamente las 4 funciones que permiten la responsabilización:

- El facilitador que se ocupará de la energía del grupo, como somos una veintena, estará de pie y aportará o dirigirá la energía.
- El marcador de tiempo para no pasarnos y terminar a las doce en punto, porque el restaurante nos espera para las 12h30.
- El empujador de decisiones nos ayudará a tomar las decisiones para transformarlas en verdaderas acciones.
- El co-coach dará a cada uno, incluido él mismo, los profesores, a mí y a sus compañeros opciones de mejora.

Pregunto quién quiere interpretar los roles. A diferencia de la empresa, rápidamente tengo voluntarios para los 4 papeles. Cada año, los profesores están sorprendidos de verlos tan voluntarios y de que tomen cierto papel, especialmente el de co-coach.

Les tranquilizo diciendo que puedo intervenir para ayudar en el rol. Al mismo tiempo, el reto no es mejorar la calidad de la reunión de un comité de dirección, en el que podría tener una postura ligeramente diferente respecto a estos papeles.

El facilitador toma su papel, aprovecho que se levanta para ocupar su sitio y colocarme en medio de los alumnos y ya no al lado de los profesores (del jefe). Con frecuencia siento lo mismo: mediante este efecto, se rompe la barrera, cada uno se liberará mejor.

Cada año, el facilitador interpreta su papel a la perfección, intervengo únicamente para buscar al tímido. De hecho, el facilitador tiene más facilidad para detener a los que hablan demasiado, que para pedir a los tímidos que se expresen. A veces lo uso como una analogía.

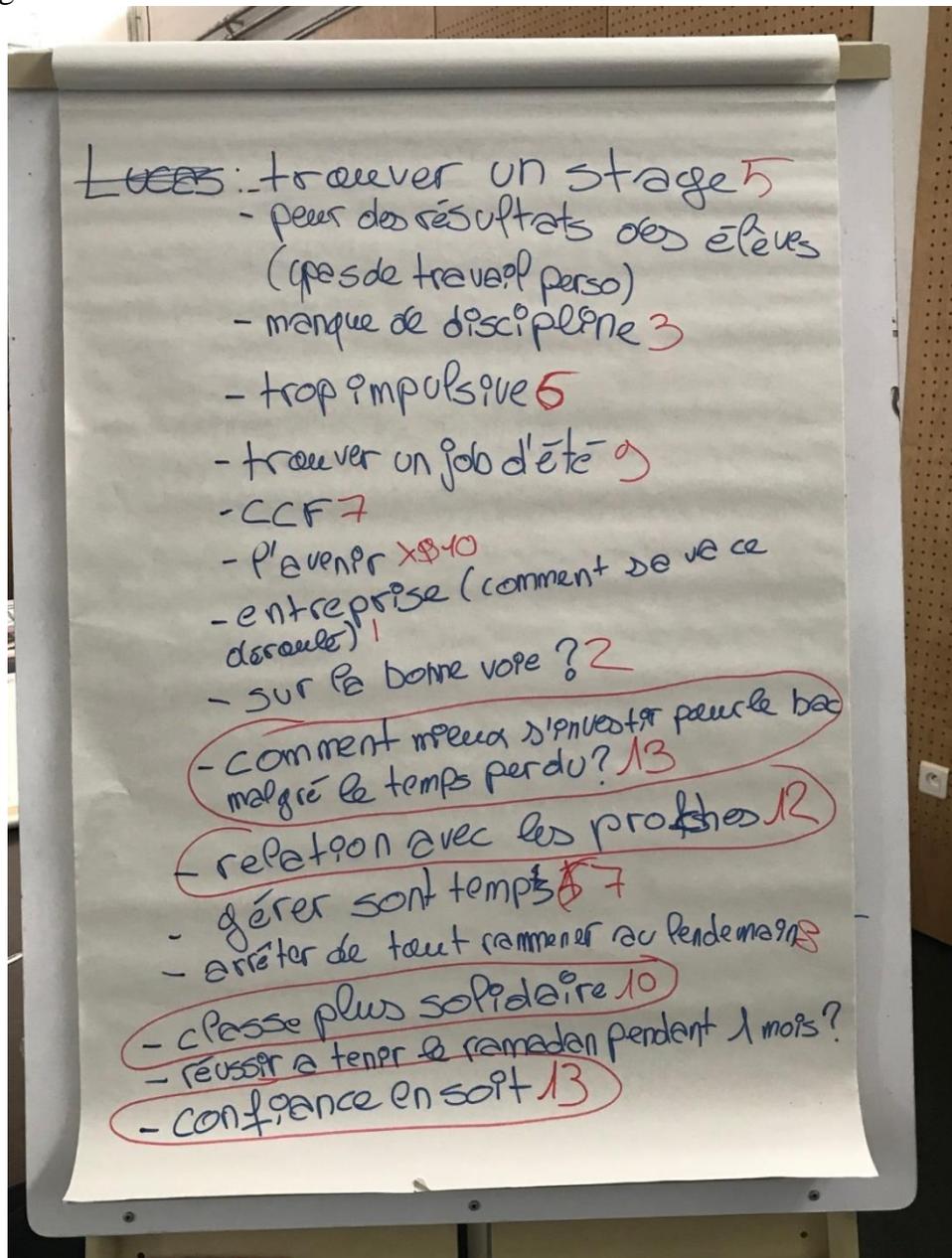
El primer ejercicio consiste en escribir sus preocupaciones principales del momento y priorizarlas. Establezco con ellos un acuerdo sobre el tiempo que necesitan para este primer ejercicio y después, veremos cómo transformar el conjunto de las preocupaciones o de algunas, en planes de acción para ellos mismos.

Observaciones: los alumnos entienden que es su espacio, avanzan rápido, en 20 minutos son capaces de plantear sus preocupaciones, encontrar una regla para jerarquizar y de priorizar. Observo que, si al principio, el temporizador se limita a darme tiempo, poco a poco lo otorgará en voz alta al resto del grupo. El empujador de decisiones comienza a interpretar su papel para ir deprisa. Rápidamente se dieron cuenta de que el objetivo estaba en otra parte.

Observo cómo toman decisiones, quién habla antes de quién, quién impide que otro hable, quién dice qué y cómo, quién es escuchado sin pensar, quién hace pensar al grupo, quién quiere

mostrar sus músculos... todo un conjunto de puntos que puedo utilizar inmediatamente si puede tener relación con su autonomía, su responsabilidad y/o más tarde permitirles tomar decisiones de otra manera, pensar de manera diferente y actuar de manera efectiva. Para mí es fácil y flexible, porque independientemente de que el sistema sea empresarial, asociativo, ONG, estudiantes, el proceso es el mismo. Como es bien sabido en sistémico: el proceso es el contenido del coach, y éste es el motivo por el que un coach sistémico se siente cómodo en cualquier sistema, porque se centra en el proceso. Cuando hago analogías, que yo sé que pueden ser contrapuestas, lo manejo con humor y complicidad. El enfoque sistémico permite aceptar muy fácilmente la confrontación y transformarla en acción, porque se apoya sobre un hecho inmediato. No hago ninguna diferencia entre alumnos y profesores, el hecho de estar en ecuanimidad es un catalizador.

Para los alumnos de segundo curso de 2018, sus principales preocupaciones y su priorización son las siguientes:



- Conseguir un periodo de prácticas (5)
- Miedo de los resultados de los alumnos (no hay trabajo personal)
- Falta de disciplina (3)
- Demasiado impulsivo (6)
- Encontrar un trabajo de verano (9)
- CCF (norma francesa) (7)
- El futuro (10)
- La empresa (cómo va funcionar cuando estaremos dentro) (1)
- ¿en el buen camino? (2)
- ¿Cómo dedicarse mejor al bachillerato a pesar del tiempo perdido? (13)
- Relación con las personas cercanas (12)
- Gestionar su tiempo (10)
- Dejar de posponer las cosas para el día siguiente (8)
- Ser una clase más solidaria (10)
- ¿Cómo lograr mantener el Ramadán durante 1 mes?
- Confianza en sí mismo (13)

Todo el mundo se manifestó, incluido los docentes. Observo algo inédito para mí respecto a las empresas: es que aquí, me preguntan cuál es mi preocupación principal. En las empresas, no me plantean esta pregunta porque corresponde a su empresa, pero al final por qué no. En cualquier caso, respondo la verdad. Si uno de los puntos ya existe, lo diré, pero si no lo hay y no tiene nada que ver con el tema, lo digo y digo que no está obligado a escribirlo o que lo escriba en otra hoja.

Como en las empresas, el juicio no tiene ningún sentido. Nunca juzgo los puntos que apuntan, ni los que priorizan. Si los profesores lo hacen o presionan en este sentido, me permito intervenir para volver a explicar que no son profesores, son como todo el mundo, votan y hablan como todos y cada uno tiene el mismo valor.

Recuerdo un profesor que había venido para ver y se puso a corregir a un alumno sus faltas de ortografía que aparecían en la pizarra. Me dirigí delante del grupo directamente a este profesor diciéndole: que había aceptado estar en paridad, sin juzgar, y que reprender a un estudiante porque había cometido una falta de ortografía no tenía razón de ser. Incluso le dije, que si el alumno no sabía, tal vez debe cuestionarse al docente y que el alumno no se convertiría aquí en 3 horas, en un profesor de ortografía. Recordé que el objetivo era su autonomía, y que sería difícil pedir a la gente ser autónoma si cada 5 minutos se corrige y se dice lo que debe hacer. Al mismo tiempo, también pedí al alumno que no dudara en preguntar cuando no sabe y a los demás en ayudarlo. Este tipo de confrontación es muy beneficiosa, porque cada uno ve que nos centramos en él y no en su juicio. Además, en cuanto a las faltas de ortografía, me conviene porque cometo muchas. No podemos imaginar la cantidad de gente que se frenan porque cometen errores al escribir, mientras que sus ideas son excelentes.

Puedo suponer que leer esta confrontación con el profesor puede ser chocante. Esto permitió crear una alianza con todos. Fue muy importante también para el profesor que vio a sus alumnos

de forma diferente, y ha sabido ir a lo esencial aquí y el resto del año, y paradójicamente a los estudiantes porque han prestado atención a su ortografía y se han ayudado entre ellos.

Personalmente, no participo en los votos, porque me siento distante de lo que hacen, y es por eso que permaneceré concentrado en su forma de hacer, y no en lo que dicen. Como coach, sería fácil para mí caer en la trampa de querer aprovechar análisis sociales o lo que sé de lo que dicen y escriben. De momento, no es mi objetivo. Además, a través de estas diferentes fotos, os dejo sacar vuestros propios análisis sociales, estoy seguro de que nos sorprenderíamos de los que harían los alumnos, porque ellos tampoco los hacen.

Estoy muy sorprendido de cómo gestionan el tiempo, son muy respetuosos con su tiempo. Además lo recalco diciendo que saben muy bien ser autónomos, porque la autonomía comienza por la gestión de su tiempo.

En función del tiempo que quede, decidirán los temas que querrán tratar y el tiempo que asignarán por tema.

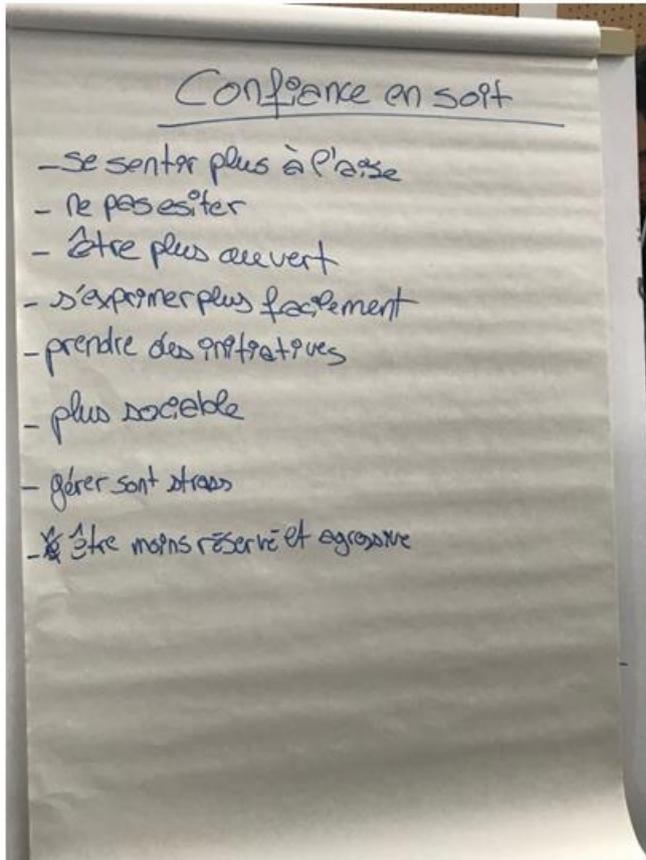
En contraste con la empresa, donde habría realizado un autodiagnóstico, les propondré estructurar sus decisiones de la siguiente manera:

- Ponerse de acuerdo con el resultado que esperan del tema; en realidad posicionarse en la línea de llegada.
- A continuación, analizar los diferentes caminos que pueden explotar.
- Después elaborar opciones.
- Y finalmente, transformar estas opciones o algunas en planes de acción. Explico que un plan de acción es saber quién hace qué, cuándo, cómo, cuánto, a donde y por qué motivo.

En las empresas, esta parte se facilita mediante el autodiagnóstico, no tengo que tomar esa postura a sabiendas. Sin embargo, los alumnos encuentran este método ameno y algunos, lo relacionan ellos mismos con su entorno deportivo.

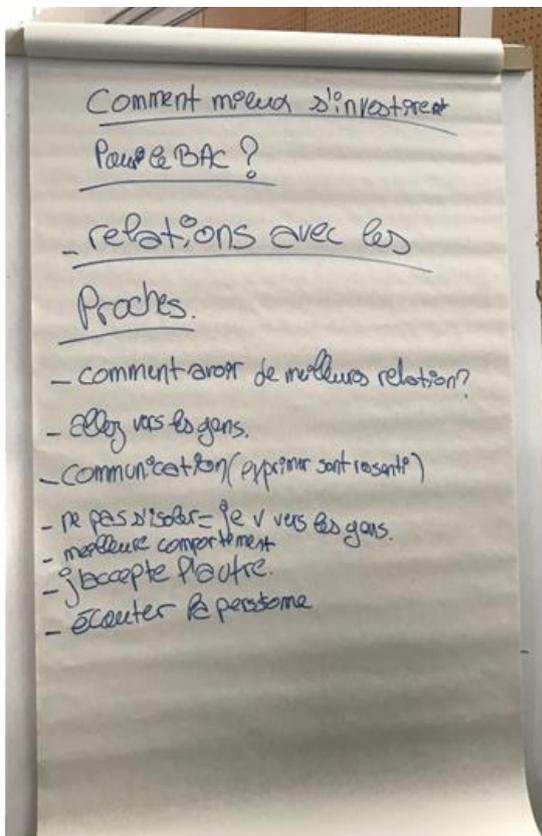
Después, con total autonomía, decidirán el número de temas que desean tratar de aquí al final de la mañana, y el tiempo que dedicarán a cada tema. Por ejemplo un año, han decidido tratar 4 temas y dedicar 20 minutos por tema; otro, 2 temas; otro, 4 temas con tiempos diferentes. En las empresas, haré analogías sobre su manera de hacer las cosas, su relación con el tiempo, los vínculos con su forma de decidir. Aquí puedo hacerlo, en cambio si ya han aplicado cosas siguiendo mis últimas analogías, les felicitaré. Siempre me sorprende la rapidez con la que avanzan, captan como esponjas. ¿Cómo siendo más mayores podemos conservar esta ligereza, esta facilidad? Hay juicios entre ellos, los encuentro de manera diferente y más profunda en las empresas, haré analogía y lecturas sistémicas, para transformar esta información en recursos para el sistema. En coaching sistémico, me gusta recordar que Dios o el demonio se ocultan en los detalles.

He aquí pues, los puntos que han abordado y cómo esto se ha transformado en planes de acción. Ídem, les dejo analizar lo que deseen:



Confianza en sí mismo

- Sentirse más cómodo
- No dudar
- Ser más abierto
- Explicarse más fácilmente
- Tomar iniciativas
- Más sociable
- Manejar su estrés
- Ser menos reservado y agresivo



¿Cómo dedicarse mejor al Bachillerato?

- relaciones con las personas cercanas
- ¿cómo tener mejores relaciones?
- ir hacia la gente
- comunicación (expresas sus sentimientos)
- no aislarse = yo voy hacia la gente
- mejor comportamiento
- aceptar al otro
- escuchar a la persona

En el acompañamiento a medida, toman sus propias decisiones, por tanto, he aquí la hoja de decisiones:

ANSE
Le coaching global

FICHE DE DECISIONS

Date et lieu de réunion : jeudi 17 mai

Facilitateur : Jordan Pousse-Décisions/Scribe : Léa Cadenceur : ~~Lucie~~ Stéphanie Co-coach : Lucie Hôte :

Sujet proposé par	Temps demandé	TITRES DES SUJETS ET DECISIONS PRISES	Délais (Quand)	PILOTE	Fait en (tps réel)
		<p><u>Confiance en soi</u> :</p> <p>Se sentir plus à l'aise, à l'écoute S'assumer tout ce qui est, ignorer le jugement ne pas hésiter assumer, c'est décider, s'entraider entre eux S'entraîner.</p> <p><u>S'investir pour le bien</u> :</p> <p>la régularité du travail, 5 min à la fin du cours pour poser des questions, travailler 15 min par groupe par heure de cours, maître de son relation avec les proches.</p> <p><u>accepter les différences, être à l'écoute pour comprendre</u> et créer de chose ensemble, accepter les reproches des proches</p> <p><u>une classe plus solidaire</u> : je vais voir l'autre ne pas juger une personne sans la connaître être présente, l'initiative de parler au autre au plus tard vendredi prochain</p>			

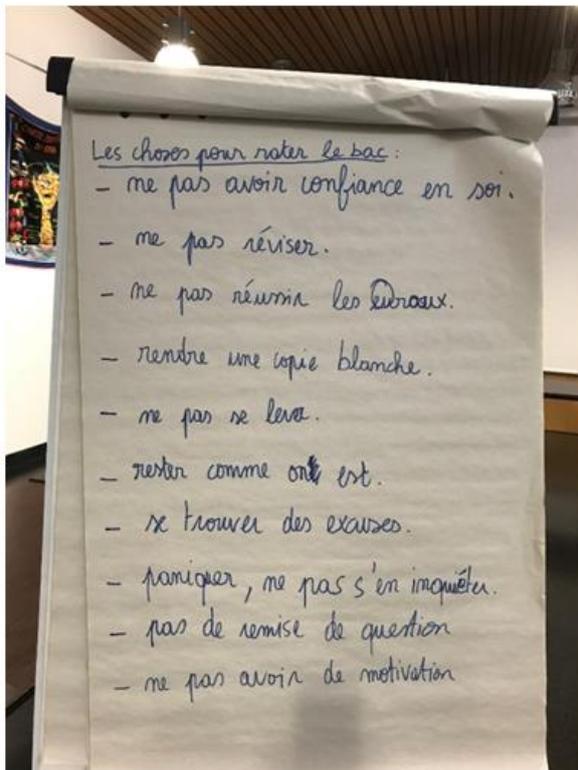
HOJA DE DECISIONES					
Fecha y lugar de reunión: Jueves 17 de mayo					
Facilitador: <u>Jordan</u>		Impulsador de decisiones/escritor: <u>Léa</u>		Marcador de Tiempo: Stéphanie	
Co-coach: Lucie		Anfitrión:			
Tema propuesto por	Tiempo solicitado	Títulos de los temas y Decisiones tomadas	Plazos (Cuando)	PILOTO	Realizado en (tiempo real)
		<p><u>Confianza en uno mismo</u>: sentirse más cómodo, aceptarse uno mismo como es, ignorar los juicios, no dudar, asumir sus decisiones, apoyarse mutuamente, entrenarse.</p> <p><u>Dedicar tiempo para el bachillerato</u>: La regularidad en el trabajo, dedicar 5 minutos al final de la clase para hacer preguntas, trabajar 15 minutos en grupo por hora de clase, aportar algo suyo.</p> <p><u>Resolución con las personas cercanas</u>: aceptar las diferencias, estar a la escucha para comprender y crear cosas juntos, aceptar los reproches de dichas personas.</p> <p><u>Una clase más solidaria</u>: voy hacia el otro, no puedo juzgar una persona sin conocerla, atreverse a tomar la iniciativa de hablar a los demás, a más tardar el próximo viernes.</p>			

Por supuesto, falta perfeccionar la hoja, el objetivo no es modificar su calidad de reunión, no es un comité de dirección. Sin embargo, puede constatar que sus decisiones incluyen la noción del tiempo, de disciplina y no simplemente de rigor, hay una demanda de los profesores para una libertad organizada, y también terminar una acción antes del siguiente viernes.

A diferencia de las empresas, no necesito acompañar en esta relación tiempo/ tema. Lo hacen ellos mismos, porque les pertenece.

Siguiendo encontrará lo que un año, un equipo ha tomado como decisiones, tres semanas antes de aprobar el Bachillerato; comprenderéis por qué tienen tan buenos resultados:

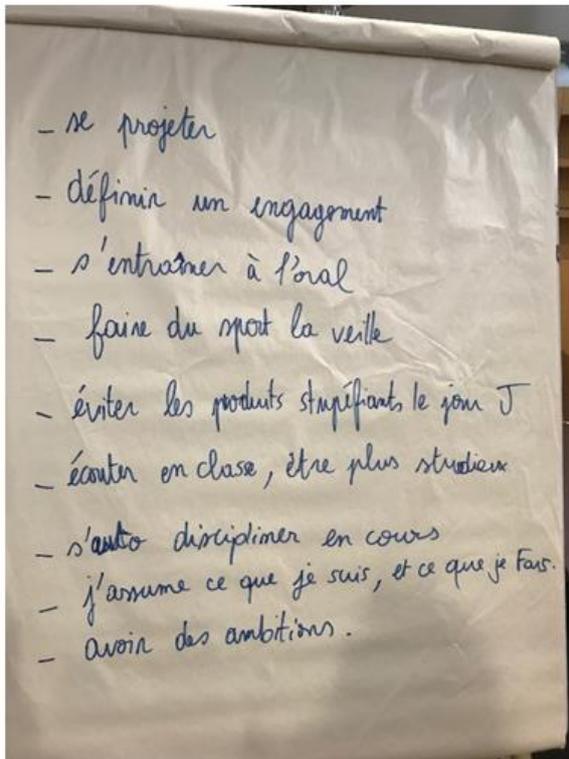
En esta primera foto, tuvieron problemas para ponerse en marcha, les dije que un ganador también es alguien que sabe lo que hacer para perder: su creatividad ha sido enorme.



Cosas para fracasar en el bachillerato:

- No tener confianza en sí mismo
- No revisar
- No superar los exámenes orales
- Dar una copia en blanco
- No levantarse
- Quedarse como somos
- Buscar excusas
- Entrar en pánico, no preocuparse
- No realizar preguntas
- No tener motivación

Y después han definido lo que iban hacer, anotando en una hoja decisiones confidenciales (que no divulgaré) y acciones específicas de cada uno (véase más abajo):



- proyectarse
- definir un compromiso
- entrenarse en el oral
- hacer deporte la víspera
- evitar los productos estupefacientes el día D (X)
- escuchar en clase, ser más estudioso
- autodisciplinarse en clase
- asumo lo que soy y lo que hago
- tener ambiciones

A medida que abordan los conflictos que tienen entre ellos o con su entorno, puedo hacer un aporte de 5 minutos sobre la Comunicación No Violenta en 4 fases: hechos, emociones, necesidades, demandas de acciones. Los profesores me han explicado que lo han utilizado un día en clase, eso ha servido para detener un proceso que se estaba agravando. Es el único aporte que puedo hacer y me abstendré de hacer otros.

En conclusión, el co-coach interviene, ofrece vías de evolución a cada uno (feedforwards). Estaré presente para que sean vías con una profundidad que permitirán, diciendo por ejemplo: le pides intervenir con un tono de voz más tranquilo, eso ¿qué te permitirá a ti, a él, al equipo y a él en su vida? ¿Según tu opinión qué puede hacer de diferente?

Darán feedforwards a los profesores. Son siempre relevantes, los docentes se sorprenden porque siempre aprenden algo sobre ellos y su relación con los alumnos. Los docentes se comprometen a poner en marcha lo que concierne al grupo. Así es como cada año, realizan una solicitud a otros profesores de parte de los alumnos, y como poco a poco, otros profesores entran en este proyecto.

En lo que a mí respecta, les resulta difícil darme feedforwards, y después cuando el co-coach se atreve, siempre son muy relevantes: la próxima vez, propónganos más retos, eso nos permitirá comprometernos más.

La mañana ha terminado, podemos ir a comer al restaurante, que también desempeña el papel de premio y menú especial.

Estoy «Orgulloso» de estos alumnos, «Orgulloso» de ver cómo se hacen independientes, «Orgulloso» también de verles avanzar tan bien y tan deprisa. BRAVO. Aquí, algunas fotos:



III – A modo de conclusión 1

Este proyecto es un éxito, más allá de los resultados citados al principio del documento, los profesores me explican que hay muchos menos conflictos, más relaciones adultas entre ellos y los alumnos, y que la mayor parte del tiempo, los compromisos que cada uno ha adquirido se cumplen. Por supuesto, no todos lo hacen con el mismo nivel de compromiso, con la misma celeridad, pero con la llegada de los resultados escolares, son mejores y podemos suponer que su futuro estará un poco mejor asegurado.

Como en las empresas, el coach sistémico solo es un revelador, un sherpa, un catalizador, un agitador, un dinamizador, el resto lo realizan los alumnos y este equipo pedagógico alrededor

de Frédérique Carrier y Valérie Robin, que se comprometen, dedican tiempo y les encanta su trabajo. Mis felicitaciones señoras profesoras. Estoy « Orgulloso » de vosotras, y vuestros alumnos os lo devuelven. Bravo.

Como puede observar, a menudo realizo analogías con las empresas porque, en cuanto a la forma hago lo mismo, y en cuanto al fondo los resultados también son eficaces.



IV – A modo de conclusión 2

He escrito este artículo hace varios meses. Iba a ponerlo en línea cuando recibí una llamada del Sr. Jean-Christophe Roche y del Sr. Thierry Tourriere Inspector de la Academia de Montpellier. Están preparando una jornada especial ante 200 profesores de ventas de la Academia de Montpellier.

Me preguntan si puedo intervenir para hablar de este momento de transición entre la era industrial y la era digital, de los nuevos comportamientos, hablar con Frédérique Charrier de la experiencia que ofrece en el Instituto de Béziers y de los resultados obtenidos.

Por tanto, he intervenido este jueves 18 de abril de 2019. Me he sorprendido ver una audiencia de docentes que quería encontrar las mejores soluciones para sus alumnos, sorprendido por la calidad de las preguntas, de ver cómo la enseñanza se acerca al mundo empresarial, de los escasos medios de los que disponen y de la voluntad que tienen. Sorprendido por ese mundo de la educación, tan a menudo criticado, y sin embargo, tan cercano a la verdad.

¡BRAVO y GRACIAS por querer formar mejor a nuestros jóvenes !



Y si como docentes, Institutos estáis interesados en este método, contacta conmigo, organizaremos acciones con Anse España y con Anse Chile +33 682 69 70 83.

Si como Manager, Coach, Futur Coach, quieres aprender a poner la postura baja sin intención al servicio de tu vida, de tus clientes, de tus colaboradores y permitir un mundo mejor, contacta conmigo +33 682 69 70 83

Muchas Gracias.

Un Abrazo Sistémico



Claude Arribas MCC
Coach Sistémico, Anse



+33 682 69 70 83

@ claude.arribas@anse.fr

www.anse.fr/espanol

Whatsapp: +33 682 69 70 83