



Editorial Reencuentros

Celebramos el inicio de un nuevo curso, con la ilusión de reencontrarnos y emprender nuevamente juntos.

Un amigo recientemente me contaba esta historia que quisimos compartir con vosotros...

Cuando consiguió un buen nivel de inglés, le dijeron "si estupendo, pero el inglés es un idioma sencillo y además lo usas en tu trabajo, aún más fácil para ti". Aprendió español, y le dijeron: "si está muy bien pero para ti siendo italiano, es muy fácil, son dos idiomas que se parecen mucho". Finalmente aprendió francés y después de una total dedicación, tiempo, energía y ganas, le dijeron "si pero tu tienes facilidad para los idiomas, sin embargo nosotros no tenemos tanta suerte..."

Estamos en el 2018, "año de las posibilidades" en Hexagone y con eso nos referimos a soltar lo que nos limita, el "sí, pero..." y creer en uno mismo. Muchas veces nos cuesta avanzar, no por los demás sino por nosotros mismos. Nos boicoteamos con nuestros pensamientos, viendo incapacidades, limitaciones, en vez de ver verdaderas oportunidades de ser simplemente satisfechos con lo que logramos. No hay mejor manera de conseguir mucho que hacerlo poco a poco.

Apostemos por la postura positiva - la constancia, la paciencia, la empatía - para alcanzar los objetivos que nos hemos marcado al iniciar este nuevo camino.

Septiembre: el momento clave para diseñar su proyecto formativo Los 5 pasos a cuidar



Es un reciente estudio, realizado por Redshift Research, se comentaba que los trabajadores con un dominio del inglés aportan de media 128.000 dólares (107.000 euros) adicionales de valor a sus compañías, en términos de subida de ventas y reducción de costes.

Una excelente razón para considerar su plan de formación de idiomas como parte de la estrategia empresarial global. Además, cuanto mejor este enfocado desde el inicio su proyecto de formación mejor será el retorno de su inversión.

Destacamos 5 puntos que nos parecen centrales para acompañarle en su reflexión:

La filosofía de la empresa

La empresa debe de tener claro el objetivo estratégico de la formación y su valor añadido. Se trata de interrogar equilibrio entre resultados y bien estar. Hay empresas que ofrecen formación porque es una necesidad imperiosa y empresas que la ofrecen como un plus, es decir un beneficio social del mismo

modo que los empleados podrían tener otras ventajas como tickets restaurante, seguro de salud, etc. Esta filosofía inicial determinará el resto de puntos y el enfoque, aunque el beneficio esperado será en todo caso una mejora en el clima de la empresa al tener empleados más preparados y competitivos a la vez que motivados.

La estrategia

Para construir su estrategia, es importante analizar los objetivos detallados, los colectivos implicados y los frenos. Por colectivos, se entiende no sólo los alumnos, sino también sus superiores jerárquicos ya que suelen implicarse. Una vez realizada esta labor, también es necesario realizar proyecciones, tanto financieras como en términos de resultados esperados, de manera a convertir el gasto en inversión.

Expertise

Por lo general un buen ROI (*) necesita una buena relación con su *partner* lingüístico. Con él se procederá a identificar los nuevos com-

portamientos de negocio que se quieren introducir, siguiendo una regla simple pero potente: todo objetivo de negocio tiene un proceso asociado que permite alcanzarlo. Este proceso incluirá el análisis de necesidades, las modalidades de ejecución, el diseño de los cursos, el desarrollo de los temarios y metodología que garanticen la transferencia de los conocimientos.

El sistema de seguimiento

Este sistema ha de definirse antes del inicio de la formación. Por lo general, indicará las metas, formas, plazos del seguimiento (ej: meta: evaluación de progresos, forma: tests de nivel, plazo: bi anual). Y por supuesto el sistema se apoyará en la definición de KPIs (**): asistencia de los alumnos, grado de satisfacción, de asimilación (pruebas que cuantifican los conocimientos, debilidades) y a largo plazo rentabilidad en el negocio.

La motivación de los alumnos

Es uno de los mayores retos: mantenerla viva, con hitos en el proceso, retos nuevos, aprendizajes concretos y versátiles, emociones y fomento del compromiso del alumno. Y para cumplir con todo aquello una comunicación clara por parte de la empresa.

(*) Return On Investment

(**) key performance indicator

Detrás de las palabras, gente con energía

Entrevista con Eva Cediél, profesora de francés y español, y coach profesional: ¿Quid de la motivación de los alumnos?



Eva es profesora de francés y de español en Hexagone. Para mejorar su crecimiento profesional, así como la experiencia de los alumnos se ha formado en coaching. Hoy comparte con nosotros su punto de vista sobre el tema de la motivación en el aula.

¿De qué manera te es útil tu formación de coach en tu práctica diaria como profesora?

Para comprender en qué medida el Coaching es útil en el mundo de la formación, es necesario explicar en qué consiste. El Coach acompaña mediante sesiones a una persona hacia el logro de un objetivo sea cual sea ese objetivo, y para ello, vamos recordando en pequeñas metas o subobjetivos todo el proceso. Eso permite que se vaya avanzado paso a paso hacia el objetivo final. Según se van consiguiendo esas metas, aumenta la motivación, la autoestima y la confianza en el logro del objetivo final.

En la formación ocurre algo similar, y en particular en el aprendizaje de los idiomas. Sólo podemos aprender un idioma si lo vamos troceando sea por categorías semánticas, gramaticales o ambas. Se trata de conseguir paso a paso los conocimientos necesarios que nos llevarán a comunicarnos en ese idioma.

Una de las herramientas utilizadas en el coaching es la toma de consciencia, fundamental para superar obstáculos y reconocer los puntos de apoyo sean internos o externos como pueden ser nuestras cualidades o capacidades al igual que las ayudas

que nos brindan los demás, profesionales o de nuestro entorno más cercano.

Por otro lado, se procura derribar las creencias que frenan las capacidades de cada alumno para aprender un idioma. A menudo oigo “Los idiomas no se me dan bien” o “Soy incapaz de aprender un idioma”, creencias adquiridas a lo largo de la vida que obstaculizan al alumno. Llevamos un bagaje de ideas preconcebidas sobre nosotros mismos, las cuales proceden de experiencias pasadas que nos han marcado y siguen influyendo en nuestras vidas. En el coaching tomar en cuenta esas creencias es fundamental y en mi trabajo de formadora procuro que esas creencias no dificulten el aprendizaje.

Luego, está la actitud ante los desafíos del aprendizaje. La actitud del alumno, su predisposición, su entusiasmo o des gana. Las actitudes predisponen al aprendizaje o lo obstaculizan. En el coaching se trabajan las actitudes para ser más abierto a los posibles cambios que permiten llegar a la meta final. En la formación también juega un papel determinante: cualquier actitud positiva como la curiosidad aumentará las posibilidades de aprender y asimilar conocimientos con más fluidez.

Formación y motivación: ¿para ti quienes son los responsables de motivar a los alumnos?

En el coaching, la persona es responsable de sus propios logros o de sus fracasos. Aprendemos a reconocer nuestra responsabilidad en el desarrollo de los acontecimientos que van sucediendo a lo largo de nuestro recorrido por la vida. Si emprendemos un proyecto y no sale como lo esperábamos, no podemos culpar a la mala suerte o a los demás, nos centra-



mos en averiguar qué nos ha faltado, en qué nos hemos equivocado sin culpas ajenas. Para la formación y el aprendizaje ocurre lo mismo, el alumno es responsable de su aprendizaje. Es necesario reconocer las áreas de mejora, los puntos por aprender, por practicar y desarrollar con la ayuda del formador. Aún así, la responsabilidad recae en el alumno. Podrá esperar grandes avances, si es constante en su aprendizaje. Responsabilizarse de su aprendizaje puede consistir sencillamente en la dedicación del tiempo de las sesiones formativas y centrarse en los temas propuestos durante la clase, involucrándose plenamente. En mi práctica diaria como profesora, intento responsabilizar a los alumnos de sus avances, preguntando qué propósito tienen con su formación y qué pretenden alcanzar.

¿Y el formador qué papel desempeña?

Hay una herramienta de coaching que empleo y que considero muy eficaz que consiste en estar disponible mediante la escucha activa o la observación. Aunque la tarea del formador consiste en transmitir conocimientos, estar a la escucha permanente del alumno nos permite como formadores adaptar formas, contenidos e incluso adaptar el nivel de energía que se establecerá durante esa sesión

formativa. Observar cómo llegan los alumnos a clase, su estado anímico es de gran ayuda. Cualquier elemento no verbal nos proporcionará información valiosa para mejorar el rendimiento del aprendizaje. Se trata de crear las mejores condiciones para que las sesiones formativas se desarrollen en un entorno favorable para el aprendizaje. Aplicar herramientas de coaching en clase, me permite añadir dimensión humana y valorar en su conjunto las posibilidades de mejora. En el fondo se trata de darle relevancia a elementos ajenos al contenido de la formación para que ese contenido se adquiera con más facilidad.

¿Desde tu punto de vista, cómo funciona el proceso de la motivación? Y ¿Qué consejos podemos dar a los alumnos para mantener viva su motivación?

Puede haber varios factores en la motivación. La motivación primera es la voluntad y creo sinceramente que no hay motivación sin voluntad propia del alumno por aprender, o dicho de otro modo la motivación parte de la voluntad. La voluntad no es forzar situaciones o forzar nuestra propia voluntad, sino que es hacer algo porque queremos, no porque nos forzamos. ¿Quiero aprender esto? La respuesta podría ser ¡No! Y entonces ¿qué hacemos, cuando no nos queda

más remedio que asistir a una sesión formativa que no nos interesa? Buscar razones que nos motiven sean cuales sean cómo veremos más adelante.

La voluntad, el interés y la curiosidad son los pilares de la motivación. Si nos preguntamos ¿Qué me motiva a aprender? Puede haber distintas respuestas en función de la finalidad de ese aprendizaje. Cada persona tiene su propia razón y finalidad, sean por razones personales o profesionales. El motor de la motivación está en nosotros mismos. Lo importante es averiguar qué nos motiva. Aún así, cuando el aprendizaje es impuesto en el mundo laboral, la motivación tiende a ser menos evidente porque las personas no siempre sienten la necesidad de aprender y encontrar la motivación cuesta más. Entonces entran en juego las motivaciones externas, como ascensos posibles, mejoras en condiciones de trabajo, etc. Siempre podemos encontrar una razón para llevar a cabo una formación que nos exigen. Basta con hacerse alguna pregunta ¿Qué gano yo con esto?, ¿Qué perspectivas tengo?, ¿En qué va a mejorar mi situación esta formación?, ¿En qué lo puedo aplicar? Etc,

A menudo pensamos que la motivación tiene que venir del exterior en aquellos momentos en los que nosotros mismos no hallamos la suficiente para realizar algo. Tendemos a pensar que algo externo a nosotros debe motivarnos sea el profesor, el contenido, la metodología, o cualquier otro elemento externo cuando en realidad la motivación es responsabilidad de cada persona.

La motivación es un estado de entusiasmo que nos mueve a realizar cualquier acción y nos

impulsa a emprender. Se trata también de disfrutar, cuando disfrutamos estamos motivados, si estamos a gusto también estamos motivados y no tiene por qué ser por el resultado final que aún está por llegar sino por otras razones y si lo comparamos con un viaje, podemos disfrutar del simple recorrido o sea del camino, estar a gusto con los acompañantes del viaje o de lo que vayamos descubriendo.

A veces nos encontramos con resistencias o frustraciones, aunque no parezca evidente, nos desmotivamos cuando nos frustramos, sea porque tenemos la sensación de perder tiempo, que no conseguimos memorizar algo o porque no logramos el resultado esperado al realizar alguna actividad. La frustración forma parte de nuestra cotidianidad y hay que aprender a gestionarla. ¿Qué podemos hacer para que la frustración no se lleve por delante nuestros deseos de avanzar? Lo primero es saber desde donde partimos y hacia donde vamos para luego ir dando pasos, uno tras otro e insistir cuando sea necesario. Se trata de sentirse satisfecho con lo logrado a cada paso, poco o mucho. Luego volver a retomar aquello que se nos resiste y si no lo logramos en ese momento, volvemos hasta que lo consigamos, al final siempre se consigue. Persistir en lo que se nos resiste también es motivarse, como en un juego. Motivarse es lanzarse retos ante los obstáculos y desafiarse a sí mismo.

¿En qué medida podemos evitar los efectos negativos de la rutina?

En realidad, no existe rutina, ya que cuando aprendemos siempre vamos adquiriendo nuevos conocimientos sea

“El motor de la motivación está en nosotros mismos. Lo importante es averiguar que nos motiva.”



cual sea la metodología elegida por el formador. Aunque conviene diversificar los soportes y el material didáctico. El papel del formador puede influir para evitar la rutina con su forma de transmitir los conocimientos. Crear interés, convertir unas sesiones formativas en algo ameno, divertido o incluso transcendental puede romper con la rutina. Explicar las razones de dicho aprendizaje, ayuda a los alumnos a entender lo importante de saber algo muy concreto. Creo que la comprensión del por qué se imparte un tema concreto o las razones por las que los formadores insistimos en algo es fundamental para que el alumno se implique. Explicar por qué usamos tal soporte y cuales son nuestros objetivos pedagógicos permite mayor aceptación por parte del alumno sobre la importancia de un ejercicio concreto o metodología. Aunque, desde mi punto de vista, no habrá rutina si el propio formador disfruta o se divierte impartiendo su clase. La atención del alumno no recae cuando el locutor trata un tema con sentido del humor o con pasión.

¿Podemos hacer uso de las emociones para mejorar la motivación en clase?

Las emociones son importan-

tes en el aprendizaje y no tanto para mejorar la motivación sino para una mayor asimilación de los conocimientos. Se sabe que las emociones sentidas durante una experiencia influirán en mayor o menor grado en la memoria a largo plazo según la intensidad de la emoción. Recordamos aquellos acontecimientos que nos han marcado por el grado de emociones positivas o negativas que sentimos en ese momento.

Si lo trasladamos a la formación, recordaremos mejor aquello que aprendemos si va asociado a una emoción. En las aulas, podemos emplear actividades que fomenten emociones como la alegría, la sorpresa y nos hagan reír. En esos casos, aprendemos sin darnos cuenta debido a los elementos emocionales. A veces, tan sólo se trata de favorecer un ambiente distendido, crear confianza y fomentar las emociones positivas, estableciendo un Aquí y Ahora, dejando fuera del aula las preocupaciones profesionales y personales. Y cuando no se pueden dejar fuera las emociones creadas por acontecimientos ajenos a la sesión formativa, las trasladamos dentro del aula y las usamos con actividades y ejercicios. Las emociones sirven también para mantener la concentración y la atención del alumno. Crear suspense, o crear sorpresa (por el juego, la imaginación, las experiencias compartidas) mantiene al alumno alerta, a la espera de algo.

Last but not least:

Bienvenido a Jonathan: estará presente en el cliente Carrefour como tutor de idiomas para prestar apoyo al equipo de profesores.

¡Feliz vuelta a todos! Iniciamos un nuevo curso. Os invitamos a poneros en contacto con nosotros bien si buscáis recibir formación bien si sois profesores. Septiembre es el mejor momento para iniciar un proyecto formativo. Contacta con nosotros: info@hexagone.es