



Red Interagencial para la
Educación en Situaciones
de Emergencia

COACHING ENTRE PARES PARA DOCENTES EN CONTEXTOS DE CRISIS



Guía del facilitador

TiCC

Teachers in
Crisis Contexts

Agradecimientos

Los materiales para el coaching entre pares de este paquete fueron desarrollados por miembros del Grupo de Trabajo de Docentes en Contextos de Crisis (TiCCWG por sus siglas en inglés). El TiCCWG es un grupo interinstitucional de personas de ONGs internacionales, universidades y agencias de la ONU que trabajan juntos bajo el auspicio de la Red Interagencial para la Educación en Situaciones de Emergencias (INEE). Los materiales son el producto de una colaboración única entre expertos en educación a nivel global y regional, expertos en capacitación de docentes, estudiantes graduados, profesionales de campo y docentes.

Las agencias del TiCCWG contribuyeron sustancialmente con su experiencia, tiempo y recursos financieros para el desarrollo de estos materiales. En particular, los siguientes miembros del Grupo de Trabajo de Docentes en Contextos de Crisis proporcionaron orientación experta durante el desarrollo del paquete de capacitación: Charlotte Bergin (Save the Children Reino Unido); April Coetzee (War Child Holand); Kathleen Denny (Consejo Noruego para los Refugiados); Paul Frisoli (Comité Internacional de Rescate); Juliet Kyoshabire (Save the Children Dinamarca); Mary Mendenhall (Teachers College, Universidad de Columbia); Paul Moclair (Aflatoun International); Janella Nelson (ChildFund); Zuzana Pernicová (People In Need); Bente Sandal-Aasen (Plan International Noruega); Helena Sandberg (Finn Church Aid); Kristy Smith (World Vision International); y Suha Tutunji (Jusoor). Un agradecimiento especial a Charlotte Bergin por su orientación durante el diseño inicial y la puesta a prueba de los materiales de coaching entre pares. Save the Children, World Vision y Teachers College de la Universidad de Columbia proporcionaron generosamente apoyo financiero para la edición y diseño del paquete de capacitación.

Nos gustaría agradecer el tiempo, la energía y el entusiasmo que Mary Mendenhall y sus estudiantes graduados de su curso de Currículum y Pedagogía (primavera de 2016) en Teachers College, Universidad de Columbia, dedicaron al desarrollo del borrador inicial de los materiales. La recién graduada Danielle Falk continuó estos esfuerzos y trabajó incansablemente para incorporar todos los comentarios de las capacitaciones piloto y los revisores externos para finalizar los materiales de coaching entre pares. Ian y Lara Pugh de Blue Apple Projects proporcionaron su experiencia y claridad en la edición y el diseño de los materiales.

Agradecemos a los siguientes revisores externos por proporcionar sus opiniones durante este proceso: Rena Deitz del IRC; el Sr. Mono Robert de Yei Teacher Training College en Sudán del Sur; y Nancy Clair, Ed.D., consultora de educación independiente.

Los materiales de coaching entre pares se sometieron a prueba entre junio de 2016 y enero de 2017 en el campo de refugiados de Kakuma (Kenia). Teachers College, Universidad de Columbia, como parte de su iniciativa Teachers for Teachers, contextualizó y probó los materiales en el campo en colaboración con Mohamud Hure (ACNUR) y la Federación Luterana Mundial (LWF). Agradecimientos especiales a IDEO.org por financiar generosamente la prueba piloto y al ACNUR Kakuma por brindar un apoyo fundamental durante todo el proceso de pilotaje.

Finalmente, nuestro más sincero agradecimiento a los docentes refugiados y kenianos en el campo de refugiados de Kakuma que contribuyeron con su tiempo, energía y experiencia para el desarrollo de los materiales de coaching entre pares. Su compromiso con su propio desarrollo profesional y sus esfuerzos por brindar una educación de calidad en circunstancias extraordinarias, nos sigue resultando muy inspirador.

Tabla de contenidos

Agradecimientos	i
Tabla de contenidos.....	iii
Introducción	1
¿Qué es un coach de pares?.....	1
¿Quién es el coach de pares?	1
¿Cuáles son las actividades del coach de pares?	2
¿Cómo se adapta el coaching entre pares al paquete de <i>Formación para Docentes de Primaria en Contextos de Crisis</i> ?.....	5
¿Cuáles son los dos niveles del coach de pares?	5
Competencias básicas del coaching entre pares en contextos de crisis	7
Las funciones y responsabilidades del coach entre pares.....	7
Facilitación y aprendizaje de personas adultas	8
Conocimiento del contenido	9
Programa diario de la capacitación complementaria del coach de pares.....	10
Visión global de los días.....	10
Consejos para los facilitadores.....	12
Orientaciones de Implementación	13
Actividades de capacitación	13
Selección	13
Agrupación	14
Apoyar a los docentes a apoyarse entre sí	14
Lista de Comprobación de la formación de coaching entre pares.....	16
Paso 1 Conoce a los docentes	16
Paso 2 Familiarícese con el entorno educativo.....	16
Paso 3: Planificar la capacitación de coach de pares	16
Paso 4: Informar a la dirección de la escuela sobre la formación y actividades de coaching entre pares	17
Paso 5: Establecer expectativas claras para los docentes que participan en el coaching entre pares durante la <i>Formación para Docentes de Primaria en Contextos de Crisis</i>	17
La guía del facilitador.....	18
Anexos	72
Anexo 1A - Citas de liderazgo positivo	72
Anexo 1B - Principales cualidades requeridas para el coach de pares como anuncio del periódico.....	74

Anexo 1C - Enunciados de cruzar la línea	75
Anexo 1D - Guión de un CAD	77
Anexo 1E: Pasos del CAD y los ejemplos de respuestas de los coach de pares	82
Anexo 1F: Juego de roles de la suegra	83
Anexo 1G - Ejemplos de respuestas a las preguntas de reflexión	84
Anexo 2A – Encuentre su camino con la clave de comunicación recíproca	85
Anexo 2B: Tarjetas de desafío	86
Anexo 2C - Ejemplos de respuestas de Establecimiento de metas	87
Anexo 2D - Hoja de seguimiento de las metas del docente.....	89
Anexo 2E – Guía del facilitador sobre la planificación de un CAD	92
Anexo 2F – Modelo de un acuerdo para coach de pares (nivel 1).....	93
Anexo 3A. Ejemplos de respuestas a comentarios constructivos y a comentarios críticos.....	94
Anexo 3B – Tabla en forma de T del supervisor y coach de pares	97
Anexo 3C - Respuestas de ejemplo de escenarios de observación en el aula	98
Anexo 2D - Ejemplo de acuerdo de «coach de pares» (Nivel 2)	103
Anexos:	104
Grupos Focales de Debate (GFD). Guía para el aprendizaje entre pares.....	104
Convocatoria de solicitudes para coaching entre pares	106
Carta a directores/as.....	108
Principales atributos de los docentes de educación primaria en contextos de crisis	110
Diapositivas	116

Introducción

Los programas de desarrollo profesional docente más prometedores brindan a éstos oportunidades para aprender nuevos conocimientos y habilidades y tiempo suficiente para practicar estas técnicas en sus aulas. En contextos de crisis, donde muchos docentes no están capacitados o tienen una capacitación insuficiente, podría decirse que este apoyo continuo es lo que más se necesita; sin embargo, el desarrollo profesional en estos entornos es esporádico, de calidad variada y a menudo carece de apoyo de seguimiento posterior a la capacitación (Burns y Lawrie, 2015). Para abordar esta falta de apoyo profesional de calidad para los docentes en contextos de crisis, el Grupo de Trabajo de Docentes en Contextos de Crisis (TiCC, por sus siglas en inglés) publicó el paquete de *Formación para Docentes de primaria en Contextos de Crisis* en marzo de 2016, una capacitación basada en competencias diseñada específicamente para docentes que trabajan en situaciones de emergencia.

Después de la publicación del paquete de capacitación, el TiCC comenzó a trabajar en materiales complementarios de entre pares es un desarrollo profesional continuo (CPD) dirigido por docentes para docentes. El apoyo continuo que los docentes pueden brindarse entre sí a través del coaching entre pares ayuda a los docentes a realizar cambios positivos en su práctica docente. El coaching entre pares proporciona este apoyo a través de dos actividades principales: 1) Círculos de aprendizaje de docentes (CAD) y 2) Observaciones en el aula.

Este documento presenta lo que es el coaching entre pares, quiénes son los coach y describe la capacitación de la persona que hace de coach de pares.. También proporciona consejos de facilitación y orientación de implementación para aquellos interesados en utilizar la capacitación complementaria de coaching entre pares para complementar el paquete de *Formación para Docentes de Primaria en Contextos de Crisis*. La capacitación complementaria de coaching entre pares fue revisada por coach de la capacitación de docentes y expertos en emergencias, y sometida a prueba en el campo de refugiados de Kakuma (Kenia) varias veces antes de ser finalizada.

¿Qué es un coach de pares?

El coaching entre pares proporciona un nivel adicional de apoyo a los docentes que participan en la *Formación para Docentes de Primaria en Contextos de Crisis* al prepararlos para usar Círculos de Aprendizaje de Docentes (CAD) y Observaciones en el Aula. A través de estas actividades colaborativas, los docentes crean una red de apoyo y desarrollan comunidades de práctica para fortalecer su desarrollo profesional después de los talleres de capacitación.

¿Quién es el coach pares?

Los/as coach entre pares son docentes motivados, comprometidos y apasionados que han participado en la *Formación para Docentes de Primaria en Contextos de Crisis*. Estos docentes reciben capacitación adicional sobre liderazgo positivo, comunicación de apoyo y aprendizaje de personas adultas para convertirse en coach. Es importante que los coach participen en la formación de docentes antes de la capacitación complementaria sobre

coaching entre pares para asegurarse de que estén familiarizados con el contenido de la misma, así como con los docentes con los que trabajarán. Al estar familiarizados con sus colegas docentes, los tutores pueden apoyar mejor el desarrollo profesional continuo de los docentes en actividades grupales (CAD) e individuales (observaciones en el aula).

¿Cuáles son las actividades del coach de pares?

La capacitación complementaria de coaching entre pares prepara a los docentes para organizar, facilitar y realizar CAD y observaciones en el aula. A través de los CAD y las observaciones en el aula, los docentes crean una comunidad de práctica en la que se apoyan mutuamente, fortalecen su enseñanza individual y trabajan para mejorar la educación en su comunidad.

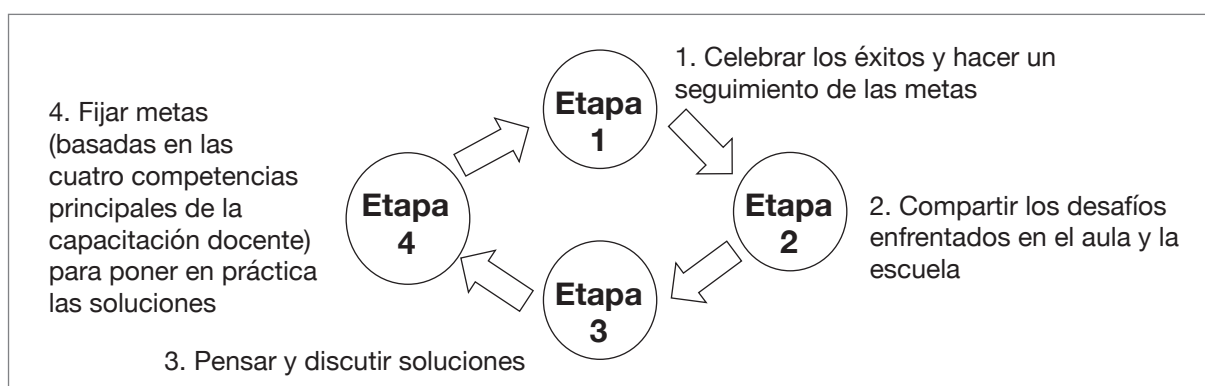
Círculo de Aprendizaje Docente (CAD)

Los CAD son reuniones programadas regularmente (por ejemplo, una o dos veces al mes) para que los docentes celebren los éxitos en la enseñanza y piensen en soluciones a los desafíos que puedan enfrentar en sus aulas. Sirven como sesiones de intercambio grupal para ayudar a crear una comunidad profesional de docentes que apoyan y alientan unos a otros para satisfacer sus necesidades. Cada CAD es de aproximadamente 1.5 horas.

Hay cuatro pasos para la puesta en marcha de un CAD (consulte la Figura 1):

- 1) Celebrar los éxitos y comprobar los objetivos
- 2) Compartir los desafíos a los que se enfrenta en el aula y la escuela
- 3) Buscar soluciones
- 4) Establecer metas (basadas en las 4 competencias básicas del docente) sobre cómo poner en práctica las soluciones

Figura 1: Los cuatro pasos del CAD



Hay dos formularios que los/as coach de pares deben completar para los CAD:

- 1) Registros CAD
- 2) Hojas de Seguimiento de Objetivos

En los Registros de los CAD, los coach de pares escriben los temas principales que se discutieron en el CAD y cualquier desafío que enfrentaron al organizar y / o facilitar el CAD. Los coach de pares completan los registros del CAD una vez finalizado el mismo. Consulte la página 6 de la caja de herramientas del coach de pares, nivel 1, o la página 6 de la caja

de herramientas del coach de pares, nivel 2 para ver un ejemplo de un registro de CAD completo. En las hojas de seguimiento de objetivos, los coach pares escriben las metas individuales que cada docente establece en el CAD (Paso 4 del CAD). Al comienzo del siguiente CAD, los coach de pares y los docentes revisan su progreso en estas metas (Paso 1 del CAD). Los coach de pares completan las hojas de seguimiento de objetivos durante el CAD con los docentes. Consulte la página 8 (en las cajas de herramientas del coach de pares nivel 1 y nivel 2) para ver un ejemplo de una hoja de seguimiento de objetivos completa.

Los CAD son más efectivos cuando ocurren de manera constante durante un período de tiempo prolongado. Los CAD frecuentes garantizan que los docentes reciban apoyo continuo de pares con tiempo suficiente para reflexionar y practicar nuevas estrategias de enseñanza. La *Formación para Docentes de Primaria en Contextos de Crisis* tiene un paquete de capacitación introductorio de 4 días y un paquete de capacitación extendido de 4 módulos. Para los docentes que participan en el paquete de capacitación introductorio, el TiCC recomienda un mínimo de cuatro CAD (uno por cada día de capacitación). Para los docentes que participen en el paquete de capacitación ampliado de 4 módulos, el Grupo Colaborativo de Capacitación de Docentes en Contextos de Crisis recomienda un mínimo de ocho CAD (dos por cada módulo). Estas son las recomendaciones mínimas, y el TiCC alienta firmemente a realizar más CAD para brindar un apoyo post-capacitación efectivo entre pares.

Observaciones en el aula

Alejándose de la evaluación tradicional de la observación en el aula, las observaciones entre pares alienta a los docentes a aprender al ver a sus colegas en acción y reflejarlo en las evaluaciones post-enseñanza.

Existen tres pasos en la observación en el aula del coach de pares:

- 1) Reunión pre-observación
- 2) Observación en el aula
- 3) Reunión post-observación

Tabla 1: Pasos de la observación en el aula

Pasos de la observación en el aula		
Paso 1	Reunión pre-observación	La reunión pre-observación consta de una conversación informal entre el coach pares y el docente para confirmar la fecha y hora de la observación. Esta reunión puede ser presencial, virtual o por teléfono.
Paso 2	Observación en el aula	Durante la observación en el aula, el coach pares toma notas descriptivas en la evaluación, que incluyen las acciones del docente y de los estudiantes. El coach de pares toma notas sobre lo que fue bien en la evaluación, refiriéndose a «puntos fuertes», y áreas para mejorar refiriéndose a «mejoras».
Paso 3	Reunión post-observación	En la reunión post-observación, el coach de pares hace preguntas reflexivas al docente para ayudarlo a pensar sobre cómo resultó la evaluación. Es importante que el coach de pares oriente la conversación al hacer preguntas, y no lleve a la discusión al brindar comentarios inmediatamente.

Existen dos formularios que el coach de pares debe completar para las observaciones en el aula

- 1) Formularios de la observación en el aula
- 2) Formularios para la reunión posterior a la observación

En el formulario para la observación en el aula, los coach de pares escriben notas descriptivas sobre los puntos fuertes y las mejoras que identificaron durante la observación en el aula. Este formulario es solo para el coach de pares y lo ayuda a guiar la reunión post-observación. Estas notas no se comparten con el docente. Ver páginas 13-15 (en el nivel 2 de la caja de herramientas para el coach de pares) para ejemplos de formularios completos para observaciones en el aula y de reuniones post-observaciones.

En el formulario para reuniones post-observaciones, los coach de pares escriben las ideas de los docentes para los puntos fuertes y las mejoras en sus clases. El formulario de reuniones post-observaciones incluye preguntas reflexivas que los coach de pares pueden hacerles a los docentes para orientar la reunión. Además, los coach de pares y los docentes fijan 1-2 objetivos y escriben los planes de acción para lograrlos en el formulario de la reunión posterior a la observación.

Al igual que los CAD, las observaciones en el aula son más eficaces cuando se realizan de forma sistemática. Las observaciones periódicas en el aula garantizan que los docentes se sientan cómodos al ser observados y reciban apoyo continuo entre pares al reflexionar en sus clases con su coach de pares. Se recomienda que las observaciones en el aula sean una vez al mes o cada dos meses (dependiendo del tiempo y la disponibilidad de los docentes).

Visitas al aula

Las visitas al aula son visitas entre los miembros del CAD para observarse mutuamente dando una clase en sus aulas. A diferencia de las Observaciones de Aula de los coach de pares, las visitas de aula no tienen reuniones formales posteriores a la observación ni formularios de observación de aula para completar. Además, las visitas al aula son diferentes de las observaciones del coach de pares en el aula porque cada miembro del CAD observa a cada uno de sus colegas enseñando y, a su vez, es observado por cada uno de sus colegas. Las visitas al aula ocurren en horarios rotativos para que todos tengan la oportunidad de observar y ser observados.

Las visitas al aula son oportunidades para el aprendizaje mutuo al presenciar la práctica de la enseñanza en acción. Ocurren cuando los docentes quieren mostrar a sus colegas cómo implementar exitosamente una nueva estrategia de formación en sus aulas o cuando ellos piden más apoyo para implementar una estrategia que ha supuesto un desafío para ellos. Las visitas al aula no son una actividad obligatoria de los coach pares, pero el TiCC las recomienda firmemente.

¿Cómo se adapta el coaching entre pares al paquete de *Formación para Docentes de Primaria en Contextos de Crisis*?

El cambio en la práctica docente lleva tiempo. Sin un apoyo continuo, es difícil recordar nuevos conocimientos de la *Formación para Docentes de Primaria en Contextos de Crisis*, y aún más difícil es transferir este conocimiento. Los coach de pares crean oportunidades para que los docentes se apoyen unos a otros luego de la capacitación a través de los CAD y de las observaciones en el aula. El apoyo profesional y personal continuo que los docentes pueden brindarse entre ellos a través del coach de pares los ayuda a aplicar las habilidades que aprendieron de la capacitación en sus aulas.

El coaching entre pares debe ocurrir inmediatamente luego del taller de capacitación para luego garantizar un apoyo conectado y continuo. Tanto en el paquete de 4 días de introducción a la capacitación y en el paquete de módulos complementario, los docentes abarcan cuatro áreas de competencia importantes: 1) Función y bienestar docente; 2) Protección, bienestar e inclusión de la niñez; 3) Pedagogía; y 4) Plan de estudios y planificación. Cada docente, incluyendo al coach de pares comienza la capacitación entre pares con el mismo conocimiento de competencias. Los coach de pares reciben capacitación adicional sobre cómo identificar el área de competencia que cada docente debe desafiar y cómo establecer objetivos SMART (específicos, medible, alcanzables, realistas/importantes y de duración limitada) basándose en la competencia para superar el desafío.

A través del establecimiento de objetivos, el coach de pares ayuda a sus colegas (y a ellos mismos) a reflexionar sobre un desafío que estén enfrentando en sus aulas y establecer objetivos realistas, basándose en la *Formación para Docentes de Primaria en Contextos de Crisis*, para superar el desafío. El coach de pares también ofrece el apoyo continuo necesario para alcanzar esos objetivos y finalmente realizar cambios positivos sostenidos en las prácticas de enseñanza.

¿Cuáles son los dos niveles del coaching entre pares?

Existen dos niveles de coaching entre pares en la capacitación complementaria. El nivel 1 del coaching entre pares (Día 1-2) prepara a los participantes para facilitar CAD con sus colegas. El nivel 2 del coach entre pares (Día 1-3) prepara a los participantes para facilitar CAD y llevar a cabo las observaciones en el aula con sus colegas. Véase el cuadro 2.

La capacitación complementaria del coach de pares tiene dos niveles para brindar flexibilidad en la implementación. Así como la misma capacitación necesitará ser contextualizada, el nivel del Guía entre pares deberá seleccionarse en base a las necesidades y disponibilidades de los docentes en un entorno en particular. El nivel 1 del coaching entre pares puede ser el más apropiado para docentes con tiempo limitado ya que implica menos compromiso de tiempo para que los docentes se junten mensualmente en los CAD; mientras que el nivel 2 puede ser más apropiado para docentes con mayor flexibilidad en sus horarios para garantizar que puedan llevar a cabo las observaciones en el aula mensualmente.

Tabla 2: Los dos niveles del coaching entre pares

Coaching entre pares Nivel 1	
Días de capacitación para coaching entre pares	Día 1 y 2
Actividades del coach de pares	CAD, visitas al aula (opcional)
Coaching entre pares Nivel 2	
Días de capacitación para coaching entre pares	Día 1, 2 y 3
Actividades del coach de pares	CAD, observaciones en el aula, visitas al aula (opcional)

Competencias básicas de los coach de pares en contextos de crisis

La capacitación complementaria del coach de pares se basa en 25 competencias del coaching entre pares desarrolladas por el TiCC que representan las destrezas, las habilidades, y el comportamiento de los coach de pares. Estas 26 competencias se dividen en tres áreas principales: 1) Funciones y responsabilidades del coach pares; 2) Facilitación y aprendizaje de adultos; y 3) Conocimiento de contenido. Las funciones y responsabilidades del coach de pares apoya el liderazgo positivo y la habilidad de reflexión y de resolver problemas; la facilitación y aprendizaje de adultos apoya la colaboración, la habilidad organizativa y el aprendizaje El conocimiento de contenido no se incluye en la capacitación complementaria de coach de pares; sin embargo, el TiCC recomienda que la capacitación complementaria la lleven a cabo expertos en la materia para apoyar a los docentes a que desarrollen las competencias necesarias para el conocimiento del contenido.

Figura 2: Competencias del coach pares



Las funciones y responsabilidades del coach de pares

El coach de pares

- Fomenta un entorno de aprendizaje seguro y efectivo para todos los estudiantes y docentes.
- Potencia la confianza y el desarrollo de todos los docentes independientemente de la capacidad, el género, el idioma, la cultura o religión.
- Modela las relaciones entre colegas de los docentes, la colaboración con los líderes escolares y se comunica con todas las partes interesadas en la educación de una manera profesional.
- Modela prácticas reflexivas, consientes, inclusivas y participativas durante las actividades que desarrollan los coach de pares.
- Mantiene y adhiere al calendario de apoyo entre pares y conserva un sistema de

registros para contabilizar las actividades grupales (CAD) y uno a uno (observaciones en el aula).

- Reconoce obstáculos para la implementación exitosa de las actividades del coaching entre pares (por ejemplo, distancia, confianza, etc.) y busca soluciones para superar esos obstáculos.
- Colabora con docentes para desarrollar objetivos relevantes, medibles y basados en la competencia.

Facilitación y aprendizaje de personas adultas

El coach de pares

- Demuestra una comprensión de métodos y enfoques aptos para el aprendizaje de personas adultas (los adultos están motivados internamente y son autodidactas; aportan una gran experiencia de vida y conocimiento al aprendizaje; y están orientados hacia los objetivos y motivados por aprender cosas que son aplicables e importantes en sus vidas).
- Escucha activamente y hace preguntas para promover las prácticas reflexivas de los docentes.

Planea /establece metas

- Ayuda a los docentes a autoevaluar su capacidad de enseñanza, sus necesidades y desafíos utilizando la lista adjunta de competencias básicas del docente de la *Formación para Docentes de Primaria en Contextos de Crisis* como indicadores clave de eficacia.
- Promueve el desarrollo profesional al apoyar las fortalezas y áreas de crecimiento de los docentes.
- Colabora con los docentes para establecer metas de desarrollo profesional a corto y largo plazo, así como criterios para medir el progreso en las hojas de seguimiento de metas, completadas durante los CAD y / o después de las observaciones en el aula.

Colaboración formativa

- Facilita oportunidades para la colaboración del docente, la observación de colegas y las discusiones profesionales.
- Brinda apoyo en múltiples entornos según las necesidades y preferencias de los docentes, como reuniones individuales (observaciones en el aula, conversaciones informales) y sesiones de grupos pequeños (CAD).
- Utiliza una variedad de estrategias como la planificación cooperativa, visitas al aula, observaciones en el aula y modelos para fomentar la adopción por parte de los docentes de una pedagogía mejorada y el desarrollo continuo de las competencias de los docentes de la *Formación para Docentes de Primaria en Contextos de Crisis*.

Autoevaluación asistida

- Supervisa y ajusta las estrategias para ayudar a los docentes a alcanzar sus metas de acuerdo con el progreso de cada uno.
- Reconoce la importancia y facilita la reflexión, la autoevaluación y la resolución de problemas.
- Proporciona (y está abierto a recibir) retroalimentación constructiva basada en

competencias para apoyar a los docentes en sus esfuerzos por mejorar la práctica docente.

- Apoya a los docentes en el análisis y la respuesta a las tendencias y patrones en los resultados del aprendizaje de los estudiantes.

Conocimiento del contenido

El coach de pares

- Es competente en el idioma de enseñanza y tiene un conocimiento básico del idioma hablado por la mayoría de los docentes y estudiantes.
- Demuestra comprensión de los conceptos fundamentales de alfabetización, matemáticas y otras materias de la escuela primaria.
- Demuestra comprensión de las estrategias para apoyar la seguridad y el bienestar físico, social y emocional de los estudiantes.
- Demuestra conocimiento del plan de estudios nacional y puede orientar y adecuar eficazmente la planificación de lecciones de acuerdo con los objetivos, enfoques, alcance y secuencia del plan de estudios.
- Comunica y modela diversas técnicas de enseñanza apropiadas para la edad (es decir, trabajo en parejas, en grupo y de toda la clase; lectura en voz alta, canciones, juegos) que se tratan en la *Formación para Docentes de Primaria en Contextos de Crisis*.
- Comunica y modela técnicas que abordan problemas típicos en las aulas de refugiados (es decir, tamaños de clase fluctuantes, uso y habilidad de múltiples idiomas, y niveles variados de desarrollo académico, social y emocional) cubiertos en la *Formación para Docentes de Primaria en Contextos de Crisis*.

Programa diario de la capacitación complementaria del coach de pares.

La capacitación complementaria del coach de pares contiene una guía para el facilitador, una caja de herramientas del coach de pares y una presentación PowerPoint (las diapositivas también se pueden escribir fácilmente en papel de rotafolio si la tecnología no está disponible). La capacitación se puede realizar en dos días para el coaching entre pares de nivel 1 y en tres días para el coaching entre pares de nivel 2 (ver Tabla 2). La siguiente tabla proporciona una descripción general de cada día de la capacitación, incluidos los títulos, los objetivos y los tiempos de las sesiones.

Visión general de los días

Tabla 3: Vistazo de los días

Día 1 Nivel 1 y 2	<p>Sesión 1: El papel y las responsabilidades del coach de pares y los CAD</p> <p>Objetivos: Al final de esta sesión los participantes serán capaces de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Describir la función a desempeñar y las responsabilidades del coach de pares. • Identificar las cualidades clave de un coach pares. • Explicar por qué el coach de pares es un componente importante del desarrollo profesional continuo de los docentes. • Describir el propósito los CAD y el papel del coach de pares en la organización y facilitación de los CAD <p>Tiempo: 3 horas y 15 minutos</p>
	<p>Sesión 2: Comunicación de apoyo</p> <p>Objetivos: Al final de esta sesión los participantes serán capaces de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar los cuatro principios de la comunicación de apoyo. • Practicar la escucha activa y el cuestionamiento reflexivo • Describir la importancia de utilizar la comunicación de apoyo en el coaching entre pares. <p>Tiempo: 1 hora y 55 minutos</p>

<p>Día 2 Nivel 1 y 2</p>	<p>Sesión 1: Fundamentos del aprendizaje de adultos y la práctica de CAD</p> <p>Objetivos: Al final de esta sesión los participantes serán capaces de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar los cuatro principios del aprendizaje de adultos. • Explicar cómo el aprendizaje de adultos se relaciona con el coaching entre pares. • Facilitar un CAD mediante la comunicación de apoyo. <p>Tiempo: 3 horas y 35 minutos</p> <hr/> <p>Sesión 2: Establecimiento de objetivos en las 4 áreas de competencias básicas de la <i>Formación para Docentes de Primaria en Contextos de Crisis</i></p> <p>Objetivos: Al final de esta sesión los participantes serán capaces de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer objetivos en las 4 áreas de competencias básicas de la <i>Formación para Docentes de Primaria en Contextos de Crisis</i> • Explicar el propósito de la hoja de registro de objetivos. • Identificar los pasos en la planificación de un CAD <p>Tiempo: 1 hora 30 minutos (2 horas para el nivel 1 de capacitación del coaching entre pares)</p>
<p>Día 3 Nivel 2</p>	<p>Sesión 1: Observaciones en el aula</p> <p>Objetivos: Al final de esta sesión los participantes serán capaces de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer relaciones positivas y de confianza con otros docentes y partes interesadas en la educación • Distinguir el papel del coach de entre pares del de supervisor/ inspector. • Identificar los tres componentes de una observación en el aula • Utilizar una comunicación de apoyo en las reuniones posteriores a la observación <p>Tiempo: 5 horas</p>

Consejos para los facilitadores

La capacitación complementaria del coaching entre pares modela el liderazgo positivo, la comunicación de apoyo y las prácticas colaborativas que los docentes utilizarán al asumir su papel de coach. Como facilitador, tu modelarás estas estrategias mediante:

- El uso de técnicas de comunicación de apoyo, como la escucha activa y el cuestionamiento reflexivo.
- Dando suficiente tiempo para que los participantes reflexionen sobre los materiales de capacitación y hagan preguntas para fomentar la participación activa.
- Fomentando la colaboración animando a los participantes a trabajar juntos en diversas actividades.
- Proporcionando tiempo suficiente para que los participantes practiquen las actividades de coaching entre pares para que puedan comprender mejor y facilitar estas actividades después de la capacitación.

La capacitación complementaria de coaching entre pares también pretende modelar las técnicas activas y centradas en el estudiante que se abordan en el paquete de *Formación para Docentes de Primaria en Contextos de Crisis*. Todas las técnicas de facilitación deben ser prácticas, activas y participativas. Como facilitador, utilizarás diversas técnicas de enseñanza que los participantes aprendieron en la capacitación de docentes para reforzar sus competencias como docente. Este modelo también apoyará a los participantes mientras ayudan a sus colegas docentes a continuar desarrollando sus competencias en las actividades como coach de pares.

Orientaciones de Implementación

Actividades de capacitación

El orden de las actividades en esta guía es la secuencia recomendada de actividades. El facilitador debe sentirse libre de cambiar el orden de las actividades para que la capacitación sea relevante y significativa para los docentes en su contexto. La secuencia recomendada de actividades se basa en una serie de pruebas piloto en el campo de refugiados de Kakuma y puede que no sea la secuencia más adecuada para los docentes en otros contextos. Es muy importante que el facilitador revise esta guía y realice los cambios en la secuencia que considere necesarios.

Selección

Los coach de pares son docentes motivados, comprometidos y apasionados que han participado en la *Formación para Docentes de Primaria en Contextos de Crisis*. Durante la capacitación de docentes, debería haber un proceso de solicitud abierta para los docentes participantes (consulte las páginas 106-107 para ver una solicitud de muestra de *Teachers for Teacher's en el campo de refugiados de Kakuma, Kenia*). Cuando sea posible, el facilitador debe visitar a los docentes en sus aulas antes de seleccionar a los participantes para la capacitación de coaching entre pares. Durante las visitas, el facilitador debe prestar atención a lo siguiente:

1. Si el docente está:
 - a. Utilizando estrategias de la capacitación en su aula.
 - b. Hablando con los estudiantes de una manera abierta y tranquila.
 - c. Hablando con sus colegas de manera amistosa y colaborativa.
2. Los criterios de selección adicionales deben incluir asegurar la diversidad de:
 - a. Género.
 - b. Nacionalidad.
 - c. Escuela (si la capacitación incluye docentes de varias escuelas).
 - d. Experiencia docente.
 - e. Asignaturas impartidas.

Si bien no es necesario incluirlo, se recomienda pensar en la posibilidad y sostenibilidad de una estructura de incentivos para los coach de pares. En sus nuevos roles, los coach de pares asumirán responsabilidades adicionales además de sus trabajos / obligaciones existentes.

Para los docentes en contextos de crisis cuyo tiempo ya es limitado, un incentivo, como una bicicleta o un pequeño estipendio monetario puede ser tanto un elemento motivador como una forma de ayudar al coach de pares a facilitar las actividades de tutoría. Algunas preguntas que puede hacerse al tomar esta decisión incluyen:

1. ¿Podemos ofrecer un incentivo a los coach de pares?
2. ¿Cuál es el incentivo más apropiado para proporcionar a los tutores o guías (por ejemplo; dinero, bicicletas, etc.)?

3. ¿Tenemos dinero para ofrecer un pequeño incentivo a los coach? Si es así, ¿cuál es la cantidad apropiada para proporcionar dado el salario que reciben?
4. ¿Qué implicaciones tendría proporcionar un incentivo en la relación entre los coach de pares y sus colegas docentes?
5. ¿Qué implicaciones tendría en el actual proveedor de educación (ONG, MdE, etc.)?
6. ¿Qué tanto somos capaces de mantener el incentivo?
7. ¿Cómo sería de diferente el coaching entre pares sin una estructura de incentivos?

Agrupación

Antes de implementar la capacitación para coach de pares, es importante determinar la estructura de los grupos de capacitación de docentes. Los grupos de coach de pares pueden ser basados en la escuela o entre escuelas, por asignatura o grado / clase o comprender una variedad de materias y grados / clases. Independientemente de la composición del grupo de coach de pares, es importante incluir las ideas y opiniones de los docentes en su agrupación. Antes de la capacitación de coaching entre pares, organice oportunidades de hablar con los docentes a través de discusiones de grupo focales (DGF), entrevistas informativas claves o conversaciones informales para entender las prioridades de los docentes para su aprendizaje continuo. Además de comprender las motivaciones profesionales y personales de los docentes, es importante pensar en los desafíos que les pueden impedir participar activamente en las actividades de capacitación de coaching entre pares (es decir, largas distancias entre escuelas, transporte no disponible o informal, diferentes motivaciones personales, tiempo limitado, etc.).

Ninguna cantidad de preparación reflexiva eliminará por completo las barreras de participación; sin embargo, la consideración reflexiva de retos potenciales pueden reducir estas barreras.

Mientras los grupos de coaching entre pares pueden tomar distintas formas, el TiCC fomenta los grupos basados en la escuela o entre escuelas, si las escuelas están ubicadas cerca (siempre que sea seguro caminar entre escuelas). En contextos de crisis, puede haber un número limitado de escuelas o las escuelas pueden encontrarse muy lejos unas de otras. El transporte puede ser caro, limitado, informal o completamente inaccesible. Por estas razones, el TiCC promueve CAD escolares o CAD inter escolares para escuelas cercanas entre sí. Los CAD escolares permiten a los docentes fortalecer la colaboración interna con fuerte potencial de cambiar positivamente la cultura escolar. Los CAD inter escolares promueven el aprendizaje compartido entre docentes de varias escuelas que de otra manera no hubiesen tenido la oportunidad de colaborar. Ambos enfoques presentan oportunidades y retos, y es necesario hablar con los docentes y otras partes interesadas de la educación para determinar el mejor enfoque para el contexto.

Apoyar a los docentes a apoyarse entre sí

Proporcionar apoyo relevante y sustancial a los docentes es un componente crítico para la educación de calidad y es un derecho fundamental de los docentes y estudiantes en contextos de crisis. Sin embargo, es igualmente importante reconocer la carga adicional que las oportunidades de desarrollo profesional continuo pueden imponer a los docentes que trabajan en estos entornos. El modelo de coaching entre pares está pidiendo a los docentes tomarse el tiempo en sus ya sobrecargados horarios de añadir responsabilidades

adicionales. Los docentes que trabajan en contextos de crisis encaran retos extraordinarios como la gestión de aulas masificadas, el equilibrio de una población estudiantil diversa, la prestación de apoyo psicosocial a los estudiantes que han sufrido desplazamientos y que reciben un apoyo mínimo para sus propias necesidades profesionales y personales. Si bien no existe un equilibrio claro entre respetar el horario ya sobrecargado de los docentes y brindar apoyo profesional adicional y sostenido, es importante que aquellos que usan el modelo de coaching entre pares mantengan este tema en sus mentes durante su implementación. Además, es importante incluir a los docentes a la hora de planificar cómo implementar el modelo de coaching entre pares en su entorno.

Lista de Comprobación de la capacitación de coach de pares.

A continuación, le presentamos cinco pasos útiles que debe realizar antes de facilitar la capacitación complementaria de coaching entre pares.

Paso 1 Conoce a los docentes

- ▶ Dedique tiempo en las aulas y escuelas para ver qué tipo de oportunidades colaborativas existen para los docentes y qué tipo de prácticas pedagógicas están siendo utilizadas actualmente por los docentes. Si el tiempo lo permite, realice 1 ó 2 debates de grupos focales (DDGF) con los docentes (véase en las páginas 104-105 un ejemplo de guía de grupos focales), revise los datos disponibles sobre los docentes y los estudiantes, y/o realice una breve entrevista con los docentes.

Paso 2 Familiarícese con el entorno educativo

- ▶ Investigue los recursos y organizaciones locales disponibles para proporcionar mayor apoyo a los docentes y estudiantes (ONGs, MdE, agencias de la ONU, etc.) e investigar las oportunidades actuales de desarrollo profesional docente (incluidos los departamentos de garantía de calidad a través de ONGs o MdE).
- ▶ Reúnase con funcionarios locales de educación de ONGs, MdE o agencias de la ONU para desarrollar asociaciones. Trabajar con otras organizaciones locales asegurará que la capacitación de docentes se base en programas existentes en lugar de duplicar esfuerzos.
- ▶ Realice un mapa de las escuelas de los docentes que participan en el coaching entre pares para tener una idea del número de escuelas, la distribución de los docentes entre las escuelas y la distancia entre ellas. Es importante considerar estos puntos para eliminar las barreras potenciales para la participación de los docentes en las actividades de coaching entre pares. Es recomendable recomendado la creación de grupos de coaching entre pares en las escuelas para reducir aún más los obstáculos a la participación

Paso 3: Planificar la capacitación de coaching entre pares

- ▶ Confirmar el proceso de solicitud y selección de coach de pares (véase la Guía de Implementación - Selección) y la estrategia de agrupación de coach de pares (véase la Guía de Implementación - Agrupación).
- ▶ Seleccionar el nivel 1 o nivel 2 de capacitación de coaching entre pares y usar la caja de herramientas correspondiente con el nivel de capacitación seleccionado.
- ▶ Leer la guía del facilitador y la caja de Herramientas del coach de pares correspondiente al nivel del coaching entre pares. Esta caja de herramientas describe los objetivos generales del coaching entre pares y las responsabilidades y actividades de los coach de pares. Debe familiarizarse con esta caja de herramientas antes de la capacitación y hacer cualquier ajuste sobre cómo planea implementar la capacitación de docentes.

Paso 4: Informar a la dirección de la escuela sobre la capacitación y actividades del coaching entre pares

- Enviar cartas a los equipos directivos o líderes escolares relevantes con información sobre las actividades del coaching entre pares (consultar páginas 108-109 donde se presenta una carta de muestra para los directores escolares). Es importante mantener informados a los/las líderes escolares de las responsabilidades y actividades de sus docentes mientras participan en el coaching entre pares (por ejemplo, reuniones en CAD, conducir observaciones de aulas, etc.). Si es posible, visitar escuelas para hablar con los equipos directivos y otros líderes escolares sobre el coaching entre pares.

Paso 5: Establecer expectativas claras para los docentes que participan en el coaching entre pares durante la *Formación para Docentes de Primaria en Contextos de Crisis*

- Mientras solo algunos docentes serán seleccionados como coach de pares para recibir capacitación adicional, todos los docentes desde la capacitación participarán en las actividades de coaching entre pares. Establecer claramente las expectativas de participación en las actividades de coaching entre pares ayuda a promover el compromiso en los CAD y las observaciones en el aula una vez que comience el coaching entre pares. El modelo peer-to-peer (de igual a igual) puede ser nuevo para algunos docentes; por tanto, identificar la estructura y establecer expectativas son fundamentales para su éxito. En la capacitación modular extendida, Módulo 1: El rol y el bienestar docente; Sesión 3: Colaboración y comunidades de prácticas, proporciona actividades relevantes, informativas y participativas para introducir el coaching entre pares.

Fuentes:

- Burns, M. and Lawrie, J. (Eds.). (2015). *Where It's Needed Most: Quality Professional Development for All Teachers* (Donde es más necesario: Desarrollo profesional de calidad para todos los docentes). Nueva York, NY: Red Interagencial para la Educación en Situaciones de Emergencia.
- INEE. (2010). *Notas de orientación relativas a la enseñanza y el aprendizaje*.
- INEE. (2010). *Normas mínimas para la educación: Preparación, respuesta, recuperación*.
- IRC.(2014). *Coaching framework for Sierra Leone* (Marco de tutoría para Sierra Leona).
- IRC. (2014). *Minimum requirement for refugee teachers* (Requisitos mínimos para los docentes refugiados).
- Colegio de profesores de Ontario. (2014). *Ethical standards for the teaching profession* (Estándares éticos para la profesión de enseñanza).
- Colegio de profesores de Ontario. (2014). *Standards of practice for the teaching profession* (Estándares de práctica para la profesión de enseñanza).
- Save the Children. (2003). *Educación en situaciones de emergencia. Una caja de Herramientas para empezar y gestionar la educación en Situaciones de Emergencia*.
- TESSA. (2012). *Analysis of an effective teacher* (Análisis de un docente efectivo)



La guía del facilitador

Cómo usar esta guía

Iconos



Este ícono muestra una recomendación o sugerencia para ayudarte a lo largo de la actividad.



Este ícono destaca las preguntas que deberías hacer a los participantes.



Este ícono provee respuestas de ejemplo a las preguntas hechas a los participantes.



Este ícono provee un texto por el cual puedes decir y hacer conexiones a lo largo de las actividades.

Día 1

Sesión 1:

Introducción al aprendizaje entre pares y los círculos de aprendizaje para docentes (CAD).



Tiempo:

3 horas 15 minutos

Objetivos:

Al final de la sesión, los participantes podrán:

- Describa el rol y responsabilidades del coach de pares
- Identificar las cualidades clave de un coach de pares
- Describir el propósito de un CAD y el rol del coach de pares en la organización y funcionamiento de los CAD
- Explicar por qué el aprendizaje entre pares es un componente crucial en el desarrollo profesional continuo de los docentes.

Materiales:



Anexos:

- Anexo 1A - Citas de liderazgo positivo
- Anexo 1B - Principales cualidades requeridas para el coach de pares en un anuncio del periódico
- Anexo 1C - Paso por encima de las declaraciones de línea
- Anexo 1D - Guion de un CAD
- Anexo 1E - Ejemplo de respuestas sobre los pasos de un CAD

Folleto:

- Folleto 1.1 – Palabras clave
- Folleto 1.2 - Anuncio en el periódico de un coach de pares (Nivel 1)
- Folleto 1.2 - Anuncio en el periódico de un coach de pares (Nivel 2)
- Folleto 1.3 - Pasos de un CAD
- Modelo de aprendizaje entre pares (página 1 en las cajas de herramientas de aprendizaje entre pares de nivel 1 y nivel 2)

General:

- Caja de herramientas para el coach de pares
- Papel de rotafolio
- Marcadores
- Papel suelto
- Bolígrafos
- Tarjetas para anotaciones
- Notas adhesivas

- Cinta adhesiva
- Cuerda

Diapositivas:



- Diapositivas 1 - 8 (página 116)

Trabajo previo para el facilitador

- Revise las diapositivas de PowerPoint y contextualícelas según corresponda. En caso de que PowerPoint no esté disponible, dibuje diapositivas en papel de rotafolio (Diapositivas 1-8)
- Revise la caja de herramientas, especialmente el modelo de coaching pares y la sección de CAD
- Contextualice las 6 citas de Liderazgo Positivo (Anexo 1A) con anticipación para asegurar que sean relevantes para los participantes (es decir, nacionalidad, cultura, género, región, etc.). Escriba las citas en papel de rotafolio (una cita por cada rotafolio).
- Si esta no es la primera formación de complemento de coach de pares, invite a los coach anteriores para la actividad ¿Qué es un TLC?

INTRODUCCIÓN:



TIEMPO: 35 minutos.



MATERIALES: Folleto 1.1 - Palabras clave, papel de rotafolio, marcadores.



DIAPPOSITIVAS: 1-5

1. Introduzca la formación de coach de pares como un componente esencial de la *Formación de docentes de primaria en contextos de crisis* (10 minutos)

Resumen de la actividad: esta es la actividad de apertura de la formación de los coach de pares. El objetivo principal de esta actividad de apertura es dar la bienvenida a los participantes a la formación de coach de pares y conectar el aprendizaje entre pares con la formación de docentes de primaria en contextos de crisis. Es importante revisar brevemente las cuatro áreas de competencia principales en la formación de docentes, ya que el aprendizaje entre pares proporciona un apoyo adicional a quienes continúan desarrollando estas competencias en el futuro. También se realizarán varias actividades «domésticas» (distribución de manuales a los participantes, señalización de palabras clave del día, revisión de la agenda diaria, etc.).

PASOS

- Dé la bienvenida a los participantes. Recuérdeles que su selección se basó en su compromiso y fuertes habilidades de comunicación y colaboración mostradas en la capacitación.

- Brinde información acerca de la *Formación para docentes de educación primaria en contextos de crisis*.
 - ▶ 4 competencias básicas: 1) Rol y bienestar del docente; 2) Protección, bienestar e inclusión de la niñez; 3) Pedagogía; y 4) Plan de estudios y planificación (Diapositiva 2).
- Presente el papel del coach de pares en la entrega de apoyo continuo para el desarrollo profesional de los docentes en estas cuatro áreas (Diapositiva 3).
- Haga referencia al **folleto 1.1** y explique que revisarán juntos esas palabras clave durante la capacitación.
- Revise los objetivos de la sesión 1 (diapositiva 5):
 - ▶ Describa el rol y responsabilidades del coach de pares
 - ▶ Identificar las cualidades clave de un coach de pares
 - ▶ Describir el propósito de un CAD y el rol del coach de pares en la organización y funcionamiento de los CAD
 - ▶ Explique por qué el aprendizaje entre pares es un componente crucial en el desarrollo profesional continuo de los docentes.

2. Establezca las reglas básicas a seguir en la capacitación(5 minutos)

Resumen de la actividad: los participantes discutirán una lista de reglas básicas para los comportamientos y actitudes a seguir durante la capacitación. Es importante establecer reglas como grupo para que todos se sientan cómodos y comprendan el propósito de los comportamientos y actitudes esperadas durante la capacitación.

PASOS

- Indique que hagan una «lluvia de ideas» para elaborar una lista de los comportamientos y actitudes que esperan unos de otros durante la capacitación.
- Potencie comportamientos que sean consistentes con los de un coach de pares, por ejemplo:
 - ▶ Sea respetuoso
 - ▶ Escuche para comprender las opiniones de los demás
 - ▶ Todos deben tener la oportunidad de compartir sus ideas
 - ▶ Pida que mantengan los celulares en silencio
 - ▶ ¡Diviértase!
- Anote las respuestas de los participantes en papel de rotafolio y cuélgalo en la pared durante la capacitación.

3. Presentaciones de los participantes/reflexión del modelo de conducta(20 minutos).

Resumen de la actividad: Pida a los participantes que reflexionen sobre los modelos de conducta en sus vidas y cualidades de dichos modelos. Al pensar en ejemplos personales de modelos de conducta, los participantes compilarán una lista de cualidades clave compartidas entre sus modelos de conducta. Es útil comenzar el día con una reflexión individual (en vez de introducir nueva información) para que los participantes se sientan cómodos compartiendo entre sí y aportando sus ideas. Esta lista de cualidades de modelo a imitar será una gran punto de partida para hablar sobre las cualidades del coach de pares más adelante en este curso.



Pida a los participantes que piensen en alguien que haya sido un modelo a seguir en sus vidas. Explique que cada participante se presentará al grupo compartiendo su nombre y las cualidades de su modelo a seguir. Además de compartir estas cualidades de modelo de conducta, los participantes explicarán por qué estas cualidades son importantes para que un modelo las tenga.



Tenga en cuenta que algunos participantes pueden estar más dispuestos a compartir sus modelos de conducta que otros. Compartir primero un ejemplo propio (de la duración/tiempo deseado de la respuesta) puede ser útil para modelar la longitud de las respuestas que los participantes luego pueden compartir.



Ejemplos de respuestas: paciente, amable, digno de confianza, buen oyente, líder; estas cualidades son importantes para los modelos a seguir porque hacen que la gente confíe y se sienta cómoda hablando contigo, especialmente sobre temas que pueden ser difíciles.

- Mientras los participantes comparten, anote las cualidades en el papel de rotafolio para crear una lista de cualidades comunes de los modelos de conducta. Cuelgue la lista en la pared durante el resto del día. Anime a los participantes a escribir la lista. Después de que todos hayan compartido, repase la lista y pregunte a los participantes si creen que falta algo o si están en desacuerdo con algo.

PREPARACIÓN PARA EL LIDERAZGO POSITIVO:



TIEMPO: 15 minutos

MATERIALES: Anexo 1A – Citas de Liderazgo Positivo, rotafolio, marcadores, Folleto 1.1 - Palabras clave

1. Preparación para el liderazgo positivo

Resumen de la actividad: esta es la actividad introduce la idea de liderazgo positivo. Los líderes positivos a menudo guían desde atrás y valoran las ideas y experiencias de sus pares tanto como las propias. Esta actividad enfatiza la importancia de la humildad en el liderazgo. También conecta la idea de liderazgo positivo con los rasgos enumerados en la actividad de apertura, la que trata acerca de la reflexión del modelo de conducta. Al final de esta actividad, recuérdelos a los participantes que aunque han estado hablando de las cualidades de los demás - modelos a imitar en sus vidas o líderes positivos- también ellos poseen muchos de estos rasgos. Cierre la actividad explicando que los coach de pares son líderes positivos en sus escuelas y comunidades.

PASOS

- Cuelgue 6 citas de liderazgo positivo del **Anexo 1A** alrededor de la sala al comienzo de la actividad.
- Lea las citas en voz alta con los participantes. Deles 5 minutos para que caminen por la sala y se detengan frente a la cita que, en su opinión, describe con mayor precisión el liderazgo positivo.
- Pida a los participantes que compartan por qué eligieron la cita y que señalen los temas clave.
- Escriba la frase «el desarrollo profesional de los docentes es...» en la pizarra o en el papel de rotafolio. Pida a los participantes que terminen la frase con sus propias ideas en sus hojas. Después de tres minutos, pida que compartan sus ideas.
- Resuma sus respuestas y anote las cualidades clave en el papel de rotafolio y cuélguelo a lo largo de la capacitación. Dibuje las conexiones entre la lista de cualidades con el modelo a seguir.



Conectando de nuevo: Los líderes positivos a menudo sirven como modelos a seguir en sus comunidades, por lo que comparten muchas de las mismas cualidades (como se muestra en la lista de cualidades de modelo a imitar). Por ejemplo, los líderes positivos tienen la capacidad de escuchar y aprender de sus pares. Para esto, los líderes positivos deben ser humildes y valorar las experiencias de los demás. Si valoras la experiencia de los demás, escuchar se vuelve muy fácil porque confías que tus ideas y antecedentes son importantes. Ambas cualidades - ser un buen oyente y humilde - son características esenciales de los modelos a seguir y líderes positivos porque enfatizan la idea de que todos tienen algo que enseñar y aprender.

- Dirija la atención de los participantes a las palabras clave del día, específicamente «Liderazgo Positivo».
- Explique la conexión entre el liderazgo positivo y el papel de un coach de pares.



Conectando de nuevo: Los adultos cuentan con una variedad de diferentes tipos de antecedentes académicos, experiencias profesionales y otras habilidades que pueden ser aprovechadas y compartidas. El papel de un líder positivo es reconocer esas ventajas y animar a los adultos a compartir sus experiencias y reconocer el valor de ellas. Los coach de pares actúan como líderes positivos al reconocer el valor de las experiencias formales e informales de sus colegas y al crear oportunidades para que éstos aprendan unos de otros al compartir estas experiencias.

¿QUÉ ES EL APRENDIZAJE ENTRE PARES?



TIEMPO: 40 minutos



MATERIALES: Modelo de Coach de Pares (página 1 en la caja de herramientas del coach de pares Nivel 1 y Nivel 2), Anexo 1B - Principales cualidades requeridas para el coach de pares en el anuncio del periódico, Folleto 1.2 - Anuncio en el periódico del coach de pares, papel rotafolio, marcadores, tarjetas para anotaciones



DIAPOSITIVAS: Presentación 6

1. Introducción del rol de un coach de pares (25 minutos)

Resumen de la actividad: presenta la caja de herramientas de coach de pares que incluye el modelo de coach de pares que proporciona una visión general de sus funciones y responsabilidades. La caja de herramientas del coach de pares servirá de base para el resto de la formación y apoyará a los participantes en su papel de coach de pares después de la formación. Esta actividad se centrará en el modelo del coach de pares, pero la caja de herramientas también incluye información sobre los CAD, observaciones en el aula y las competencias del coach de pares.

PASOS

- Agradezca a los participantes por sus reflexiones sobre los modelos de conducta y los líderes positivos. Indique a los participantes que esta actividad se basará en sus reflexiones. Introduzca el papel y las responsabilidades de un coach de pares.
- Revise la definición de coach de pares (Diapositiva 6): es una persona que fomenta la colaboración, la práctica reflexiva entre los docentes y apoya sus necesidades, metas y desarrollo profesional al usar una variedad de técnicas diferentes (CAD, visitas y observaciones en el salón de clases, enseñanza en equipo, planificación de lecciones en conjunto, etc.)
- Pida a los participantes que miren el **Modelo de coach de pares** (página 1 en caja de herramientas para el coach de pares' Nivel 1 y Nivel 2) y explique que esto les ayudará a cumplir con sus responsabilidades como coach de pares.
- Lea el modelo del coach de pares en voz alta y revise sus responsabilidades. Explique que examinará otros documentos de la caja de herramientas más adelante durante la capacitación.
- Conteste cualquier pregunta que ellos tengan acerca del modelo de coach de pares. Permita que los participantes pregunten sobre el kit de herramientas de manera más general, pero debido a falta de tiempo, explique que es posible que no conteste todas sus preguntas en esta actividad. Por esa razón, distribuya tarjetas a los participantes y anímelos a escribir sus preguntas. Recoja estas tarjetas al final de la actividad y revíselas en privado para responder a ciertas preguntas durante los momentos relevantes de la capacitación. Si es apropiado, cuando aborde estas preguntas a lo largo de la capacitación, formule la pregunta a los participantes. Tal vez ya se ha tratado el contenido de la pregunta desde que fue formulada. Puede ser motivador y fomenta la confianza el responder a sus propias preguntas.

2. Las cualidades de un coach de pares - anuncio del periódico (15 minutos)

Resumen de actividad: Esta actividad reforzará aún más la conexión entre las cualidades de liderazgo positivo y los modelos a imitar del coach de pares.

PASOS

- Pida a los participantes que vean el **folleto 1.2** y pida voluntarios para que lean en voz alta.
- Anime a los participantes a destacar las cualidades que debe tener la persona que actuará como coach de sus colegas (coach de pares). Después de leer el **Folleto 1.2**, pida a cada participante que comparta una de las cualidades destacadas hasta que se hayan abarcado todas las cualidades enumeradas. Utilice el **Anexo 1B** para guiarse en esta actividad.
- Otorgue 5 minutos a los participantes para completar las Preguntas 1 y 2 individualmente.
- Anime a los participantes a compartir sus respuestas con todo el grupo (preste atención al nivel de comodidad de los participantes cuando comparten sus áreas de mejora).
- Recuerde a los participantes que estarán ayudando a los docentes a identificar sus fortalezas así como sus áreas que requieren mejora, específicamente en las 4 áreas principales de competencia. Muestre cómo se relacionan la importancia de predicar con el ejemplo siendo un modelo a seguir (a partir de una actividad de liderazgo positivo) y recuerde a los participantes que también ellos van a identificar aquellas áreas que les gustaría mejorar para fortalecer aún más su enseñanza.
- Explique a los participantes que la capacitación les ayudará a desarrollar las cualidades de un coach de pares.

APRENDIZAJE ENTRE PARES EN TÉRMINOS DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE (TPD, por sus siglas en inglés)



DURACIÓN: 30 minutos

MATERIALES: Papel rotafolio, marcadores y notas adhesivas.

DIPOSITIVA: Diapositiva 7

1. APRENDIZAJE ENTRE PARES en lo que respecta al desarrollo profesional de los docentes (15 minutos).

Resumen de la actividad: esta actividad presentará la importancia del desarrollo profesional docente (TPD) en la promoción de una educación de calidad. Además resaltará el papel del coach de pares en el TDP efectivo y continuo.

PASOS

- Escriba la frase "El desarrollo profesional de los docentes es..." en la pizarra o en el papel de rotafolio y pida a los participantes que terminen la frase con sus propias ideas. Asegúrese de que los participantes entiendan el significado de "desarrollo" (es decir progreso, crecimiento, mejora). Después de dos minutos, pídale a 3-5 participantes que compartan sus ideas.



Ejemplos de respuestas: El desarrollo profesional docente es el proceso de aprendizaje e implementación de nuevas habilidades, estrategias y conocimientos sobre cómo mejorar/fortalecer la práctica de la enseñanza para apoyar aún más el aprendizaje de los estudiantes.

- Anote las respuestas de los participantes en la pizarra o el rotafolio y extraiga los temas clave.
- Divida el papel de rotafolio o pizarra en dos columnas y etiquete una columna con "¿Cuáles son las tres habilidades que me gustaría desarrollar?" y la otra con: "¿Qué necesito hacer para desarrollar dichas habilidades?".



Anime a los participantes a pensar en los conocimientos y/o habilidades que les gustaría desarrollar como docentes. Pregúnteles:

- ▶ ¿Cuáles son las tres habilidades que le gustaría desarrollar?

- Distribuya notas post-it a los participantes y pídeles que escriban sus respuestas en ellas y que las peguen en el lado del rotafolio bajo la pregunta "¿Cuáles son las tres habilidades que me gustaría desarrollar".



Recuérdelos cuáles son las 4 áreas de competencia que cubrieron en la capacitación docente (señale el rotafolio de la rueda de competencias de la Diapositiva 1). Proporcione un ejemplo para ayudar a los participantes a responder a esta pregunta: por ejemplo, quiero fortalecer mis habilidades de planificación de clases para ser más eficaz en su organización.

- Pida a los participantes que peguen estas notas al lado de la columna "¿Cuáles son las tres habilidades que me gustaría desarrollar?".



Una vez que los participantes peguen las notas en la tabla, pregúnteles:

- ▶ ¿Qué *necesitas* o qué puedes *hacer para desarrollarte* profesionalmente en estas tres áreas? (Diapositiva 7).



Brinde un ejemplo para ayudar a los participantes a responder. Por ejemplo, si quiero desarrollar mis habilidades de planificación de estudios, podría intentar trabajar con otro docente para escribir mi propia planificación. Esta es una habilidad en la competencia de currículo y planificación.

- Pida a los participantes que anoten sus respuestas en una nota adhesiva y pídale que las peguen en la sección “¿Qué necesito para desarrollar estas habilidades?”.
- Invite a los participantes a acercarse a la pizarra o al papel de rotafolio para revisar lo que escribieron sus colegas. Tómese cinco minutos para revisar detalladamente lo que los participantes escribieron y haga un resumen de sus respuestas.
- Explique que el apoyo continuo y la colaboración con los colegas de clase, son la clave para desarrollar las habilidades de enseñanza. La formación docente es una forma importante del desarrollo profesional del docente (TPD), pero a veces la formación por sí sola no es suficiente. Introduzca el concepto de desarrollo profesional continuo (si los participantes no lo han mencionado). Explique el papel que juega el aprendizaje entre pares en favor a esto.



Conectando de nuevo: *la capacitación es muy importante para el desarrollo profesional de los docentes, especialmente para ayudarlos a aprender nuevos conocimientos y habilidades. Sin embargo, para que los docentes puedan aplicar estos conocimientos en sus aulas, el desarrollo profesional del docente debe ir más allá de la formación. El aprendizaje entre pares es una estrategia para seguir proporcionando apoyo después de terminada la formación. La formación y el aprendizaje entre pares contribuyen a brindar a los docentes la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos y habilidades, así como el apoyo continuo entre iguales para poner este aprendizaje en práctica en sus aulas. Le proporciona a los docentes la oportunidad de reflexionar sobre cómo están aplicando las estrategias de formación del personal docente. Los docentes también construyen una red de apoyo entre sus colegas, donde pueden celebrar los éxitos en sus aulas y pensar en soluciones a los desafíos que pueden estar enfrentando.*

CÍRCULOS DE APRENDIZAJE DOCENTE (CAD, por sus siglas en inglés)



DURACIÓN: 1 h 15 min



MATERIALES: Anexo 1C – Enunciados para la actividad de cruzar la línea, Anexo 1D – Guion para el CAD, Anexo 1E – CAD Pasos y ejemplos de respuestas para la Facilitación entre pares, Impreso 1.3 – Pasos del CAD y facilitación de pares, cuerda (o cinta adhesiva), papel de rotafolios, marcadores.



DIAPPOSITIVAS: diapositiva 8

1. Pasarse de la raya (15 minutos)

Resumen de la actividad: esta actividad demuestra que todos tienen diferentes fortalezas y debilidades, y que a través de la colaboración las personas pueden mejorar su rendimiento y bienestar. Esta actividad también tiene como objetivo crear una atmósfera de comodidad entre los participantes al mostrarles que no están solos en sus experiencias o emociones, en especial en aquellas que son difíciles o representan un desafío.

PASOS

- Dígales a los participantes que durante lo que queda de la sesión aprenderán acerca de los CAD. Explique que antes de aprender sobre los CAD, participarán en una actividad corta para que todos se sientan más cómodos al hablar sobre sus fortalezas, desafíos y sentimientos.
- Coloque la cuerda (o cinta adhesiva) en el suelo en una línea recta y pida a los participantes que se paren a un lado de la cuerda.
- Explique a los participantes que leerá varios enunciados en voz alta (del **Anexo 1C**) y que si su respuesta es afirmativa, deben cruzar la línea y tomarse un momento para ver quién está parado a cada lado de la misma.



Si los participantes se sienten incómodos con hacer afirmaciones de sí o no pasando de un lado al otro de la línea, cambie esta actividad a Pararse y Declarar. En Pararse y Declarar, el facilitador asignará un lado de la sala a «sí», el otro lado de la sala a «no» y el centro de la habitación a «tal vez». El facilitador leerá los enunciados del **Anexo 1C**, y los participantes responderán moviéndose hacia el lado de la sala que consideran verdadero para ellos. Los participantes pueden responder «tal vez» al pararse en el centro de la sala, o dar respuestas más matizadas parándose más cerca de la pared correspondiente a «sí» o «no». Pararse y Declarar permite a los participantes responder a los enunciados en forma de una escala móvil de desacuerdo/ acuerdo, en contraste con Cruzar la línea, que pide a los participantes que estén de acuerdo o en desacuerdo.

- Aliente a los participantes a compartir y tener en cuenta a aquellos que no se sienten cómodos compartiendo (en especial, los enunciados más personales).
- Lea en voz alta los enunciados del **Anexo 1C** y participe en la actividad (cruzando la línea cuando un enunciado sea verdadero para usted).
- Explique que los participantes tienen diversos puntos fuertes y también, áreas en las que pueden mejorar. A través de la colaboración, pueden desarrollar los puntos fuertes de cada uno y ayudarse mutuamente a progresar en áreas más débiles. Los CAD son lugares que dan lugar a esta colaboración.

2. ¿Que es un CAD? (1 hora)

Resumen de la actividad: esta actividad introducirá los CAD y su papel en el TPD con más detalle. Destaque que los CAD brindan un espacio para el apoyo entre iguales, donde los docentes se ayudan mutuamente a superar los desafíos que pueden enfrentar en sus aulas y a establecer metas para mejorar su práctica docente a través de un juego de roles de CAD.

PASOS

- Muestre el ciclo de CAD (diapositiva 8) para resumir qué es un CAD y presente los 4 pasos de un CAD.
- Haga que los participantes miren su **caja de herramientas de coach de pares** y

lean la introducción a los CAD en voz alta entre todos (deténgase antes de los tres puntos sobre la frecuencia, la coherencia y el lugar).

- Explique a los participantes que ahora observarán un modelo de CAD y presente a coach de pares de formaciones anteriores (si estuvieran disponibles). De lo contrario, seleccione tres docentes para los papeles en el juego de roles de CAD y entrégueles el **Anexo 1D**.
- Haga que los participantes miren el **Impreso 1.3** con los cuatro pasos de un CAD y alíentelos a tomar notas durante el modelo de CAD. Divida a los participantes en cuatro grupos y asigne a cada grupo una área para enfocarse durante el juego de roles. Estas cuatro áreas son:
 - ▶ Escriba las formas en que el coach de pares es un **líder positivo**.
 - ▶ Escriba las formas en que el coach de pares **se comunica de manera positiva**.
 - ▶ Escriba las formas en que el coach de pares **fomenta la comunicación**.
 - ▶ Escriba las formas en que el coach de pares **ayuda a los docentes a superar los desafíos en las aulas**.
- Anime a los participantes a escribir notas durante el modelo del área en la que se están enfocando. Hágale saber a los participantes que compartirán los resultados con el resto del grupo después del modelo de CAD.
- Haga el juego de roles de CAD con coach de pares o participantes seleccionados. Si es posible, los coach de pares de grupos anteriores harán un juego de roles de CAD con el capacitador. Si esta es la primera formación, seleccione tres docentes para que interpreten el modelo de CAD y deles el guion de CAD (**Anexo 1D**). Esta actividad permite a los participantes ver los cuatro componentes de un CAD (celebrar los éxitos, compartir los desafíos, aportar ideas y hacer un plan de acción) y cómo se usa la comunicación de apoyo en el CAD.
- Después del juego de roles de CAD, permita a cada grupo tomar 5 minutos para discutir su área de enfoque. Camine por el salón y ayude a los participantes de los grupos con los ejemplos de respuestas que aparecen en el **Anexo 1E**
- Haga que cada grupo utilice 5 minutos para presentar lo discutido frente al resto del grupo.
- Después de que cada grupo haya hecho su presentación, anime a los participantes a hacer preguntas a los coach de pares (si están disponibles) o sobre el CAD



Ejemplos de preguntas:

- ▶ ¿Cómo se anima a todos a participar en la discusión del CAD?
- ▶ ¿Qué se hace si nadie tiene un desafío que quiera compartir?
- ▶ ¿Cómo se maneja una pregunta si no se sabe la respuesta o si se está enfrentando un desafío similar en el aula?



Ejemplos de respuestas (en caso de que los coach de pares no estén disponibles para participar en la formación):

- ▶ Sea consciente de la participación y el lenguaje corporal de cada miembro. Si algunos miembros del CAD no participan, hágales preguntas sobre su experiencia con el tema que se está discutiendo. Si su lenguaje corporal le dice que son tímidos o se sienten nerviosos, hable con ellos fuera del CAD, hágales saber cuánto valora sus ideas y anímelos a participar en el próximo CAD.
- ▶ Prepárese para compartir un desafío que usted pueda estar enfrentando en su aula o un tema de discusión de la formación.
- ▶ Esté dispuesto a aprender de sus colegas. Ser un coach de pares no significa tener todas las respuestas. De hecho, aprendizaje entre pares se trata de aprender de y con los otros docentes. Es importante dar el ejemplo y abordar la cuestión con todos los miembros del CAD para demostrar que usted está dispuesto a aprender de sus colegas. Si continúan sin estar seguros de cómo abordar el desafío, haga saber a los miembros de su CAD que investigará más sobre el tema antes del próximo CAD para responder a la pregunta.

- Agradezca a los coach de pares o a los voluntarios que participaron del modelo de CAD y haga saber a los participantes que en la próxima sesión practicarán algunas de las técnicas de comunicación (es decir, escuchar activamente, hacer preguntas, etc.) que acaban de ver en el modelo de CAD.

Día 1

Sesión 2:

Comunicación de apoyo



Duración:

1 h 55 min

Objetivos:

Al final de la sesión, los participantes podrán:

- Identificar los cuatro principios de la comunicación de apoyo
- Practicar la escucha activa y hacer preguntas reflexivas
- Describir la importancia de utilizar la comunicación de apoyo en el aprendizaje entre pares

Materiales:



Anexos:

- Anexo 1F: Juego de roles de la suegra
- Anexo 1G - Ejemplos de respuestas a preguntas reflexivas

Folletos:

- Folleto 1.4 - Principios de la comunicación de apoyo
- Folleto 1.5 - Consejos para la escucha activa
- Folleto 1.6 - Preguntas reflexivas
- Folleto 1.7 - Escenario de preguntas reflexivas

General:

- Caja de herramientas para el coach de pares
- Papel de rotafolio
- Marcadores
- Papel suelto
- Tarjetas para anotaciones
- Bolígrafos
- Cinta adhesiva

Diapositivas:



- Diapositivas 9 a 12 (páginas 116 a 117)

Trabajo previo para el facilitador

- Revise las diapositivas de PowerPoint y contextualícelas según corresponda
- En caso de que el PowerPoint no esté disponible, dibujar las diapositivas en el papel de rotafolio (diapositivas 9 a 12)

- Imprimir 4 copias adicionales del Anexo 1F para entregarlos a los participantes durante el juego de roles
- Contextualizar el escenario en el Impreso 1.7 - Escenario de preguntas reflexivas para que represente los desafíos que los docentes puedan estar enfrentando. Puede conocer sobre estos desafíos visitando a los docentes en sus aulas y/o hablando con ellos en debates de grupos focales (FGD), entrevistas individuales o conversaciones informales sobre los desafíos que enfrentan en las aulas.

COMUNICACIÓN DE APOYO



DURACIÓN: 2 h 30 min



MATERIALES: Anexo 1F — Juego de roles de la suegra, Anexo 1G — Ejemplos de respuestas a preguntas reflexivas, Folleto 1.4 — Principios de la comunicación de apoyo, Folleto 1.5 — Consejos para la escucha activa, Folleto 1.6 — Preguntas reflexivas, Folleto 1.7 — Escenario de preguntas reflexivas, caja de herramientas del coach de pares, rotafolio, marcadores, bolígrafos, hojas sueltas, tarjetas de notas



DIAPPOSITIVAS: diapositivas 10 a 12

1. Principios de la comunicación de apoyo (25 minutos)

Resumen de la actividad: esta actividad presentará los cuatro principios de la comunicación de apoyo: la escucha activa, las preguntas reflexivas, la retroalimentación constructiva y la comunicación bidireccional. Marca la diferencia entre la comunicación «crítica» y la comunicación «constructiva» a través de un juego de roles sobre una suegra y su nuera. El facilitador debe destacar la importancia de la comunicación de apoyo para los coach de pares y cómo o cuándo utilizar la comunicación de apoyo con los docentes. El facilitador puede establecer conexiones con el modelo de CAD de la sesión 1. Luego, los docentes tendrán tiempo para practicar la escucha activa y las preguntas reflexivas; la comunicación bidireccional y la retroalimentación constructiva las que serán practicadas en sesiones posteriores.

PASOS

- Pida a dos personas voluntarias que representen el primer escenario del juego de roles de la suegra y luego pida a dos nuevos voluntarios que representen el segundo escenario (**Anexo 1F**).
- Utilice las siguientes preguntas para alentar a los participantes a pensar sobre los tipos opuestos de estrategias de comunicación que se utilizan en los escenarios:



Pregunte a los participantes

- ▶ Si usted fuera la nuera, ¿cómo se sentiría después de escuchar los comentarios negativos de la suegra?
- ▶ ¿Cómo se sentiría si fuera la nuera en el segundo escenario?
- ▶ ¿Qué diferencias pudo ver entre el primer y el segundo escenario? ¿Por qué?



Ejemplos de respuestas:

- ▶ Avergonzado, triste, decepcionado
- ▶ Animado y motivado a intentar preparar la comida de nuevo
- ▶ En ambos escenarios, está claro que la comida es mala por culpa del lenguaje corporal/ las señales no verbales de la suegra. Sin embargo, en el primer escenario, la suegra usa palabras duras para criticar la comida de la nuera y está claro que los sentimientos de la nuera están heridos. En el segundo escenario, la suegra halaga los platos de la nuera, le agradece por sus esfuerzos para preparar la comida y hace comentarios constructivos para ayudarla a mejorar sus habilidades de cocinera.



Pregunte a los participantes:

- ▶ ¿Cómo se comunican las personas más allá de las palabras?



Ejemplo de respuesta: Las personas se comunican con sus expresiones faciales, el lenguaje corporal y el tono y volumen de la voz.

- Expliqué la importancia de la comunicación de apoyo.



Conectando de nuevo: nuestras palabras, tono de voz y lenguaje corporal conforman el modo en que nos comunicamos con nuestra familia, amigos, colegas y estudiantes. Es importante reconocer que la forma en la que nos comunicamos afecta a estas personas, tanto de manera positiva como negativa. Si utilizamos un lenguaje áspero, como lo hizo la suegra en el primer escenario, podemos hacer que las personas se sientan tristes, avergonzadas y desmotivadas. Lo mismo ocurre con nuestro lenguaje corporal. Si parecemos tristes porque no sonreímos o no receptivos porque cruzamos los brazos sobre el pecho, las otras personas pueden sentirse nerviosas al hablar con nosotros. Si utilizamos un lenguaje amable, como la suegra en el segundo escenario, alentamos a los demás no solo a que hablen abiertamente con nosotros, sino también a que sigan intentando una tarea que puede ser difícil para ellos (por ejemplo, cocinar). Al reconocer las contribuciones positivas de los demás, los motivamos con nuestro consejo en lugar de hacer que se sientan tristes o avergonzados.



Pregunte a los participantes:

- ▶ ¿Qué escenario incorporó la comunicación de apoyo y por qué ?

- Mire la tabla del **Folleto 1.4** y pida a los participantes que respondan por qué los cuatro componentes de la comunicación de apoyo son importantes para el aprendizaje entre pares basándose en las cualidades del coach de pares que discutieron en la mañana y en el juego de roles que acaban de ver.
- Puede utilizar las respuestas de ejemplo que aparecen a continuación para ayudar a los docentes a trabajar con el folleto 1.4



Ejemplos de respuestas:

- ▶ Escucha activa: es importante escuchar a los demás para demostrar que respetamos y valoramos sus ideas y experiencias.
- ▶ Preguntas reflexivas: es importante hacer preguntas que ayuden a otros a reflexionar sobre sus acciones, ideas y experiencias. Estos tipos de preguntas ayudan a otros a encontrar soluciones a los desafíos que ellos mismos pueden estar enfrentando y a hacer cambios positivos para superarlos.
- ▶ Comunicación recíproca: este tipo de comunicación permite que las personas aprendan las unas de las otras y se beneficien mutuamente de sus conocimientos y experiencias.
- ▶ Retroalimentación constructiva: dar consejos es más beneficioso cuando estos son alentadores, relevantes y se pueden aplicar. La retroalimentación constructiva es información alentadora e instructiva que sirve para ayudar a otros a mejorar.

- Explique la importancia de la comunicación de apoyo en la relación entre los coach de pares y los docentes, y que la comunicación de apoyo es una de las habilidades más importantes que debe desarrollar un coach de pares.



Conectando de nuevo: cuando los coach de pares utilizan la comunicación de apoyo con sus colegas, ayudan a crear un entorno en el que todos se sienten cómodos compartiendo sus ideas y experiencias, tanto positivas como negativas. Puede ser intimidante compartir desafíos personales o profesionales. El uso de la comunicación de apoyo hace que sea más fácil compartir estos desafíos. Quizás lo más importante es que crea un entorno alentador para fijar metas y encontrar soluciones para superar estos desafíos.

- Hágales saber a los participantes que ahora se centrarán en los dos primeros principios de la comunicación de apoyo (la escucha activa y las preguntas reflexivas) y analizarán la comunicación recíproca y los comentarios constructivos en sesiones posteriores.
- Revise los objetivos de la sesión 2 (diapositiva 10).

2. Escucha activa (20 minutos)

Resumen de la actividad: en esta actividad, los participantes practicarán la escucha activa; para ello, trabajarán en pareja y compartirán lo que les resulta emocionante y estresante de convertirse en un coach de pares. Destaque los desafíos de compartir opiniones y de escuchar durante un largo período de tiempo. Marque la diferencia entre la escucha pasiva y activa, y repase las estrategias de escucha activa.

PASOS



Pregunte a los participantes:

- ▶ ¿Cómo puede demostrar que sabe escuchar?



Ejemplos de respuestas: hacer contacto visual, mostrar señales visuales como asentir con la cabeza y hacer preguntas de seguimiento.

- Divida a los participantes en parejas. Un participante hablará y el otro escuchará. La persona que habla tiene 60 segundos para compartir sus expectativas y preocupaciones sobre convertirse en un guía de pares. Cuando se acabe el tiempo, la persona que escucha debe resumir lo que su pareja compartió y hacerle una pregunta de seguimiento. Luego, los participantes intercambiarán roles y repetirán el ejercicio. Muestre las Instrucciones (diapositiva 11).



Pregunte a los participantes:

- ▶ ¿Cómo se sintió cuando estaba hablando?
- ▶ ¿Cómo se sintió cuando estaba escuchando?



Ejemplos de respuestas: se sintió bien al tener la plena atención de mi colega fue estresante hablar durante todo un minuto; fue un reto escuchar sin interrumpir para hacer una pregunta o un comentario.

- Resalte la importancia (y la dificultad) de la escucha activa y haga que los participantes miren el **Folleto 1.5**.
- Lea el **Folleto 1.5** en voz alta con los participantes y responda las preguntas que tengan. Es posible que los participantes hayan hablado sobre varios de los consejos de escucha activa que aparecen en el **Folleto 1.5** al responder la primera pregunta (¿cómo puede demostrar que es bueno para escuchar?). Asegúrese de reconocer y elogiar las respuestas anteriores.
- Explique la importancia de escuchar activamente a los coach de pares como una forma de apoyar el desarrollo profesional de los docentes con los que trabajan.



Conectando de nuevo cuando los coach de pares escuchan activamente a sus colegas, docentes, les demuestran que valoran sus ideas, experiencias y opiniones. Además, es importante que los coach de pares escuchen activamente para que estén preparados para formular preguntas reflexivas y brinden una retroalimentación constructiva a sus colegas. Las preguntas reflexivas y la retroalimentación constructiva ayudan a los coach de pares y a otros docentes a seguir desarrollando sus habilidades de enseñanza al pensar con consideración acerca de su práctica de enseñanza y aprender nuevas técnicas por consejo de sus pares. Finalmente, cuando los coach de pares escuchan activamente, están modelando el tipo de conducta que los otros docentes deben mostrar a sus colegas en los CAD, así como en el aula, frente a sus estudiantes.

3. Preguntas reflexivas (1 hora y 15 minutos)

Resumen de la actividad: El objetivo de las preguntas a los coach de pares es ayudar a los docentes a reflexionar sobre un desafío y generar soluciones por ellos mismos (en vez de que los coach de pares les den consejos a seguir inmediatamente). Esta actividad dará a los participantes un marco de referencia para las preguntas reflexivas usando las cuatro bases: sentimientos, hechos, conclusiones y futuro. Esta actividad también explora preguntas de seguimiento como estrategia para que los coach de pares promuevan la reflexión y busquen aclaraciones.

PASOS



Pregunte a los participantes:

- ▶ ¿Cómo apoya la formulación de preguntas el desarrollo profesional de un docente?



- **Ejemplos de respuestas:** para apoyar a los docentes para que reflexionen sobre sus experiencias en el aula, para comprender con más profundidad por qué una estrategia de enseñanza tuvo éxito o no.



Si los participantes tienen dificultades para responder esta pregunta, pregunte lo siguiente:

- ▶ ¿Por qué formulamos preguntas?
- ▶ **Ejemplos de respuestas:** para buscar información, para verificar la comprensión, para reflejar experiencias anteriores.

- Pida a los participantes que vean el **Folleto 1.6** y muestre el ciclo de las preguntas reflexivas (Diapositiva 12).
- Lea el **Folleto 1.6** en voz alta con los participantes y responda todas las preguntas que tengan.
- Pida a los participantes que vean el **Folleto 1.7** - Escenario de preguntas reflexivas, lea en voz alta con los participantes y comente el escenario que se presenta (por ejemplo, una clase grande, estudiantes de mayor edad o un amplio rango de edades en la clase, uso de ayudas visuales para presentar el tema de la lección, formación de grupos según su edad).
- Pida a los participantes que trabajen en parejas para responder el **Folleto 1.7** durante 15 minutos. Después de que los participantes respondan las preguntas del **Folleto 1.7**, pida que cada pareja haga un juego de roles de la situación, donde un participante será el docente y el otro será el coach de pares.
- Recuerde a los participantes que es correcto reformular con sus palabras las preguntas del **Folleto 1.6**. Aproximadamente a la mitad de esta tarea de 15 minutos (entre los minutos 7 y 8), adviértales del tiempo transcurrido para que empiecen a trabajar en el juego de roles.
- Como los participantes están trabajando en parejas, camine alrededor del aula y responda las preguntas que tengan. Use el **Anexo 1G** que contiene ejemplos de

preguntas reflexivas, para apoyar a los participantes mientras trabajan en parejas.

Durante el juego de roles, observe a los participantes, seleccione a una pareja que haga preguntas reflexivas fuertes y presente técnicas de comunicación de apoyo para que haga su representación de roles frente a todo el grupo cuando terminen los 15 minutos destinados a este ejercicio.

- Después de 15 minutos, pida a la pareja seleccionada que hagan su juego de roles con preguntas reflexivas ante todo el grupo en 5 minutos.
- Intervenga después del juego de roles y pregunte a los participantes en qué fueron similares y en qué fueron diferentes sus conversaciones, qué consideraron desafiante y qué fue gratificante al manejar las preguntas reflexivas para el docente en esa situación.



Para terminar, pregunte a los participantes lo siguiente:

- ▶ ¿En qué resultó similar este juego de roles al juego de roles de la suegra?



Ejemplos de respuestas: el juego de roles de preguntas reflexivas usa una técnica de comunicación parecida al segundo juego de roles de la suegra, porque tanto la suegra como el coach de pares hacen preguntas reflexivas, escuchan activamente y muestran señales de comunicación no verbal (tono y volumen de voz, lenguaje corporal) para que la nuera y el docente, respectivamente, se sientan apoyados y motivados.

4. Cierre de la reflexión (30 minutos)

Resumen de la actividad: los participantes reflexionan sobre lo que han aprendido y las áreas en las que les gustaría desarrollarse como guías de pares. Después de identificar las áreas que les gustaría desarrollar, los participantes revisarán las competencias del coach de pares (que están en la caja de herramientas del coach de pares) y destacarán las competencias que les ayudarán a fortalecer el área o habilidad que seleccionaron.

PASOS



Pregunte a los participantes (reflexión individual):

- ▶ ¿En qué áreas se siente apto/a para ser coach de pares?
- ▶ ¿En qué áreas se siente nervioso/a?

- Distribuya tarjetas a los participantes y animelos a escribir sus respuestas. Informe a los participantes que sus respuestas son privadas, pero que deben escribir su nombre en las tarjetas porque se les devolverán en el último día de la formación.



Comparta un ejemplo para ayudar a los docentes a escribir sus respuestas, por ejemplo: siento que tengo una gran capacidad para escuchar activamente. Me siento nervioso/a al admitir que no sé alguna respuesta, así que busco ser más abierto/a y dispuesto/a a aprender de los demás.

- Recuerde a los participantes la importancia de autorreflexionar en el aprendizaje entre pares. Establecer conexiones con el liderazgo positivo (predicar con el ejemplo). Es importante que los coach de pares practiquen la autorreflexión porque harán preguntas a los otros docentes para reflexionar sobre su actividad docente (por medio del interrogatorio reflexivo) con el objetivo final de apoyar su crecimiento profesional.
- Después de que los participantes escriban sus respuestas, pídale que vean las competencias del coach de pares en la **Caja de herramientas del coach de pares**. Explique a los participantes que, al igual que la formación docente requiere competencias esenciales para guiarlos en el desarrollo de sus habilidades docentes, los de pares tienen competencias esenciales para guiar a los participantes en el desarrollo de sus habilidades de aprendizaje entre pares.



Diga a los participantes que ya han empezado a desarrollar estas competencias y seguirán haciéndolo a través de la formación de coaching entre. Comparta un ejemplo de una competencia que le ayudaría a fortalecer el área en la que desea mejorar: para mejorar mi habilidad de ser abierto y estar dispuesto a aprender de los demás, necesito autoevaluar mi actividad docente y buscar apoyo y retroalimentación (señale esta última en la lista de Funciones y responsabilidades del coach de pares).

- Explique a los participantes que, al considerar las áreas en donde les gustaría mejorar (cómo lo hicieron en esta actividad), puede ser útil revisar las competencias para seleccionar las habilidades que corresponden a dichas áreas. Revisen juntos las competencias y pida a los participantes que subrayen las competencias que les ayudarían a fortalecer o mejorar el área que escribieron en su tarjeta. Al leer las competencias, responda las preguntas que tengan los participantes.
- Recoja las tarjetas y devuélvalas al terminar la formación.
- Revise las tarjetas (después de concluir el día de formación) para saber en qué áreas desean desarrollarse los participantes en los próximos días de formación y apóyelos para relacionar las competencias con su desarrollo profesional como coach de pares.

Día 2

Sesión 1:

Fundamentos para el aprendizaje de personas adultas y prácticas de CAD



Duración:

3 horas y 35 minutos

Objetivos:

Al final de la sesión, los participantes podrán:

- Identificar los cuatro principios del aprendizaje de adultos
- Explicar cómo el aprendizaje de adultos se relaciona con el aprendizaje entre pares
- Facilitar un CAD usando comunicación de apoyo

Materiales:



Anexos:

- Anexo 2A – Encuentre su camino con la clave de comunicación recíproca
- Anexo 2B: Tarjetas de desafío

Folleto:

- Folleto 2.1: Encuentre su camino con la comunicación bidireccional
- Folleto 2.2: Teoría del aprendizaje de adultos
- Folleto 2.3a: Registro del CAD
- Folleto 2.3b: Ejemplo de registro del CAD
- Folleto 2.4: Práctica de facilitación del CAD

General:

- Caja de herramientas para el coach de pares
- Papel de rotafolio
- Marcadores
- Papel suelto
- Bolígrafos
- Cinta adhesiva

Diapositivas:



- Diapositivas de la 13 a la 20 (páginas 117 y 118)

Trabajo previo para el facilitador

- Divida a los docentes de la formación en grupos de aprendizaje entre pares para CAD (Nivel 1 y Nivel 2) y observaciones en el aula (sólo Nivel 2) y seleccione a un participante para que sea el coach de pares de cada grupo. Se recomienda que los grupos de aprendizaje entre pares sean de la misma escuela para reducir las barreras que puedan

encontrar los docentes al participar en las actividades de aprendizaje entre pares, como la distancia y el transporte.

- Revise las diapositivas de PowerPoint y contextualícelas según corresponda. Si no es posible utilizar PowerPoint, dibuje diapositivas en papel de rotafolio (diapositivas 14-21).
- Haga copias del Anexo 2A para que lo utilicen los participantes en la actividad. Encuentre su camino con la comunicación bidireccional (la mitad de los participantes necesitarán una copia del Anexo 2A).

COMUNICACIÓN BIDIRECCIONAL



DURACIÓN: 20 minutos



MATERIALES: Anexo 2A: Encuentre su camino con la clave de la comunicación bidireccional, Folleto 2.1: Encuentre su camino con la comunicación bidireccional, bolígrafos



DIAPOSITIVAS: Diapositivas de la 14 a la 16

1. Encuentre su camino con la comunicación bidireccional (20 minutos)

Resumen de la actividad: Esta actividad es una oportunidad para practicar la comunicación bidireccional y destacar su conexión con la comunicación de apoyo. Es una manera divertida de lograr que los participantes reconozcan la diferencia entre la comunicación unidireccional y la bidireccional. A través de esta actividad, los participantes experimentan cómo la comunicación bidireccional lleva a un resultado diferente (a menudo exitoso) al tratar de lograr un objetivo en comparación con la comunicación unidireccional (que a menudo no tiene éxito).

PASOS

- Dé la bienvenida a los participantes al Día 2 de la formación y revise los objetivos de la sesión 1 (diapositiva 14).
- Pida a los participantes que trabajen en parejas y explique que uno de ellos será el instructor y el otro será el explorador.
- Pida a los participantes que se sienten espalda contra espalda para que no puedan verse uno al otro y que vayan a algún lugar del salón donde no puedan ver fácilmente a otros colegas.
- Diga a los participantes que no se permite hacer preguntas ni girarse a ver a nadie más en la primera ronda de este ejercicio.
- Pida a los instructores que recojan las instrucciones (**Anexo 2A**) y pida a los exploradores que vean el **Folleto 2.1**. Recuerde a los participantes que los exploradores no pueden ver las instrucciones de los instructores.
- Explique a los participantes que ahora los instructores orientarán a los exploradores para que recorran el laberinto desde el punto de inicio hasta la línea de meta (indicada por las dos flechas).
- Muestre las instrucciones para el primer intento (Diapositiva 15). Los participantes tienen 2 minutos para terminar esta tarea. Después de 2 minutos, revise si alguno de los grupos tuvo éxito (lo más probable es que no).

- Diga a los participantes que volverán a hacer la misma actividad; esta vez, el explorador puede hacer preguntas al instructor y el instructor puede ver lo que haga el explorador. Sin embargo, el explorador no debe ver las instrucciones del instructor.
- Muestre las instrucciones para el segundo intento (Diapositiva 16). Los participantes tienen 2 minutos para terminar esta tarea. Después de 2 minutos, revise si alguno de los grupos tuvo éxito (lo más probable es que sus resultados sean mucho mejores que en el primer intento).



Pregunte a los participantes:

- ▶ ¿Qué marcó la diferencia entre el primer y el segundo intento?
- ▶ ¿Qué intento fue más eficaz para recorrer el laberinto? ¿Por qué?



Ejemplos de respuestas:

- ▶ El primer intento fue difícil porque el explorador no podía hacer preguntas al instructor y el instructor no podía ver si el explorador estaba avanzando en el laberinto; el segundo intento fue más productivo porque el explorador y el instructor podían comunicarse y el instructor podía ver el avance del explorador y orientarlo con su conocimiento.
- ▶ El segundo intento fue más efectivo porque el explorador y el instructor podían comunicarse y el instructor podía ver el avance del explorador. Si había avances, el instructor podía dar refuerzos positivos al explorador y si no había avances, el instructor podía ajustar sus estrategias de comunicación para dar más apoyo y orientar mejor.

- Pida a los participantes que comenten ocasiones en las que han sentido que alguien “les habla” en vez de “hablar con ellos” y la diferencia entre la comunicación unidireccional y la bidireccional o recíproca.



Pregunte a los participantes:

- ▶ ¿Cuál es la importancia de la comunicación bidireccional en el aprendizaje entre pares?



Ejemplo de respuestas: ayuda a asegurar que los docentes sean receptivos hacia la retroalimentación y apoyo que reciben de su coach de pares, crea confianza y un espacio seguro donde los docentes se sientan cómodos al compartir, asegura que el docente y su coach de pares trabajen juntos para seguir desarrollándose profesionalmente.

APRENDIZAJE DE PERSONAS ADULTAS



DURACIÓN: 45 minutos



MATERIALES: Folleto 2.2: Teoría del aprendizaje de adultos, tarjetas de participantes para la actividad de la reflexión final del día 1 de la formación



DIAPOSITIVAS: Diapositivas 17 y 18

1. Cómo aprenden los adultos (45 minutos)

Resumen de la actividad: esta actividad mostrará a los participantes la importancia de los cuatro principios de la teoría del aprendizaje de adultos para que entiendan mejor la función del coach de pares en el desarrollo profesional del docente. Al entender cómo aprenden los adultos, los coach de pares estarán mejor equipados para apoyar a sus colegas en su desarrollo profesional. El aprendizaje de personas adultas proporciona un marco de referencia de los CAD como los cuatro principios del aprendizaje adulto junto con los cuatro pasos del CAD. Destaque esta conexión al finalizar la actividad para presentar las siguientes tres actividades de CAD. Además, el aprendizaje de adultos ayuda a que los participantes piensen en su propio desarrollo como coach de pares. Esta actividad ofrece la oportunidad de reflexionar sobre las competencias del coach de pares y en las áreas que los participantes identificaron como aquellas en las que les gustaría mejorar.

PASOS



Pregunte a los participantes:

- ▶ ¿Por qué es importante entender **cómo** aprenden los estudiantes?
- ▶ ¿Por qué es importante que los coach de pares entiendan **cómo** aprenden los adultos?



Ejemplos de respuestas:

- ▶ para apoyar el bienestar cognitivo y el desarrollo de los estudiantes, para implementar estrategias de enseñanza que apoyen los diferentes estilos de aprendizaje;
- ▶ para apoyar el desarrollo profesional continuo de sus colegas (y de ellos mismos) después de la formación docente; para entender cómo aprender mejor a fin de fortalecer sus habilidades de enseñanza y de aprendizaje entre pares.

- Explique que hay diferencias en la forma en la que aprenden los niños, las niñas y los adultos y es importante entender esto para ser un coach de pares eficaz.



Pregunte a los participantes:

- ▶ ¿Cómo aprende mejor usted?



Ejemplos de respuestas: con prácticas, porque así siento cómo se hace lo que aprendo; al relacionar lo que aprendo con mi vida particular para ver que es un conocimiento relevante y útil.

- Tome nota de las respuestas de los participantes en un papel de rotafolio o pizarra. Volverá a ver sus respuestas después de revisar el **Folleto 2.2**.
- Pida a los participantes que vean el **Folleto 2.2** y léanlo juntos en voz alta.
- Muestre los 4 principios del aprendizaje de adultos (Diapositiva 17) y pida a los participantes que reflexionen sobre sus respuestas anteriores sobre cómo aprendían mejor. Relacione sus respuestas con los 4 principios de Knowles sobre el aprendizaje de adultos.



Conectando de nuevo:

- ▶ *Aprendo mejor al poner en práctica lo que aprendo. Esto es similar al primer principio del aprendizaje de adultos: participación en el proceso de aprendizaje. Al practicar lo que aprendo, me involucro en forma física y directa en el proceso de aprendizaje.*
- ▶ *Aprendo mejor al relacionar lo que aprendo con mi vida personal. Esto es similar al tercer principio del aprendizaje de adultos: aprendizaje relevante y aplicable. Cuando aprendo algo que es útil para cumplir con mis responsabilidades profesionales o personales, me siento más motivado a aprender porque puedo aplicarlo a mi vida.*

- Divida a los participantes en cuatro grupos y pida a cada uno de ellos que explore uno de los cuatro principios usando las instrucciones del **Folleto 2.2**. Deberán presentar su principio a todo el grupo en 10 minutos. Mostrar las instrucciones (Diapositiva 18).
- Después de 10 minutos, resuma sus respuestas y vuelva a hacer énfasis en la función del coach de pares para facilitar el aprendizaje de adultos entre los docentes.
- Explique que el aprendizaje es el corazón del desarrollo profesional del docente (TPD) y como embajadores del TPD continuo, los coach de pares deben entender cómo aprenden los adultos. Enfatice la importancia de entender cómo aprenden los adultos al ser un entrenador de pares eficaz, particularmente al organizar y facilitar los CAD.



Conectando de nuevo: los 4 principios del aprendizaje de adultos son importantes para todas las actividades de aprendizaje entre pares, entre ellos, los CAD. De hecho, los CAD son actividades que incorporan cada aspecto del aprendizaje de adultos. Por ejemplo:

- ▶ *Participación en el proceso de aprendizaje:* en los CAD, los docentes se involucran en el proceso de aprendizaje al seleccionar el tema del que quieren hablar (por ejemplo, los retos que enfrentan) y participar activamente en la discusión.
- ▶ *Experiencia como base del aprendizaje:* los temas a debatir en los CAD son experiencias de la vida real de los docentes del CAD. Tanto los desafíos como las soluciones que se aportan se basan en sus verdaderas experiencias.
- ▶ *Aprendizaje importante y vigente:* Los temas a debatir en los CAD son importantes ya que se basan en las experiencias de los docentes. En los CAD, los docentes organizan los objetivos teniendo en cuenta la formación de los docentes y en la experiencia de sus pares a fin de aplicarlas en las salas de clase.
- ▶ *Aprendizaje resolutivo:* Muchas de las experiencias compartidas en los CAD son desafíos que posiblemente los docentes tengan que abordar tanto en las salas de clase como en la escuela misma. Una de las funciones principales de los Círculos de Aprendizaje Docente (CAD) es “resolver el problema” de manera colectiva y así poder encontrar soluciones a los desafíos compartidos.

- Explicar que el entendimiento de los principios del aprendizaje en adultos también ayudará a que los participantes desarrollen sus habilidades como coach de pares.

PRÁCTICA DEL CÍRCULO DE APRENDIZAJE DOCENTE (CAD)



DURACIÓN: 2 horas 35 minutos



MATERIALES: Anexo 2B: Tarjetas de desafío, Folleto 2.3a- Registros del CAD, Folleto 2.3b-Ejemplo de registro del CAD, folleto 2.4-Práctica de facilitación del CAD, rotafolios, marcadores, bolígrafos, papeles sueltos



DIPOSITIVAS: Diapositivas 19-20

1. Cómo solucionar desafíos en la sala de clases (20 minutos)

Resumen de la actividad: Con esta actividad demostraremos que todos los docentes, independientemente de su grado de experiencia, enfrentan desafíos en las salas de clases. A menudo los docentes trabajan por su cuenta y es probable que no compartan los desafíos con sus colegas (si es relevante, conéctelo con la actividad “paso a paso” del día 1 si los participantes sintieron que aprendieron algo nuevo sobre sus colegas). La colaboración produce resultados poderosos, y esta actividad proporciona a los participantes la oportunidad de experimentar por sí mismos el poder de trabajar juntos para poder superar los obstáculos. Los participantes deberían usar los desafíos de la vida real en la actividad, a fin de resolver el problema como un equipo. Sea sensible con el hecho de

que probablemente algunos participantes no se sientan a gusto compartiendo los desafíos que enfrentan en la sala de clases. Aliente a todos para que se abran (quizá compartiendo un desafío personal o profesional). El facilitador modelará estrategias de comunicación de apoyo para guiar esta discusión.

PASOS



Pregunte a los participantes:

- ▶ ¿Menciona un desafío que enfrentaste en tu clase y que pudiste superar?
¿Cómo lo has superado?

- Use la estrategia piense y comparta entre colegas (haga que los participantes piensen individualmente primero y luego compartan con la persona que se sienta a su lado). Anime a los participantes a pensar acerca de un desafío que han enfrentado en su propia clase o escuela, y cómo superaron ese desafío. Recuerde a los participantes que no importa cuán experimentados sean como docentes, todos se enfrentan a desafíos en el aula en un momento u otro.



“Piense y comparta” entre colegas es una estrategia que los docentes aprendieron en la Capacitación para docentes de escuelas primarias en contextos de crisis donde los participantes primero “piensan” sobre la pregunta individualmente y luego contactan a un “par” para hablar sobre sus ideas, y luego varias parejas “comparten” lo que discutieron con todo el grupo. Es una gran estrategia que los docentes pueden usar en sus propias aulas para involucrar a sus estudiantes.

- Pida a 1-2 participantes que compartan los desafíos que enfrentaron y cómo pudieron superarlos. Aliente sus respuestas y celebre las estrategias que utilizaron para superar sus desafíos.



Pregunte a los participantes:

- ▶ Menciona un desafío que enfrentaste en tu salón de clases que aún no has podido superar

- Anote los desafíos de los participantes en papel de rotafolio.
- Seleccione un desafío de esta lista y trabajen en un grupo para generar una solución. Aliente las respuestas de los participantes durante esta búsqueda en la solución, haciendo preguntas de seguimiento y aclaración y agradeciéndoles por sus ideas. Mantenga la lista de desafíos, ya que los usará en la actividad de práctica de los CAD.
- Explique que esta actividad - compartir los retos y hacer una lluvia de ideas de soluciones - es parecida a lo que sería un CAD. Enfatice que los docentes de CAD colaborarán juntos para superar los retos. Muestre el ciclo de CAD (diapositiva 19) y dibuje las conexiones entre el “juego de rol” del primer día y las conversaciones en esta actividad.



Conectando de nuevo: repasemos cada paso del CAD y pensemos en cómo nuestras conversaciones en esta actividad se alinean con los pasos. [A pesar de que las preguntas están escritas en fila, deje que los participantes contesten cada una - vean los ejemplos a continuación - antes de pasar a la siguiente pregunta].

- ▶ En el Paso 1 de un CAD, celebramos los éxitos (y establezca metas, lo que no hicimos aquí y lo que repasaremos esta tarde). ¿Cómo celebramos los éxitos en nuestras conversaciones?
- ▶ En el paso 2 del CAD, compartimos los retos a los que nos estemos enfrentando en nuestras clases o escuelas. ¿Cuándo hicimos esto en nuestras conversaciones?
- ▶ En el paso 3 de un CAD, hacemos una lluvia de ideas de soluciones para nuestros retos. ¿Cómo hicimos la lluvia de ideas de soluciones para nuestros retos?
- ▶ En el paso 4 de un CAD, establecemos las metas sobre cómo aplicar nuestras soluciones en nuestras clases. Por la tarde hablaremos más acerca de establecer las metas, ¿pero qué dijimos acerca de la aplicación de soluciones en nuestras clases?

Respuestas de ejemplo:

- ▶ Hicimos esto cuando ella compartió un momento en el que enfrentamos un desafío en nuestra clase y cómo superamos ese desafío. Se sintió la motivación para compartir estos logros con los demás.
- ▶ Durante nuestras conversaciones compartimos dos tipos de reto: aquellos que fuimos capaces de superar en parejas y aquellos que todavía no hemos podido superar como grupo.
- ▶ Después de compartir diferentes retos, elegimos uno en el que centrarnos y trabajamos colectivamente en buscarle una solución.
- ▶ Después de hacer una lluvia de ideas para las soluciones, hablamos de los pasos que tendríamos que seguir, así como de la posible ayuda que necesitaríamos, para intentar aplicar nuestras soluciones en nuestras clases.

- Recuerde a los docentes que pueden haber retos más allá de su control y que eso está bien; como coach de pares debe centrarse en los asuntos que sí están bajo su control. Prepárese para compartir el sistema de información apropiado que puedan usar los docentes en caso de que surjan asuntos/retos que no puedan manejar, o que deban transmitirse inmediatamente a sus superiores (por ejemplo: castigo físico, violencia, relaciones inapropiadas entre estudiante y profesor/a, etc.).

2. Registro de CAD (15 minutos)

Resumen de actividad: En esta actividad, los participantes revisarán el registro de CAD, documento que rellenarán después de cada sesión. Los registros de CAD documentan los temas principales de debate, los retos a los que se hayan enfrentado los coach de pares al guiar el CAD, así como las estrategias y/o temas para el siguiente CAD. Una de las responsabilidades de los coach de pares será completar los registros CAD. Esta actividad inicia a los participantes en los registros CAD antes de la siguiente actividad, en la que tendrán que practicar el guiar los CADs.

PASOS

- Explique que los coach de pares completarán el registro de CAD a continuación de cada sesión. Este registro documenta los temas principales de debate, cualquier reto al que se enfrenten al facilitar los CADs, y las estrategias para planificar y/o debatir los futuros temas para el siguiente CAD. Además de los registros de CAD, los coach de pares completarán las hojas de seguimiento de metas, las cuales veremos con más profundidad en la siguiente sesión.
- Explique que los registros de CAD tienen tres objetivos principales: 1) resumir y reflexionar sobre los CADs; 2) resaltar los asuntos, temas, retos y éxitos de los CADs; y 3) dar apoyo a los coach de pares para planificar los futuros CADs.



Si los coach de pares están trabajando con alguna organización (por ejemplo: una ONG que esté implementando la educación en un campo de refugiados, una organización comunitaria que proporcione educación en un centro urbano o una oficina del Ministerio de Educación que trabaje en un entorno urbano o rural), los registros de coach ayudan al equipo de desarrollo profesional de docentes a prestar apoyo a los guías de pares y sus colegas docentes, al mantenerlos al día con lo compartido en sus propios CAD.

- Pida a los participantes que vean el **Folleto 2.3a** y que lo lean en voz alta como grupo. Conteste a todas las preguntas que puedan tener los participantes. Deje que los participantes sepan que tienen 10 registros de CAD adicionales en su **Caja de herramientas de coach de pares**.
- Haga que los participantes miren el **folleto 2.3b** y explique que es un ejemplo de un registro completado CAD. Los participantes pueden consultar este folleto para saber qué necesitan incluir en sus propios registros de CAD.
- Conteste a todas las preguntas que puedan tener los participantes.
- Haga saber a los participantes que ahora practicarán facilitando CADs y rellenando los registros de CADs.

3. Práctica de CAD: (2 horas)

Resumen de la actividad: En esta actividad, los participantes practican como facilitar los CAD con desafíos a partir de la actividad Superar los retos en el aula, o del anexo 2B - Cartas de retos. Intente asegurarles que los retos cubren las 4 áreas de competencia principales (el rol del docente y su bienestar; la protección de la niñez; el bienestar y la inclusión; prácticas pedagógicas, currículum y planificación). En esta actividad cada participante facilitará en un CAD durante 15 minutos; aplique la comunicación de apoyo durante sus prácticas de CAD e identifique las áreas que les gustaría fortalecer como coach de pares. Después de cada práctica de CAD, los participantes compartirán dos cosas que haya hecho bien el participante que hacía de facilitador en ese turno, así como una área de mejora. Después de que todos los participantes hayan tenido la oportunidad de facilitar un CAD de 15 minutos, practicarán el llenado del registro del CAD.

PASOS

- Divida a los participantes en grupos pequeños de 4 o 5 miembros por grupo para practicar los CADs.
- Muestre las indicaciones de la diapositiva 20.

- En los pequeños grupos cada participante tendrá 15 minutos para facilitar un CAD basado en los desafíos a partir de la actividad Superar los retos en el aula. Los participantes también pueden elegir entre los retos listados en el **Anexo 2B**. En cada pequeño grupo, un participante hará el papel de coach de pares y el resto de miembros harán de docentes, uno de los cuales propondrá el reto que le haya pasado en su escuela o clase. Después de cada CAD de 15 minutos, los participantes que hagan de docentes compartirán con los que hagan de coach de pares, dos cosas que hayan hecho bien y otra que deberían mejorar. Este intercambio durará 5 minutos.
- Esta práctica de CAD durará hasta que cada participante haya tenido la oportunidad de hacer el papel de coach de pares y haya facilitado su CAD de 15 minutos. Cada vez que un participante haga el papel de coach de pares, otro miembro planteará un nuevo reto que debatir durante la práctica de CAD.
- Haga que los participantes miren el folleto 2.4 y explique que pueden usarlo para tomar notas durante sus CADs y sus comentarios al respecto.
- Camine por la sala y responda cualquier pregunta que los participantes puedan tener. Dé a los participantes un aviso de 5 minutos y 1 minuto por cada CAD de 15 minutos. Dé a los participantes un aviso de 3 minutos y 1 minutos por los 5 minutos de compartir.



Después de que cada participante haya tenido la oportunidad de hacer el papel de coach de pares vuelva a reunir a los grupos y pregunte:

- ▶ ¿Cómo se sintió al facilitar un CAD?
- ▶ ¿Qué fue desafiante?
- ▶ ¿Qué fue emocionante?
- ▶ ¿Cómo fortalecerá el área que le gustaría mejorar?



Ejemplo de respuestas:

- ▶ Emocionante, estresante, divertido, motivador, difícil;
- ▶ Suponía un reto el que todos participaran en la conversación - algunas personas tienen muchas ganas de hablar mientras otras estaban calladas y parecían tímidas;
- ▶ Era emocionante oír todas las buenas ideas que mis colegas tienen para superar algunos de los retos a los que nos enfrentamos en nuestras clases y escuelas;
- ▶ Voy a fortalecer un área en la que me gustaría mejorar, contactando a mis colegas coach de pares para ver si me ayudan a practicar esa habilidad o si tienen algún consejo sobre cómo puedo mejorar ese área.

- Anime a los participantes a responder y resuelva cualquier duda o cuestión que puedan tener. Deje 10 minutos para la discusión en grupo.
- Después del debate grupal, dé a los participantes 10 minutos para rellenar sus registros de CAD. Los participantes solo rellenarán una parte del registro de CAD (no la hoja de seguimiento de metas ya que lo revisarán en la siguiente sesión). A pesar de que cada participante rellena su propio registro de CAD, anímelos a cooperar entre ellos en caso de que tengan dudas o preguntas. Mientras los participantes rellenan sus registros de CAD, camine por la clase para animarlos mientras trabajan y conteste cualquier pregunta que puedan tener.

Día 2

Sesión 2:

Estableciendo las metas de las 4 áreas de competencia clave de la *formación para docentes de escuela primaria en contextos de crisis*



TIEMPO:

1 hora 30 minutos (si la formación es para coach de pares de nivel 1, esta sesión será de 2 horas)

Objetivos:

Al final de la sesión, los participantes podrán:

- Establecer las metas de las 4 áreas de competencias clave de la *formación para docentes de escuela primaria en contextos de crisis*
- Explicar el propósito de la hoja de seguimiento de metas
- Identificar los pasos en la planificación de un CAD

Materiales:



Anexos:

- Anexo 2C - Establecimiento de los ejemplos de respuestas de las metas
- Anexo 2D - Hoja de seguimiento de las metas del docente
- Anexo 2E – Guía del facilitador sobre la planificación de un CAD
- Anexo 2F – Modelo de un acuerdo para coach de pares (nivel 1)

Folleto:

- Folleto 1.1 – Palabras clave
- Folleto 2.5a – Establecer objetivos en las cuatro áreas de competencia claves
- Folleto 2.5b – Escenarios para el establecimiento de metas
- Folleto 2.6a – Hoja de seguimiento de metas
- Folleto 2.6b – Ejemplo de hoja de seguimiento de metas
- Folleto 2.7 – Planificar el primer CAD
- Folleto 2.8 - Autoreflexión del coach de pares y establecimiento de metas (nivel 1)

General:

- Caja de herramientas para el coach de pares
- Papel de rotafolio
- Marcadores
- Papel suelto
- Bolígrafos
- Cinta adhesiva

Diapositivas:



- Diapositivas 21 - 23 (página 118)

Trabajo previo para el facilitador

- Revise las diapositivas de PowerPoint y contextualícelas según corresponda
- Si no es posible utilizar PowerPoint, dibuje las diapositivas en papel de rotafolio (diapositivas 21-23).
- Revise la *Formación para docentes de educación primaria en contextos de crisis* para familiarizarse con las 4 áreas de competencia claves para las actividades de establecimiento de metas
- Pida a los participantes que traigan sus manuales y libretas de la formación de docentes para las actividades de establecimiento de metas
- Contextualice los escenarios en el folleto 2.4b – Escenarios de establecimiento de metas para reflejar adecuadamente los retos a los que puedan enfrentarse los docentes en el contexto en el que usted está proporcionando la formación. Para tener una buena comprensión de los retos a los que se enfrentan los docentes en sus escuelas, mantenga grupos focales de discusión con los docentes o haga entrevistas uno a uno y tenga conversaciones casuales con ellos para entender los retos diarios a los que se enfrentan en sus escuelas y aulas.
- Confirme el número de docentes en cada CAD e imprima el Anexo 2D - la hoja de seguimiento de metas del docente para que cada docente participante en aprendizaje entre pares reciba su hoja. Dé a los participantes suficientes copias del Anexo 2D para que cada docente en sus CAD reciba un formulario.
- Decida si incluirá un acuerdo de coach de pares. Si decide utilizar un acuerdo, adapte el Anexo 2F - Ejemplo de acuerdo de coach de pares (nivel 1) para representar con precisión las responsabilidades e incentivos (si los hay) en su establecimiento. El Anexo 2F es un ejemplo de contrato de coach de pares de la iniciativa *Teacher for Teachers* en el campo de refugiados Kakuma (Kenya).
- Decida el plazo para distribuirlos entre los participantes (si planea distribuir certificados de cumplimiento). A menudo, la ceremonia del certificado de cumplimiento tiene lugar el último día de formación. Para las formaciones de coach de pares, se recomienda que se entreguen los certificados de cumplimiento una vez los participantes hayan llevado a cabo sus actividades de aprendizaje entre pares.
- Si es la formación de nivel 1 de coach de pares:
 - ▶ De a los participantes las notas del día 1 de formación. Si es la formación de nivel 2 de coach de pares, el día finalizará después de la actividad de planificación de su primer CAD.
 - ▶ Prepare los grupos de aprendizaje entre pares dividiendo los docentes de la *formación para docentes de la escuela primaria* en grupos de 5 a 8 docentes y asígneles un coach de pares. Entregue copias de los grupos de coach de pares con los nombres de los docentes, escuelas e información de contacto, a los participantes al final del día.
 - ▶ Prepare una hoja de contacto con los nombres de los participantes, escuelas e información de contacto para que los participantes puedan seguir en contacto a medida que ejercen su nuevo rol de coach de pares. Haga suficientes copias de la hoja de contactos para que cada participante reciba una.

ESTABLECIMIENTO DE METAS Y COMPROBACIÓN DE SUS PROGRESOS



DURACIÓN: 1 hora



MATERIALES: Anexo 2C - establecimiento de las metas de las respuestas de ejemplo de las 4 áreas de competencia claves, Anexo 2D - hoja de seguimiento de las metas del profesor, folleto 1.1 - palabras clave, folleto 2.5a - establecimiento de las metas de las 4 áreas de competencia claves, folleto 2.5b - escenarios del establecimiento de metas, rotafolio, papel, marcadores



DIAPPOSITIVAS: Diapositivas 21-23

1. Definir metas en las 4 áreas de competencias básicas de formación docente (30 minutos)

Resumen de actividad: a través de esta actividad, los participantes revisarán las 4 áreas de competencias básicas de la *Formación para docentes de educación primaria en contextos de crisis*. Los coach de pares ayudarán a sus colegas a reflexionar sobre sus experiencias docentes/en el aula y a definir metas para mejorar sus habilidades a partir de la formación. Este apoyo constante después de la formación asegura que los docentes estén apoyados y en consecuencia tengan más éxito en lograr un cambio positivo en su práctica docente. En esta actividad, los participantes practicarán definiendo metas en las 4 áreas de competencias básicas para fomentar el desarrollo profesional continuo.

PASOS



Pregunte a los participantes:
► ¿Por qué definimos metas?



Ejemplos de respuestas: Para desarrollar personal o profesionalmente, para motivarnos a mejorar, para fortalecer habilidades existentes o aprender nuevas.

- Explique que como coach de pares, los participantes ayudarán a los docentes a desarrollar continuamente las 4 áreas de competencias cubiertas en la formación: papel y bienestar del docente, protección de la niñez, bienestar e inclusión, prácticas pedagógicas y plan de estudios y planificación.
- Muestre la rueda de competencias (Diapositiva 22) y revise los objetivos de la sesión (Diapositiva 23).
- Revise la definición de competencia en el **Folleto 1.1**.
- Pida a los participantes que vean el **Folleto 2.5a** y explique que contiene ejemplos de metas SMART (específicos, medibles, obtenibles, realistas/relevantes y limitados en tiempo; por su acrónimo en inglés) para cada área de competencia. Tener metas SMART para una área de competencia ayuda a los docentes a seguir desarrollando cada

competencia dividiendo este “desarrollo continuo” en pasos más pequeños y manejables. Por ejemplo, si un docente desea mejorar la competencia de Pedagogía, puede ser abrumador e improductivo definir una meta grande, como “esta semana, mejoraré mi pedagogía”. Al dividir esta meta en otras metas más pequeñas, como “esta semana, incorporaré apoyos visuales en mis lecciones”, los docentes pueden introducir diferentes estrategias que ayuden a mejorar su pedagogía con el tiempo.

- Pida a los participantes lean el **Folleto 2.5a** en parejas y pida que definan 2 metas adicionales para cada área de competencia. Fomente que los participantes revisen sus manuales de participante/anotaciones sobre la formación. Recuerde a los participantes que las estrategias específicas que han aprendido en la formación docente pueden ser usadas para definir metas.
- Pida a los participantes que compartan sus metas y fomente que todos escriban metas adicionales en sus folletos.
- Explique a los participantes que ahora practicarán con los docentes la definición de metas basadas en los desafíos que ellos enfrenten en sus aulas o escuelas. Pida a los participantes que vean el **Folleto 2.5b**, lo lean en voz alta con los demás y responda las preguntas que puedan surgir. Explique a los participantes que leerán cada escenario, identificarán el área de competencia a la cual corresponde cada desafío, y definirán una meta basada en competencias para ayudar al docente a superar los desafíos a los que se enfrente. Recuerde a los participantes que pueden usar el Folleto 2.5a para ayudarlos en esta actividad.
- Pida a los participantes que trabajen en parejas para completar el folleto.
- Camine por la sala y responda cualquier pregunta que los participantes puedan tener. Use el **Anexo 2C** como guía si alguien tiene problemas.
- Después de 15 minutos, pida a los participantes que compartan sus ideas con todo el grupo.

2. Revisar el progreso de los objetivos (30 minutos)

Resumen de la actividad: esta actividad resalta la importancia del apoyo constante en la obtención de metas. Los coach de pares apoyan a los docentes a alcanzar sus metas dando seguimiento durante los CAD y conversaciones individuales. Como los participantes aprendieron antes, el cuarto paso de cualquier CAD es la definición de metas. Los coach de pares llevarán el registro de estas metas completando su Hoja de seguimiento de metas con sus miembros del CAD al final de cada uno de ellos.. La Hoja de seguimiento de metas provee espacio para 1-2 metas por cada docente así como espacio para actualizar el progreso de la meta en el siguiente CAD. Los coach de pares tendrán una Hoja maestra de seguimiento de metas y cada miembro del CAD tendrá su propia Hoja de seguimiento de metas docentes. Esta actividad introduce la Hoja maestra de seguimiento de metas, y el sistema y protocolo que los coach de pares usarán para ayudar a los docentes a registrar el progreso de sus metas.

PASOS



Pregunte a los participantes:

- ¿Cómo podemos alcanzar nuestras metas satisfactoriamente?



Ejemplos de respuestas: Trabajo duro, compromiso, motivación, revisar el progreso de nuestras metas.

- Recuerde a los participantes que usualmente no triunfamos la primera vez que intentamos algo, por lo tanto es importante crear una red de apoyo y seguimiento con los docentes para que se sientan motivados a seguir intentándolo.
- Refiérase a la actividad de cruzar la línea si una de las declaraciones fue: “Intenté algo en el aula que no funcionó la primera vez” – si algunos participantes cruzaron la raya, establezca la conexión de que podemos fracasar la primera vez que intentamos algo, y por eso es útil contar con un sistema de control y una red de apoyo que nos ayude a conseguir nuestras metas con el tiempo.
- Enfatique que el papel del coach de pares es fomentar y no juzgar, el progreso de los docentes en sus metas.
- Explique a los participantes que además del registro del CAD, los coach de pares completarán la Hoja de seguimiento de metas, que crea un sistema para controlar con cada docente el progreso de su meta. A diferencia de los registros de CAD, la Hoja de seguimiento de metas será completada durante el CAD con los miembros del mismo.
- Revise el **Folleto 2.6a** (Hoja de seguimiento de metas) y lea en voz alta con los participantes. Indique a los participantes que tienen Hojas de seguimiento de metas adicionales en su **caja de herramientas para el coaching entre de pares**.
- Explique a los participantes que como coach de pares, ellos tendrán una copia maestra de esta Hoja de seguimiento de metas (**Folleto 2.6a**) y que cada docente tendrá una copia individual de su Hoja de seguimiento de metas. Distribuya el Anexo 2D a los participantes y asegúrese de que cada uno reciba suficientes copias por cada docente en su CAD. Los coach de pares llevarán un registro de estas metas completando su Hoja de seguimiento de metas con sus miembros del CAD al final de cada sesión. La Hoja de seguimiento de metas del docente se puede usar con 10 CAD.
- Explique que hay dos componentes en la Hoja de seguimiento de metas: 1) definir las metas, y 2) revisar el progreso de las metas.



Pregunte a los participantes:

- ¿Cuándo ocurren estos componentes durante el CAD?



Ejemplo de respuesta: El primer paso de cada CAD es revisar el progreso de cada miembro del CAD hacia el alcance de su meta, incluyendo el del coach de pares. El cuarto paso de cada CAD es definir metas basadas en las competencias de la *Formación para docentes de educación primaria en contextos de crisis* para resolver los desafíos que los docentes puedan enfrentar en sus aulas.

- Pida a los participantes que completen el **Folleto 2.6a** asumiendo que los docentes en el **Folleto 2.5b** son todos miembros de sus CAD. Pida a los participantes que trabajen en parejas, y anímelos a discutir cómo darán seguimiento a las metas definidas por los docentes. Asegúrese que los participantes completen una meta por sí mismos, y establezca una conexión con el liderazgo positivo.



Conectando de nuevo: *los coach de pares son líderes positivos y lideran con el ejemplo. Por lo tanto, es importante que usted mismo se fije metas y lleve registro de sus metas en la Hoja de seguimiento de metas. Los docentes podrían sentirse nerviosos o incómodos definiendo metas frente a sus colegas. Como coach de pares, debe ser sensible a sus sentimientos y abierto sobre su propio proceso de definición de metas para hacer a que sus colegas se sientan más cómodos.*

- Recuerde a los participantes que puede llevar varios intentos antes de alcanzar las metas, y que es importante que reconozcan otros logros incluso si el docente aún tiene que alcanzar su meta. Hay espacio en la Hoja de seguimiento de metas para escribir un plan de acción que ayude a los docentes a seguir trabajando hacia sus metas si aún no las han alcanzado.
- Explique a los participantes que pueden definir metas para desarrollar más su práctica docente y como coach de pares, ellos también pueden definir metas para fortalecer sus habilidades en este nuevo papel. Haga saber a los participantes que las competencias del coach de pares son una guía útil para definir metas que fortalezcan sus habilidades o intentar nuevas estrategias de aprendizaje entre pares.

PLANIFICACIÓN DE LOS CAD (Y REFLEXIÓN CONCLUYENTE PARA EL COACH DE PARES NIVEL 1)



DURACIÓN: 30 minutos (1 hora si esta formación es de guía de pares nivel 1)

MATERIALES: Anexo 2E – Guía del facilitador para planificar un CAD, Anexo 2F – Acuerdo de muestra para el coach de pares (nivel 1), Folleto 2.7 – Planificar primer CAD, caja de herramientas del pares, Folleto 2.8 – Autorreflexión y definición de metas del coach de pares (nivel 1), tarjetas de notas de la actividad de Reflexión final del día 1

1. Planificar primer CAD 30 minutos

Resumen de la actividad: En esta actividad, los participantes practicarán planificar el primer CAD revisando lo que es necesario hacer previo al CAD (logísticamente) y durante el CAD. Esta actividad ayuda a los participantes a pensar las diferentes tareas de planificación necesarias para realizar un CAD satisfactorio: la coordinación logística, la agenda y el entorno.

PASOS

- Pida a los participantes que revisen el **Folleto 2.7** y explique que en la planificación de los CAD, es importante considerar la *logística* para organizar el CAD, la *agenda* para la reunión del CAD, y el *entorno* que quisieran crear para su CAD. Indique a los participantes, que en esta actividad, crearán listas que pueden ayudarles en la planificación de logística, agenda y entorno de sus CAD.



Pregunte a los participantes:

- ▶ ¿Qué actividades necesita hacer para planificar logísticamente su CAD?



Ejemplo de respuestas: vea el Anexo 2E.

- Aliente las respuestas de los participantes y pídeles que escriban sus ideas en la columna de logística del CAD en el **Folleto 2.7**. Tome notas en el rotafolio/pizarra debajo de la primera pregunta. Asegúrese que los participantes enumeren todos los materiales en el **Anexo 2E**. Ellos pueden añadir materiales adicionales a la lista, y eso es bueno; asegúrese de pedirles que expliquen el propósito de sus adiciones para respaldar su pensamiento crítico.
- Explique que una vez que la planificación logística está completada, los coach de pares pueden comenzar a planificar como organizarán la agenda de sus CAD.



Pregunte a los participantes:

- ▶ ¿Cómo planificará la agenda de su CAD? ¿Cuáles son los pasos de un CAD?



Ejemplo de respuestas: vea el Anexo 2E.

- Aliente las respuestas de los participantes y tome notas en el rotafolio/pizarra debajo de la segunda pregunta. Pida a los participantes que escriban sus ideas en la columna de agenda del CAD en el **Impreso 2.7**. Asegúrese que los participantes enumeren todos los materiales en el **Anexo 2E**. Ellos pueden añadir materiales adicionales a la lista, y eso es bueno; asegúrese de pedirles que expliquen el propósito de sus adiciones para respaldar su pensamiento crítico.
- Explique que una vez que la agenda del CAD está completa, los coach de pares pueden comenzar a planificar qué entorno quieren crear o fomentar en sus CAD.



Pregunte a los participantes:

- ▶ ¿Cómo puede adoptar un entorno propicio en su CAD?



Ejemplo de respuestas: vea el Anexo 2E.

- Aliente las respuestas de los participantes y tome notas en el rotafolio debajo de la tercer pregunta. Pida a los participantes que escriban sus ideas en la columna de entorno del CAD en el **Folleto 2.7**. Asegúrese que los participantes enumeren todos los materiales en el **Anexo 2E**. Ellos pueden añadir materiales adicionales a la lista, y eso es bueno; asegúrese de pedirles que expliquen el propósito de sus adiciones para respaldar su pensamiento crítico.



Pregunte a los participantes:

- ▶ ¿Qué podemos hacer para asegurar que hacemos una planificación exitosa en la logística, agenda y entorno de un CAD?



Ejemplo de respuestas: cumplir las listas que hemos hecho; reunirse con otros coach de pares para discutir cómo están planificando la logística, agenda y entorno del CAD; liderar con el ejemplo - alentar la asistencia, ser el primero en llegar, alentar la escucha activa, escuchar atentamente a otros, etc.

- Haga saber a los participantes que además de las listas que han creado en sus manuales de participante, tienen otra lista del CAD en su **caja de herramientas del coach de pares** que puede ser usada para planificar sus CAD.

2. Reflexión final (para formación de coach de pares nivel 1) (30 minutos)

Resumen de la actividad: Para la formación de coach de pares nivel 1, esta es la actividad de conclusión. En esta actividad, los participantes reflexionarán sobre sus inquietudes, el área que debe mejorar que identificaron en la actividad de reflexión final al finalizar del primer día de formación. [OPCIONAL] Si decide incluir un Acuerdo de coach de pares, los participantes lo revisarán y firmarán. Dado que es la actividad final para los coach de pares de nivel 1, es importante que los participantes comprendan las expectativas y requisitos de ser un coach de pares así como los incentivos involucrados, y esta información debería recalcarse en el Acuerdo de coach de pares.

PASOS

- Distribuya a los participantes tarjetas de notas de la actividad de reflexión final completada al final del primer día. Pida a los participantes que reflexionen sobre si las áreas de mejora y las fortalezas son las mismas o han cambiado.
- Pida a los participantes que revisen el **Folleto 2.8** y escriban sus reflexiones en la primera fila de la tabla. Aliente a los participantes a compartir sus reflexiones si se sienten cómodos. Felicite el progreso de aquellos que sientan que han mejorado en el área que querían. Enfatice que el entorno propicio que crearon los participantes durante la formación ha contribuido a su progreso, y alíentelos a continuar con las reuniones y a ayudarse mutuamente a desarrollar sus habilidades de aprendizaje entre pares.
- Dé a los participantes 10 minutos para completar el **Folleto 2.8**. Esto puede ser tanto una actividad individual como grupal, dependiendo de lo cómodo que se sientan los participantes.
- Felicite a los participantes por completar su formación de coach de pares.

- Indique a los coach de pares con qué docentes trabajarán en su CAD y comparta los datos de contacto de los docentes. Comparta los datos de contacto de los coach de pares con los participantes para que puedan darse apoyo después de la formación a medida que se enfrentan a su nuevo rol de coach de pares.
- Responda a las preguntas que puedan plantear los participantes. Asegúrese de dejar tiempo suficiente todas las dudas y preguntas que surjan.

(ACTIVIDAD OPCIONAL)

- Si decide incluir un acuerdo de facilitadores de pares, distribuya a los participantes el acuerdo de coach de pares (nivel 1). Un ejemplo del acuerdo del proyecto *Teachers for Teachers* del campamento de refugiados de Kakuma (Kenia) se puede encontrar en el **Anexo 2F**.
- Revise cada una de las responsabilidades y cualquier información de incentivo. Conteste a cualquier pregunta que puedan tener.
- Recuerde a los participantes que el certificado de conclusión se entregará si cumplen con éxito los requisitos de coach de pares.

Día 3

Sesión 1:

Observaciones en el aula



Duración:

5 horas

Objetivos:

Al final de esta sesión, los participantes podrán:

- Construir relaciones confiables y positivas con los otros docentes y otras partes interesadas en el ámbito de la educación
- Distinguir el papel del coach del de supervisor
- Identificar los tres componentes de una observación en el aula.
- Usar comunicación de apoyo en reuniones posteriores a la observación

Materiales:



Anexos:

- Anexo 3A – Ejemplos de respuestas a comentarios constructivos y críticos
- Anexo 3B – Tabla en forma de T del supervisor y coach de pares
- Anexo 3C – Ejemplo de respuestas para escenarios de observación en el aula
- Anexo 3D – Ejemplo de acuerdo de coach de pares (nivel 2)

Folleto:

- Folleto 1.1 – Palabras clave
- Folleto 3.1 – Seis elementos básicos de la confianza
- Folleto 3.2 – Retroalimentación constructiva y crítica
- Folleto 3.3 – Escenarios de observación en el aula
- Folleto 3.4a/b – Cuestionario de soporte y enseñanza en una observación posterior.
- Folleto 3.5a/b – Formatos de observación en el aula
- Folleto 3.6 – Establecimiento de metas y autorreflexión del coach de pares (nivel 2)

General:

- Rotafolio
- Marcadores
- Cuadernos (u hojas sueltas para los participantes)
- Bolígrafos
- 6 cajas de cartón (si es posible)
- Tarjetas de notas de la actividad de reflexión final del día 1

Diapositivas:

- Diapositivas 24-33 (páginas 118-119)



Trabajo previo para el facilitador

- Investigar sistemas de observación en el aula existentes y metodologías actuales. Es importante considerar quién lleva a cabo la observación en el aula, la frecuencia con la que los docentes participan en la observación, y la forma en que la retroalimentación se entrega después de la observación.
- Contextualice el impreso 3.3 – Escenarios de observación en el aula para reflejar adecuadamente los desafíos que los docentes podrían enfrentar en el contexto en que se está facilitando la formación. Para tener una buena comprensión de los retos a los que se enfrentan los docentes en sus escuelas, mantenga FGDs con los docentes o haga entrevistas uno a uno y tenga conversaciones casuales con ellos para entender los retos diarios a los que se enfrentan en sus escuelas y aulas.
- Traiga las tarjetas con las notas de los participantes de la actividad de reflexión final del día 1 de la formación.
- Analice las diapositivas de PowerPoint y contextualice según corresponda.
- Si no es posible utilizar el PowerPoint, dibuje las diapositivas en papel de rotafolio (diapositivas 24-33).
- Decida si incluirá un acuerdo de coach de pares. Si decide utilizar un acuerdo, adapte el Anexo 3D - Ejemplo de acuerdo de coach de pares (nivel 2), a fin de representar con exactitud las responsabilidades e incentivos (si los hubiera) del coach de pares en su entorno. El Anexo 3D es un ejemplo de contrato de coach de pares extraído de la iniciativa *Teacher for Teachers* desarrollada en el campo de refugiados de Kakuma (Kenia).
- Reúnase con docentes y otros funcionarios de la educación provenientes de ONGs, el Ministerio de Educación o agencias de las Naciones Unidas para identificar el sistema de supervisión vigente.
- Analice los formularios de observación de clases disponibles de las ONG, el Ministerio de Educación o las agencias de las Naciones Unidas encargadas de llevar a cabo las observaciones de clases.
- Si es posible, presencie una observación de clases y analice cómo es evaluado el docente (es decir, el formulario de observación de clases, los comentarios escritos o verbales, etc.).

GENERAR CONFIANZA



TIEMPO: 40 minutos



MATERIALES: Folleto 3.1 - Seis elementos constitutivos de la confianza, papel de rotafolio, marcadores, rocas, cajas de cartón (si es posible)



DIAPOSITIVAS: diapositivas 24-26

1. Generar confianza (20 minutos)

Resumen de la actividad: Esta actividad hace hincapié en la importancia de la confianza a la hora de conseguir con éxito un objetivo mediante la colaboración. Los coach de pares (nivel 2) visitarán a los docentes en sus aulas, que puede ser un espacio personal al que no

suelen concurrir los colegas. Generar lazos de confianza con los docentes es fundamental para que estas visitas resulten favorables y eficaces para ayudar a los docentes a desarrollarse profesionalmente.

PASOS

- Dé la bienvenida a los participantes al día 3 de la formación de coach de pares y explique que hoy se centrará en las observaciones de clases. Analice los objetivos de la sesión (diapositiva 25).
- Solicite a los participantes que encuentren un colega con el que no hayan trabajado (si hay un número impar de participantes, el facilitador deberá participar de la actividad).
- Invite a los participantes a ir afuera o si no hay espacio suficiente fuera de las instalaciones donde se desarrolla la formación, quédese dentro de la sala. Si se queda dentro de la sala, asegúrese de colocar sillas u otros objetos, como rocas, alrededor de la sala antes de que comience la actividad, para que sirvan como obstáculos para moverse fácilmente por la sala.
- Explique a los participantes que tomarán turnos para guiar a su colega desde un lugar (punto 'a') hasta el otro lado (punto 'b') del lugar (si permanecen dentro de la sala, se puede hacer desde un lado de la sala hacia el otro; si la actividad se desarrolla afuera, puede ser desde el edificio hasta un área designada a alrededor de 4 metros de distancia). El compañero/a que sea guiado debe caminar hacia atrás desde el punto 'a' hasta el punto 'b'. Señale los diferentes obstáculos (es decir, rocas, árboles, sillas, otros participantes, etc.). Los coach caminarán hacia adelante y pueden hablar con sus compañeros, pero NO pueden tocarlos. Una vez que los coach hayan logrado conducir con éxito a sus colegas hasta el punto 'b', los participantes deberán cambiar de roles, de modo que todos tengan la posibilidad de ser guiados y guiar a sus compañeros.
- Conceda 5 minutos a los participantes para guiar a sus colegas. Dé a los participantes una advertencia de 1 minuto. Una vez que lleguen al punto 'b', los compañeros deberán cambiar de roles. Al finalizar, solicite a los participantes que vuelvan a sus asientos.



Pregunte a los participantes:

- ▶ ¿Cómo se sintió ser guiado? ¿Cómo se sintió ser el guía?
- ▶ ¿Qué se necesitó para ser un guía exitoso?
- ▶ ¿Qué desafíos enfrentaron al guiar a sus compañeros?



Ejemplo de respuestas:

- ▶ guiado: nervioso, inquieto, fuera de control, vulnerable. Guía: con mucha responsabilidad, poderoso, útil, nervioso (es importante reconocer que tanto el guía como la persona guiada pueden sentirse nerviosos).
- ▶ procurar una comunicación de apoyo, permanecer tranquilo, ser paciente y considerado.
- ▶ fue un desafío guiar a mi compañero solo a través de mis palabras y no físicamente.

- Anote las respuestas de los participantes en papel de rotafolio.
- Para resumir la actividad, comparta la idea de que la confianza y el trabajo en equipo son necesarios para que los coach de pares ayuden a los docentes y unos a otros.



Conectando de nuevo: la confianza es un componente crucial en los CAD porque los docentes pueden sentirse nerviosos o incómodos al hablar acerca de los desafíos que enfrentan en sus clases. La confianza es también un componente crucial de las observaciones de clases porque los docentes pueden sentirse vulnerables y, tal vez, incómodos al invitar a otra persona, como a un coach de pares, a sus clases. La confianza ayuda a reducir esta incomodidad y permite una colaboración productiva durante las observaciones de clases, específicamente, en las reuniones post observación.

El Trabajo en equipo es muy importante en los CAD y las observaciones de clases. Tal como ocurrió en esta actividad, trabajaron juntos con su colega para trasladarse con éxito desde un punto hasta el otro. Sin embargo, no alcanzaron el objetivo moviendo físicamente a sus compañeros/as desde el punto 'a' hasta el punto 'b', sino que alcanzaron el objetivo apoyando a sus compañeros con sus palabras. En los CAD y las observaciones de clases es importante que los docentes encuentren sus propias soluciones a los desafíos que puedan estar enfrentando, así como también, que identifiquen las áreas en las que les gustaría mejorar. Su función como coach de pares es apoyar a los docentes en estos esfuerzos, en lugar de darles las respuestas a los problemas que están enfrentando. Este tipo de trabajo en equipo puede lograrse mediante el uso de una comunicación de apoyo en los CAD y en las observaciones de clases.

2. Seis elementos constitutivos de la confianza (20 minutos)

Resumen de la actividad: Esta actividad identifica los diferentes elementos que contribuyen a generar confianza. Tal como los participantes lo han estado discutiendo a lo largo de la formación, hablar acerca de las fortalezas y áreas susceptibles de mejora a nivel personal puede suponer un desafío. Por lo tanto, es importante que los coach de pares generen lazos de confianza con los docentes, para que se sientan seguros al hablar sobre estos asuntos delicados. En esta actividad, los participantes obtienen una comprensión más profunda de la importancia de la confianza e identifican ejemplos específicos de cuándo o por qué la confianza es importante en el aprendizaje entre pares.

PASOS

- Solicite a los participantes que escriban su propia definición de la palabra confianza.
- Después de dos minutos, pídale a los participantes que compartan lo que escribieron y anote sus respuestas en papel de rotafolio destacando los temas clave.
- Solicite a los participantes que vean el **Folleto 3.1** y muestre los seis elementos constitutivos de la confianza (diapositiva 26) en el papel de rotafolio o en la pizarra al frente de la sala. Si dispone de cajas de cartón, escriba un elemento constitutivo de la confianza en cada una de las 6 cajas de cartón y expóngalas al frente de la sala. (Con estas cajas puede pedirle a los participantes que construyan la estructura de confianza, similar a la que figura en el Folleto 3.1, al final de la actividad para ver qué elementos consideran más importantes).

- Responda cualquier pregunta que los participantes pueden tener sobre el Folleto 3.1 y anime a los participantes a trabajar de a dos para formular 1 o 2 razones acerca de por qué cada elemento es importante para generar confianza entre los coach de pares y los docentes.



Después de 5 minutos, pregúntele a los participantes:

- ▶ ¿Por qué es importante la confianza en la relación entre los coach de pares y los docentes en un CAD o en una observación de clases?



Ejemplo de respuestas: Aprender y probar cosas nuevas (como estrategias pedagógicas) puede causar miedo. Los docentes pueden sentirse incómodos al hablar acerca de los desafíos que enfrentan al aprender y probar nuevas estrategias pedagógicas, especialmente, si son confusas o infructuosas. También pueden sentirse nerviosos de invitar a personas nuevas a sus clases. La confianza es fundamental para entablar conversaciones honestas que permitan a los docentes discutir libremente sus experiencias a fin de mejorar su práctica docente. La confianza es también necesaria para que los docentes se sientan cómodos al invitar a los coach de pares a sus clases.

- Explique que los coach de pares pueden fomentar la confianza con los docentes con los que trabajan al ser líderes positivos y predicando con el ejemplo.



Pregunte a los participantes:

- ▶ ¿Cómo pueden los coach de pares establecer una relación de confianza con los docentes con los que trabajan?



Ejemplo de respuestas: predique con el ejemplo siendo franco y honesto acerca de sus propios desafíos al capacitarse o probar nuevas estrategias; invite a sus compañeros docentes a su propia clase para que lo observen. Esto los hará sentirse más cómodos cuando usted concorra a sus clases.

- Anote las respuestas de los participantes en papel de rotafolio al frente de la sala y promueva sus ideas.



Pregunte a los participantes:

- ▶ ¿Existe algún otro elemento constitutivo que quieran añadir a esta lista?

- Anote cualquier otro elemento constitutivo de la confianza sugerido por los participantes en papel de rotafolio al frente de la sala. Anime a los participantes a compartir la razón por la que desean añadir su/s nuevo/s elemento/s constitutivo/s.

¿QUÉ SON LAS OBSERVACIONES DE CLASES?



TIEMPO: 1 hora



MATERIALES: Anexo 3A -Ejemplo de respuestas a comentarios constructivos y críticos, Anexo 3B - Tabla de 2 columnas de supervisor y coach de pares, Folleto 3.2 - Comentarios constructivos y críticos, kit de herramientas del coach de pares, papel de rotafolio, marcadores, bolígrafos



DIAPOSITIVAS: diapositivas 27-29

1. ¿Qué es una observación de clases? (30 minutos)

Resumen de la actividad: Esta actividad explica qué es una observación de clases por un coach de pares. Los participantes aprenderán cuáles son los tres componentes de las observaciones de clases (reunión pre observación, observación de la clase y reunión post observación) y cómo utilizar las herramientas para una comunicación de apoyo, que practicaron en el primer día de la formación, durante cada uno de los tres componentes de las observaciones de clases.

PASOS

- Solicite a los participantes que miren la **Caja de herramientas del coach de pares** y analice la Introducción a las observaciones de clases y las responsabilidades del coach de pares en “Observaciones de clases”. Explique que las observaciones de clases poseen tres componentes (reunión o conversación pre observación, observación de la clase y reunión o conversación post observación), que analizará en esta actividad. Presente la lista de verificación para las observaciones de clases y los formularios para las observaciones de clases en la **Caja de herramientas del coach de pares**, y explique a los participantes que estos formularios los ayudarán a preparar, llevar a cabo y hacer un seguimiento de sus observaciones de clases con sus colegas docentes. Hágales saber que hoy se ejercitarán en el uso de estos formularios.
- Explique a los participantes que las herramientas para una comunicación de apoyo que han estado practicando hasta ahora en esta capacitación serán también muy importantes para llevar a cabo las observaciones de clases, en particular, para las preguntas reflexivas.

2. Dar o recibir comentarios (30 minutos)

Resumen de la actividad: La actividad fomenta la empatía a través de la reflexión sobre experiencias personales con comentarios positivos o negativos en observaciones de clases. Los participantes analizarán estrategias para realizar comentarios constructivos, que incluyan fortalezas y mejoras. Es importante que los participantes entiendan que los coach de pares prestan apoyo a los docentes en sus clases y no los evalúan. Proporcionar comentarios positivos y constructivos es primordial para apoyar a los docentes a mejorar su práctica docente. Los participantes identificarán comentarios constructivos y críticos y se ejercitarán en la transformación de comentarios críticos en comentarios constructivos.

PASOS



Pregunte a los participantes:

- ▶ ¿Cómo ha sido la experiencia de ser observado en su clase?
- ▶ ¿Cómo se sintió al recibir los comentarios?



Ejemplo de respuestas: las respuestas variarán debido a las experiencias de los participantes. En general, muchas personas tienen dificultades para recibir comentarios, así que es posible que los participantes compartan sentimientos negativos o defensivos.

- Muestre la tabla de comentarios (diapositiva 27) y solicite a los participantes que la copien en sus cuadernos y la completen individualmente.
- Solicite a los participantes que compartan sus experiencias y compile una lista de temas comunes que surjan tanto de comentarios positivos como de comentarios que fueron difíciles de escuchar, en un papel de rotafolio.
- Explique la importancia de los comentarios constructivos y dirija a los participantes hacia la palabra clave “comentarios constructivos” (diapositiva 28).



Pregunte a los participantes:

- ▶ ¿Por qué es importante para los coach de pares realizar y estar abiertos a recibir comentarios constructivos?
- ▶ ¿Cómo podemos realizar comentarios constructivos en las reuniones post observación?



Ejemplo de respuestas:

- ▶ los comentarios constructivos son parte de la comunicación de apoyo; los coach de pares ayudan a los docentes a desarrollar (NO evaluar) las competencias docentes de *Formación para docentes de educación primaria en contextos de crisis*; los coach de pares deberían dar el ejemplo y tener una actitud abierta y entusiasta a recibir comentarios constructivos de sus colegas.
- ▶ Formular preguntas reflexivas que ayuden a evaluar qué comentarios serían los más beneficiosos para el docente y escuchar activamente las respuestas del docente; compartir experiencias personales, incluso aquellas que constituyeron un desafío para que el docente sienta que no es el único que se enfrenta a desafíos.

- Solicite a los participantes que miren el **Folleto 3.2** y explique que contiene ejemplos de comentarios constructivos y críticos. Analicen juntos el primer comentario de ejemplo y decidan si es un comentario constructivo o crítico. Si el comentario es crítico, trabaje con los participantes para convertirlo en constructivo. Utilice el **Anexo 3A** como guía.
- Solicite a los participantes que trabajen en grupos pequeños de entre 4 y 5 personas con los colegas sentados a su alrededor para completar el folleto. Mientras los participantes realizan la actividad, camine alrededor del aula y responda cualquier pregunta que puedan tener (utilice el **Anexo 3A** como guía). Conceda 5 minutos a los participantes.

- Cuando los participantes hayan finalizado, analice sus respuestas con todo el grupo y responda las preguntas que tengan.

3. Tabla del coach de pares y supervisor (20 minutos)

Resumen de la actividad: Esta actividad distingue diferentes técnicas de comunicación utilizadas por los supervisores y los coach de pares. La actividad se basa en las estrategias de comunicación de apoyo aprendidas durante la capacitación para destacar la manera en que los coach de pares hablan a sus colegas. Esta actividad también subraya la función de apoyo, no de evaluación, de los coach de pares.

PASOS

- Dibuje una tabla de 2 columnas y nombre una de ellas “supervisor” y la otra, “coach de pares”, y solicite a los participantes que copien la tabla en sus propios cuadernos (diapositiva 29).



Los participantes trabajarán en grupos pequeños para responder las preguntas a continuación y completar la tabla:

- ▶ ¿Cómo se comporta un supervisor durante una observación de clases?
¿Qué busca?
- ▶ ¿Cómo se comporta un coach de pares durante una observación de clases?
¿Qué busca?



Ejemplo de respuestas: vea el Anexo 3B

- Explique a los participantes que bajo “coach de pares” escribirán las maneras en que el coach de pares se comportaría antes, durante y después de una observación de clases y qué buscaría el mismo. Bajo la columna “supervisor”, escribirán lo mismo pero para un supervisor.
- Después de 10 minutos, anime a los participantes a compartir sus tablas. Añada cualquier respuesta del **Anexo 3B** que no haya sido mencionada.
- Anote las respuestas en la pizarra y extraiga los temas clave.
- Solicite a los participantes que miren la **Caja de herramientas para el coach de pares** y lean sobre la función del coach de pares en las observaciones de clases y la lista de verificación para observaciones de clases. Analice la lista de verificación y añada cualquier elemento que no haya sido abordado en la actividad de la tabla.

OBSERVACIONES DE CLASES



TIEMPO: 1,5 horas



MATERIALES: Anexo 3C - Ejemplo de respuestas de escenarios de observaciones de clases, Folleto 3.3 - Escenarios de observación de clases, papel de rotafolio, rotuladores, bolígrafos



DIAPPOSITIVAS: diapositivas 30-31

1. Escenario de observación de clases (fortalezas y mejoras) (30 minutos)

Resumen de la actividad: en esta actividad, los participantes se ejercitan en la identificación de fortalezas y mejoras en las observaciones de clases mediante la lectura de escenarios de clases. La actividad ayuda a los participantes a obtener una comprensión más profunda de la función del coach de pares en las observaciones de clases mediante el análisis de escenarios de clases. Esta actividad también destaca la importancia de compartir más fortalezas que mejoras mediante la introducción de la proporción de oro, 2 fortalezas: 1 mejora.

PASOS

- Solicite a los participantes que miren el **Folleto 3.3** y explique que contiene cuatro ejemplos de clases que es posible que observen.
- Lea el escenario 1 junto con los participantes y oriéntelos mientras deciden qué salió bien (fortalezas) y qué podría mejorarse (mejora). Para ayudarlos en la toma de estas decisiones, solicite a los participantes que identifiquen 1) las prácticas docentes que ellos fomentarían y 2) las áreas a mejorar.
- Analice las definiciones de Fortaleza y Mejora (diapositiva 30) y recuérdle a los participantes que siempre es importante comenzar con una fortaleza y compartir más fortalezas que mejoras. Si los docentes han completado el Módulo de Pedagogía, recuérdles la estrategia “dos estrellas y un deseo” y explíqueles que esta proporción (2:1) permanece igual para los estudiantes en sus clases y para los docentes con los que trabajarán como coach de pares.
- Después de seleccionar 2 fortalezas y 1 mejora, recuérdle a los participantes que su función como coach de pares no será compartir de manera inmediata fortalezas y mejoras, sino ayudar a los docentes a reflexionar sobre estas áreas después de la clase.



Pregunte a los participantes:

- ▶ ¿Cómo animaría a este docente a reflexionar sobre su lección?
- ▶ ¿Qué preguntas haría usted para promover la práctica reflexiva?



Ejemplo de respuestas: usaría preguntas reflexivas (sentimientos, hechos, hallazgos y futuro) para ayudar al docente a pensar sobre lo que salió bien (fortaleza) y lo que podría mejorarse (mejora) en sus lecciones. Podría hacer las siguientes preguntas para que el docente reflexione sobre una fortaleza: ¿Cómo cree que fue su lección? ¿Qué crees que salió bien? ¿Por qué? Podría hacer las siguientes preguntas para que el docente reflexione sobre una mejora: me gusta mucho cómo resumió la lección anterior al comienzo de la clase. ¿Qué otras estrategias podría usar para hacer esto?

2. Analizar una observación en el aula: (45 minutos)

Resumen de la actividad: en esta actividad, los participantes continúan practicando la identificación de fortalezas y mejoras en las observaciones en el aula en parejas.

PASOS

- Después de pasar juntos por el Escenario 1, haga que los participantes trabajen en parejas durante 15 minutos para revisar e intercambiar ideas sobre fortalezas y mejoras para los escenarios 2, 3 y 4. Asigne a cada pareja un escenario. Si hay muchas parejas, asigne el mismo escenario a dos o tres parejas.
- Mostrar indicaciones (diapositiva 31). Para ayudar a guiar a los participantes en esta actividad, recuérdelos que piensen en: 1) las prácticas de enseñanza que querrían fomentar; 2) áreas de mejora; 3) y las estrategias que podrían usar como coach de pares para alentar a los docentes a reflexionar sobre su lección después de la observación.
- Camine por la sala mientras los participantes trabajan para responder cualquier pregunta que pueda surgir y alentar su trabajo. Los participantes pueden tener dificultades para identificar fortalezas; por lo tanto, es importante que el facilitador les ayude a identificar lo que salió bien en sus lecciones de muestra. Use el Anexo 3B como guía. Dé a los participantes una advertencia de 10 minutos, 5 minutos y 1 minuto.
- Haga que las parejas compartan su escenario con todo el grupo y resalten 2 Fortalezas y 1 Mejora. Asegúrese de que se presente cada escenario.



Pregunte a los participantes:

- ▶ ¿Qué haría si viera algo que le preocupe en una lección? (Por ejemplo: castigo corporal o acoso sexual).



Ejemplo de respuestas: no reaccionaría en la lección porque no querría distraer a los estudiantes o al docente. Si me sintiera cómodo, lo mencionaría en la reunión posterior a la observación. No criticaría ni juzgaría al docente, pero le haría una pregunta para que reflexione sobre lo que encontré en la lección. Si no me sintiera cómodo mencionándolo, me pondría en contacto con los otros coach de pares para que me aconsejen sobre qué hacer.



Esté preparado para utilizar el sistema de informes establecido en la escuela o la comunidad donde los participantes trabajan para los problemas graves que pueden surgir durante las observaciones en el aula. Es importante conocer la estructura de informes en la escuela / comunidad antes de la formación.

REUNIONES POSTERIORES A LA OBSERVACIÓN



DURACIÓN: 1 h 20 min



MATERIALES: Folleto 3.4a / b - Preguntas de apoyo e instructivas, Folleto 3.5a - Formularios de observación en el aula, Folleto 3.5bs - Ejemplo de formularios de observación en el aula rotafolio, marcadores, bolígrafos



DIAPPOSITIVAS: diapositivas 32-33

1. Preguntas de apoyo e instructivas (20 minutos)

Resumen de la actividad: Esta actividad presentará los cuatro principios de la comunicación de apoyo: escucha activa, preguntas reflexivas, retroalimentación constructiva y comunicación bidireccional. También enfatiza el papel que desempeña un coach de pares en las reuniones posteriores a la observación al resaltar las diferentes estrategias de comunicación utilizadas por los supervisores y los coach de pares. Esta actividad prepara a los participantes para las reuniones posteriores a la observación de juegos de rol en la siguiente actividad.

PASOS

- Revise los cuatro componentes de comunicación de apoyo (escucha activa, preguntas reflexivas, retroalimentación constructiva y comunicación bidireccional) explica que esta actividad explorará preguntas reflexivas con relación las observaciones en el aula.
- Pida a dos voluntarios que lean (juego de roles) **Folleto 3.4a** en voz alta, uno de ellos que sea el coach de pares y el otro el supervisor.



Pregunte a los participantes:

- ▶ ¿Cuál es la diferencia entre la forma en que el coach de pares hace preguntas al docentes en lugar del supervisor en una reunión posterior a la observación?



Ejemplo de respuestas: el supervisor es crítico y hace preguntas cerradas que pueden parecer críticas. El coach de pares hizo preguntas reflexivas y señaló lo que salió bien en la lección.

- Pida a dos voluntarios nuevos que lean (juego de roles) **Folleto 3.4a**, uno de ellos que sea el coach de pares y el otro el supervisor.



Pregunte a los participantes:

- ▶ ¿Qué diferencia hay entre lo que el coach de pares le dice al docente y lo que dice el supervisor?



Ejemplo de respuestas: el supervisor es crítico y hace preguntas cerradas que critican al docente. El coach de pares está haciendo preguntas reflexivas para guiar al docente a pensar qué podría mejorarse en su lección sin señalar qué no salió bien.

- Explique a los participantes que el folleto 3.4a muestra ejemplos de preguntas de apoyo (del coach de pares) y el folleto 3.4b muestra ejemplos de preguntas de enseñanza (del coach de pares). Hágales saber a los participantes que estas preguntas deben ser específicas para la lección que acaban de observar. Recuerde a los participantes que tomar notas descriptivas y detalladas durante la observación en el aula les ayudará a formular preguntas de apoyo e instructivas.
- Revise las definiciones de preguntas de apoyo e instructivas y explique cómo encajan dentro de las preguntas reflexivas (Diapositiva 32).
- Conteste a cualquier pregunta que puedan tener.
- Haga que los participantes miren el folleto 3.5a y explique cuál es la plantilla que los participantes usarán para tomar notas durante la observación en el aula, guiar la conversación posterior a la observación y recopilar información durante esta discusión con el docente. Hágales saber a los participantes que tienen 20 formularios adicionales de observación en el aula en la caja de herramientas de coach de pares.
- Hágales saber a los participantes que hay preguntas reflexivas en el formulario de la reunión posterior a la observación que los participantes pueden usar en la reunión posterior a la observación, y también pueden agregar preguntas más reflexivas y / o aclaratorias.
- Haga que los participantes miren el folleto 3.5b y expliquen que es un ejemplo de un formulario de observación en el aula completado. Pueden hacer referencia a este formulario cuando piensen cómo y sobre qué tomarán notas durante la observación en el aula y la reunión posterior a la observación.

2. Práctica de reunión posterior a la observación (1 hora)

Objetivo principal de la actividad: esta actividad hace que los participantes practiquen la reunión posterior a la observación mediante una comunicación de apoyo, especialmente preguntas reflexivas. Los participantes obtienen una comprensión más profunda de la importancia de hacer preguntas reflexivas en lugar de dar consejos directos (es decir, compartir inmediatamente los pensamientos sobre una lección antes de preguntarle al docente su opinión). Esta actividad también destaca la importancia de la comunicación bidireccional en reuniones exitosas posteriores a la observación.

PASOS

- Haga que los participantes trabajen en los mismos pares de “Analizar una observación en el aula” y explique que representarán un rol en la reunión posterior a la observación entre el docente y el coach de pares utilizando los escenarios en el **Folleto 3.3**. Haga que los participantes miren el **folleto 3.5b** y explíqueles que usaran este formulario para guiarse en el juego de roles.
- Mostrar instrucciones de juego de rol (diapositiva 33).
- Después de 10 minutos en el juego de roles, las parejas cambiarán de rol para que todos tengan la oportunidad de ser el coach de pares y el docente.
- Camine por la aula y alíentelos a participar en el juego de roles. Conteste cualquier pregunta que puedan tener. Dé a los participantes un aviso de 5 minutos y 1 minuto. Luego de 10 minutos pídale a los participantes que cambien de papel. Otra vez dé a los participantes de 5 minutos y 1 minuto.



Pregunte a los participantes:

- ▶ ¿Qué desafíos enfrentaron como coach de pares?
- ▶ ¿Qué dificultades enfrentaron como docente?



Ejemplo de respuestas:

- ▶ hacer preguntas antes de dar consejos; para seleccionar cuidadosamente lo que salió bien porque las áreas de mejora son más fáciles de identificar.
- ▶ Para reflexionar sobre mi lección porque generalmente no tengo tiempo para hacerlo; centrarse en lo que salió bien porque cuando algo no va bien, es más fácil concentrarse en eso.

- Aliente las respuestas de los participantes y tome notas en el papel de rotafolio.
- Explique a los participantes que las reuniones posteriores a la observación brindan tiempo para que los docentes reflexionen sobre su práctica docente, celebren lo que les fue bien en la lección e identifiquen las áreas de mejora. Los docentes no siempre tienen tiempo para reflexionar sobre sus lecciones, y esta reflexión es fundamental para el desarrollo profesional continuo. Cuando esta reflexión es apoyada por los otros docentes y coach de pares, los docentes son más aún susceptibles de fortalecer sus prácticas educativas.

REFLEXIÓN FINAL



DURACIÓN: 30 minutos

MATERIALES: Folleto 3.6 - Autorreflexión del coach de pares y definición de metas (nivel 2), Anexo 3D - Ejemplo de acuerdo del coach de pares (nivel 2), notas de la actividad de la reflexión final del día 1, papel del rotafolio, marcadores, papel, bolígrafos

1. Reflexión final (nivel 2 de la formación del coach de pares)

Resumen de la actividad: Para la formación del coach de pares nivel 2, esta será la actividad final. En esta actividad, los participantes reflexionarán sobre sus inquietudes, y sobre el área a mejorar que identificaron en la actividad de reflexión final a la finalización del primer día de formación. Además, los participantes celebrarán la finalización de la formación de coach de pares al recibir sus grupos. [OPCIONAL] Si decide incluir un Acuerdo de coach de pares, los participantes lo revisarán y firmarán. Dado que es la actividad final para los coach de pares de nivel 2, es importante que los participantes comprendan las expectativas y requisitos de ser un coach de pares, así como los incentivos involucrados. Esta información debería recalcarse en el acuerdo de coach de pares.

PASOS

- Distribuya a los participantes tarjetas de notas de la actividad de reflexión final completada al final del primer día. Pida a los participantes que reflexionen sobre si las áreas de mejora y las fortalezas son las mismas o han cambiado.
- Pida a los participantes que vean el folleto 3.6 y anote sus reflexiones en la primera fila de la tabla. Aliéntelos a compartir sus reflexiones si se sienten cómodos. Felicite el progreso de aquellos que sientan que han mejorado en el área que querían. Enfatique que el entorno propicio que crearon los participantes durante la formación ha contribuido a su progreso, y anímelos a continuar con las reuniones y a ayudarse mutuamente a desarrollar sus habilidades de aprendizaje entre pares.
- Dé a los participantes 10 minutos para completar el folleto 3.6. Esto puede ser tanto una actividad individual como grupal, dependiendo de lo cómodos que se sientan los participantes.
- Felicite a los participantes por completar su formación de coach de pares.
- Diga a los coach de pares con qué docentes trabajarán en su CAD, y las observaciones en el aula y comparta los datos de contacto de los docentes. Comparta los datos de contacto de los coach de pares con los participantes para que puedan darse apoyo después de la formación a medida que se enfrentan a su nuevo rol de coach de pares.
- Responda a las preguntas que puedan plantear los participantes. Asegúrese de dejar tiempo suficiente todas las dudas y preguntas que surjan.

(ACTIVIDAD OPCIONAL)

- Si decide incluir un acuerdo de coach de pares, distribuya a los participantes el mismo (nivel 2). Un ejemplo del acuerdo del proyecto Teachers for Teachers del campamento de refugiados de Kakuma (Kenia) se puede encontrar en el **Anexo 3D**.
- Revise cada una de las responsabilidades y cualquier información de incentivo. Conteste a cualquier pregunta que puedan tener.
- Recuerde a los participantes que el certificado de conclusión se entregará si cumplen con éxito los requisitos de coach de pares.

Anexos

Anexo 1A - Citas de liderazgo positivo

Guía para el facilitador: escriba cada cita de liderazgo positivo en su propio rotafolio y cuélguela en la sala. No mencione al individuo que escribió la cita. Es importante que los participantes elijan las citas que sean más importantes para ellos y que no se sientan atraídos por el individuo que la dijo. Al final de la actividad, puede compartir los nombres de estas personas y una breve biografía con los participantes.

“Un líder es mejor cuando la gente apenas sabe que existe; cuando su trabajo está hecho, su objetivo cumplido, ellos dirán: lo hicimos nosotros mismos”.

Lao Tzu fue un antiguo filósofo chino en el siglo VI A.C. Fue el fundador de la filosofía taoísta, que defiende la humildad, la armonía con la naturaleza, la búsqueda de la virtud y el desarrollo personal.

“Un líder ... es como un pastor. Se queda detrás del rebaño, dejando que salgan los más ágiles, y los demás los siguen, sin darse cuenta de que desde el principio están siendo dirigidos desde atrás”.

Nelson Mandela (también conocido como Madiba) fue el primer presidente negro elegido democráticamente en Sudáfrica. Un defensor de los derechos humanos y revolucionario contra la segregación racial, Mandela pasó 27 años en prisión durante el apartheid. Como presidente, Mandela enfatizó la reconciliación y la responsabilidad a través del establecimiento de la Comisión de la Verdad y la Reconciliación.

“La medida final de un hombre no es dónde permanece en momentos de comodidad, sino dónde está en tiempos de desafío y controversia”.

Martin Luther King, Jr. fue un líder del Movimiento por los Derechos Civiles y ministro baptista estadounidense. Encabezó la manifestación no violenta para abogar por la igualdad racial y recibió el Premio Nobel de la Paz en 1964 por estos esfuerzos. Martin Luther King, Jr. fue asesinado el 4 de abril de 1968.

“No es justo pedir a los demás lo que no estás dispuesto a hacer tú mismo”.

Eleanor Roosevelt fue una activista, diplomática y la Primera Dama de los Estados Unidos en servicio durante más tiempo. Estaba casada con el presidente Franklin D. Roosevelt, y en su papel de Primera Dama, promovió los derechos de las mujeres, los derechos civiles para los afroamericanos y los asiáticos americanos y los derechos humanos para los refugiados de la Segunda Guerra Mundial.

“La única fuente de conocimiento es la experiencia”.

Albert Einstein fue un destacado físico, que dio forma al campo de la ciencia en el sigloXX. Nacido en Alemania, Einstein era judío, profesor en la Academia de Ciencias de Berlín.

Cuando Hitler llegó al poder en 1933, Einstein se convirtió en refugiado y buscó asilo en los Estados Unidos, donde vivió hasta su muerte en 1955.

“He aprendido que la gente olvidará lo que dijiste, la gente olvidará lo que hiciste, pero las personas nunca olvidarán cómo hiciste que se sintieran”.

Maya Angelou fue una escritora afroamericana respetada internamente. Hizo historia cuando sus memorias, un libro basado en su vida, se convirtió en el primer best-seller escrito por una autora afroamericana. Maya Angelou fue líder en el movimiento de Derechos Civiles y abogó por la igualdad de derechos para todas las razas y géneros.

Anexo 1B - Principales cualidades requeridas para el coach de pares como anuncio del periódico.

Cualidades del coach de pares

- Ser organizado/a
- Estar motivado/a
- Capacidad de trabajar con poca o ninguna supervisión
- De mente abierta
- Buen oyente
- Hábil en hacer preguntas
- Humilde
- Proactivo/a en la búsqueda de soluciones
- Respetuoso/a / no emite juicios
- Confiable
- Paciente
- Colaborativo/a / jugador de equipo
- Sensible a los sentimientos de los demás
- Abierto/a y con ganas de recibir comentarios

Anexo 1C - Enunciados de cruzar la línea

Guía para el facilitador: después de colocar una línea en el suelo con una cuerda o cinta, lea los enunciados 2-3 de los pasos 1-3. Los enunciados en los pasos 1-3 son solo sugerencias. Si desea agregar nuevos enunciados, siéntase libre de hacerlo pero manténgalos ajustados a los temas de cada paso. Los enunciados del paso 1 son fáciles de responder y permiten a los participantes sentirse cómodos con la actividad. Los enunciados del paso 2 son más personales y permiten a los participantes expresar sus opiniones sobre temas más serios. Es importante incluir al menos una afirmación que parezca ligeramente negativa, como “Me pongo nervioso antes de dar clases” o “A veces me gustaría tener un trabajo diferente”. Los enunciados del paso 3 permiten a los participantes expresar sus opiniones sobre su propio desarrollo profesional. Al igual que en el paso 2, hay algunas afirmaciones que pueden parecer más negativas (como “He intentado algo en el aula que no funcionó la primera vez”). Es importante incluir estos enunciados en el paso 3 para que los participantes compartan sus puntos de vista sobre temas que normalmente no discuten. Después de leer 2-3 enunciados de los pasos 1-3 (aproximadamente 6-9 declaraciones en total), invite a los participantes a compartir varios enunciados. Para concluir la actividad, lea el enunciado en el paso 5. Hay un espacio provisto en los pasos 1-3 para que usted agregue sus propios enunciados.

Paso 1: introducción a los enunciados de nivel (puede ser divertido e increíble)	<ul style="list-style-type: none"> • Soy docente • He estado en una formación para docentes anteriormente • Enseño matemáticas/ciencia/lenguaje • Enseño en el grado _____ • [Agregue sus propios enunciados] • •
Paso 2: enunciados de ámbito personal	<ul style="list-style-type: none"> • Tuve un docente que cambió mi visión del mundo • Tuve un docente que me ayudó a tener éxito • Tuve un docente que creía en mí y en mi futuro • Veo la educación como algo importante • Creo que la educación puede cambiar el mundo • Me pongo nervioso/a antes de dar clase • A veces me gustaría tener un trabajo diferente • • •

Paso 3: enunciados de ámbito profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Quiero ser mejor docente • Soy bueno/a en cuanto a la gestión del aula • Quiero aprender más sobre la gestión del aula • Me siento como un/a docente eficiente • Quiero mejorar mi conocimiento del tema • Uso métodos creativos para enseñar mis lecciones • Creo que ser docente me ayudará con mis planes futuros • He intentado algo en el aula que no funcionó la primera vez • • •
Paso 4: enunciados del participante	Dar oportunidades para que los participantes hagan preguntas o que hagan declaraciones
Paso 5: enunciado final	Siento que puedo aprender algo de cada docente

Anexo 1D - Guión de un CAD

Este Círculo de aprendizaje docente (CAD) está inspirado en un CAD modelo aplicado en el campo de refugiados de Kakuma, Kenia. Es un CAD condensado en el que se ha resumido cada paso del mismo para adaptarlo a las restricciones de tiempo de la formación.

Coach de pares: Gracias por venir. Sé que ha sido una larga semana y la mayoría de ustedes ha viajado desde lejos. Me siento muy feliz y emocionado por verles aquí. Por favor, siéntanse como en casa y en confianza unos con otros durante nuestro Círculo de aprendizaje docente. Siéntanse libres de expresar sus opiniones, tenemos mucho que aprender unos de otros. Hoy buscaremos encontrar una solución a un problema que alguno de nosotros por verles en el aula. Antes de hacer esto, vamos a revisar las metas que nos pusimos en nuestro último CAD. ¿Alguien quiere compartir su avance en la meta que se fijó en el último CAD?

Docente 1: Sí, yo. En nuestro último CAD, me puse la meta de evaluar la asignación de los asientos en mi aula para solucionar el problema de los estudiantes que se sientan al final y no ponen atención. Me emociona decirles que evalué la disposición de los asientos para formar un pasillo en el centro del aula. Ahora puedo caminar hacia atrás y hacia el frente del aula y esto ayuda a que los estudiantes de atrás pongan más atención cuando estoy cerca de ellos. Aún hay algunos estudiantes que se sientan atrás y no participan en la lección, pero la cantidad se ha reducido.

Coach de pares: Muy bien, eso es excelente. Me encanta escuchar que pudo evaluar la asignación de asientos para luego cambiar la disposición.

Docente 2: ¡Sí, eso estuvo muy bien! Yo me puse una meta parecida para evaluar la asignación de los asientos en mi aula. Lo que noté en mi evaluación fue que algunos estudiantes tenían problemas para ver la pizarra y aún así se sentaban atrás. Hablé con estos estudiantes después de la clase y los invité a sentarse al frente de la clase, cerca de la pizarra. Hice esto apenas la semana pasada, así que todavía no estoy seguro si funcionará. Les diré en nuestro próximo CAD si este cambio ayuda a que los estudiantes pongan más atención en clase.

Coach de pares: asegurarse de que los estudiantes con problemas de la vista se sienten más cerca de la pizarra es una estrategia realmente útil para apoyar su aprendizaje. ¡Espero saber cómo funciona en su aula!

Docente 3: Mi meta era colaborar con el otro docente de ciencias en mi escuela y planificar nuestras lecciones de la semana. Nos conocimos hace unas semanas para planificarlas y fue muy útil. Creo que definitivamente seguiremos planificando nuestras lecciones juntos en el futuro porque pudimos hacerlo rápidamente y ambos tuvimos éxito al impartirlas en el aula.

Coach de pares: ¡Eso es maravilloso! Planificar las lecciones junto con otros docentes es una gran manera de compartir nuestros conocimientos, habilidades y recursos. Mi meta fue incorporar las diferentes estrategias que aprendimos durante la formación para verificar lo que mis estudiantes habían entendido del tema de la lección. Pude aplicar la

técnica de “Prove Me Wrong” en mi lección de matemáticas. Resolví un problema de la manera equivocada intencionalmente y pedí a mis estudiantes que corrigieran mi error. Los estudiantes consideraron divertido que yo hubiera cometido un error y de verdad disfrutaron la oportunidad de corregirme. Definitivamente pienso usar esta estrategia de nuevo porque hizo que muchos estudiantes participaran en la lección.

¡Felicidades a todos por lograr tan buen avance en sus metas! Estoy muy impresionado con su gran trabajo y compromiso de lograr las metas que nos propusimos la semana pasada. ¿Hay algún otro desafío que estén enfrentando en el aula o en la escuela que quieran compartir para el CAD de esta semana?

Docente 1: Yo tengo un problema en mi aula. Tengo problemas para aplicar en el aula una de las estrategias que aprendimos durante la formación. Es la estrategia de agrupación. Intenté formar grupos pequeños en mi clase, pero tengo casi 150 estudiantes, así que se hizo mucho alboroto cuando los traté de agrupar para una actividad. Quería que mis estudiantes trabajaran en grupos de diez miembros y usé la estrategia de contar 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 para hacer 15 grupos. No sé si alguien más ha probado esta estrategia y me pueda dar un consejo.

Coach de pares: ¿Alguien ha probado esa estrategia? ¿Les ha funcionado?

Docente 2: Sí, yo agrupé a mis estudiantes la semana pasada y funcionó. Pero no los agrupé contando. Formé grupos de estudiantes según sus habilidades. Me aseguré de que los estudiantes más brillantes quedaran distribuidos en cada grupo para que ayudaran a sus compañeros/as que tienen dificultades con el contenido de la lección. Ahora, cuando pido a los estudiantes que trabajen en grupos pequeños, obtengo muy buenos resultados. También tengo un grupo muy grande, son 120 estudiantes, y ahora que trabajan en grupos pequeños, todos participan y aprenden.

Coach de pares: Gracias por compartir. ¿Cómo presentaron la estrategia de agrupación a sus estudiantes? ¿Tuvieron éxito la primera vez que usaron esta estrategia?

Docente 2: Me tomó mucho tiempo introducir la estrategia de agrupación entre mis estudiantes. Primero, dediqué casi toda una clase para explicar que trabajaríamos en grupos pequeños durante el resto del curso. Después, dividí a los estudiantes en equipos. Aunque los agrupé de acuerdo con sus habilidades, hice que pareciera que los había agrupado al azar. Era muy importante que los estudiantes no supieran que los estaba agrupando según su capacidad de aprendizaje o por sus logros en clase. Luego, expliqué a los estudiantes que trabajarían en estos grupos el resto de la unidad y les pedí que se presentaran. Mientras hacían esto, caminé alrededor del aula para asegurarme de que los estudiantes estaban siguiendo mis instrucciones.

Docente 1: Eso suena muy bien. ¿Cuánto tardó en eso?

Docente 2: Dediqué toda una clase para introducir el trabajo en grupos. Ahora, cuando sé que voy a aplicar el trabajo en grupos, imparto la lección a mis estudiantes antes de sentarlos agrupados al día siguiente. Tardé por lo menos tres lecciones antes de tener éxito

con esto. Pero ahora está funcionando muy bien. Siga probando, estoy seguro de que funcionará. Puede venir a visitarme mientras doy clases si desea ver cómo trabajan mis estudiantes en grupos pequeños.

Docente 1: Muchas gracias. Creo que lo visitaré. También dedicaré más tiempo a introducir la estrategia para asegurarme de que todos mis estudiantes entiendan.

Docente 3: También tengo problemas para agrupar a mis estudiantes. ¿Puedo ir a ver a su grupo [Docente 2] durante la clase?

Docente 2: Por supuesto.

Coach de pares: Es una buena idea. Es muy útil ver las estrategias en acción, especialmente cuando probamos algo nuevo en el aula. [Docente 3], ¿desea compartir el desafío que está enfrentando con el trabajo en grupos?

Docente 3: Sí, gracias. Mi problema no es agrupar a mis estudiantes en grupos pequeños. El problema es que no siguen mis instrucciones una vez organizados en grupos. Los estudiantes hacen mucho ruido y se portan mal. Cuando intento llamar su atención, me ignoran. Tengo que castigarlos para que se comporten.

Coach de pares: Gracias por compartir este desafío. Tuve un problema parecido con mis estudiantes el año pasado. ¿Cómo se comportan normalmente los estudiantes en su clase?

Docente 3: Se portan muy mal a menudo, suelen hacer mucho ruido y esto interrumpe la lección. Lo único que logra que estén en silencio y pongan atención es usar la vara.

Coach de pares: Tuve un problema muy parecido en mi clase el año pasado. Mis estudiantes nunca escuchaban y parecía que la única manera de lograr que se portaran bien era castigarlos con una vara. Pero al día siguiente volvían a portarse mal. Después de nuestra formación, dejé de usar castigos corporales. Esto fue realmente difícil al principio, pero descubrí que elaborar reglas de clase junto con los estudiantes era muy útil. Después de unas semanas, empezaron a portarse mejor y a participar más en la clase. ¿Alguna vez ha creado las reglas de clase junto con sus estudiantes?

Docente 3: No. Tenemos reglas de la clase, pero las hacen los docentes. ¿Cómo puedo elaborar las reglas con mis estudiantes si se están portando mal?

Coach de pares: Buena pregunta. Es importante tener paciencia y no rendirse. Yo buscaría algunos estudiantes de su clase que sean activos y puedan ayudarlo a organizar a sus demás compañeros. Una vez que logre la atención del grupo, explíqueles que usted quiere que creen reglas todos juntos porque valora las ideas del grupo. Asegúrese de que sus estudiantes entiendan el objetivo de cada regla y la consecuencia que tendrán si la rompen. Es mucho más probable que los estudiantes sigan las reglas cuando participen en su creación y cuando entienden su objetivo y consecuencias.

Docente 1: También hice las reglas de la clase junto con mis estudiantes y eso me ha ayudado mucho con el control del aula. Aunque al igual que mi colega [Docente 3], todavía tengo que castigar cuando alguien se porta mal. Ninguna de las estrategias de disciplina parece funcionar, solo el castigo.

Coach de pares: También yo creía eso. Después traté de evitar los castigos corporales durante una semana. En vez de castigarlos, dejaba de hablar a los estudiantes que se portaban mal y los miraba muy seriamente. Aunque siguieron portándose mal, noté que empezaron a hacer menos ruido. Seguí usando estas estrategias alternativas y, para la cuarta semana, casi todos los estudiantes habían dejado de portarse mal. Me di cuenta de que me escuchaban más en clase y venían a verme cuando no tenían clases.

Docente 2: Lo mismo me sucedió a mí. Dejé de usar los castigos corporales después de la formación y, aunque tardé algún tiempo, noté una gran mejoría en la conducta de mis estudiantes. En la formación, aprendimos que los castigos corporales perjudican a los estudiantes en forma física, emocional, psicológica y mental. Me di cuenta de que este daño hacía que mis estudiantes me temieran. Aunque el temor hacía que se portaran bien después de pegarles, repetían la misma mala conducta al día siguiente. Cuando dejé de usar castigos corporales, los estudiantes empezaron a confiar en mí. Tardé algún tiempo en construir esa confianza, pero ahora puedo introducir muchas nuevas estrategias de la formación con éxito porque mis estudios confían en mí. Están abiertos y ansiosos por aprender en mi clase porque ya no me temen. Pueden venir a visitarme en el aula si desean ver las estrategias de disciplina positivas que uso.

Coach de pares: A mí también.

Docentes 1 y 3: Gracias, los visitaremos.

Coach de pares: Gracias a todos por dedicar su tiempo a esto y estar abiertos a compartir sus desafíos y sus consejos. Creo que encontraremos el tiempo necesario para visitarnos en nuestras aulas para observar cómo se trabaja en equipos y con disciplina positiva. Tal vez nuestra meta para la próxima semana será dedicar tiempo a visitarnos unos a otros en nuestras aulas para aprender sobre las mejores estrategias de enseñanza que cada uno de nosotros está usando.

Docentes 1, 2 y 3: Sí, eso suena muy bien.

Docente 1: Me voy a concentrar específicamente en formar grupos por habilidades, así que mi meta será visitar a mi compañero docente y después aplicar esta estrategia en mi clase.

Docente 2: Me gustaría evaluar la asignación de asientos en mi aula para crear más espacio para caminar por toda el área mientras enseño. Si le parece, me gustaría visitarlo (dirigiéndose al Docente 1) para ver cómo lo hizo usted.

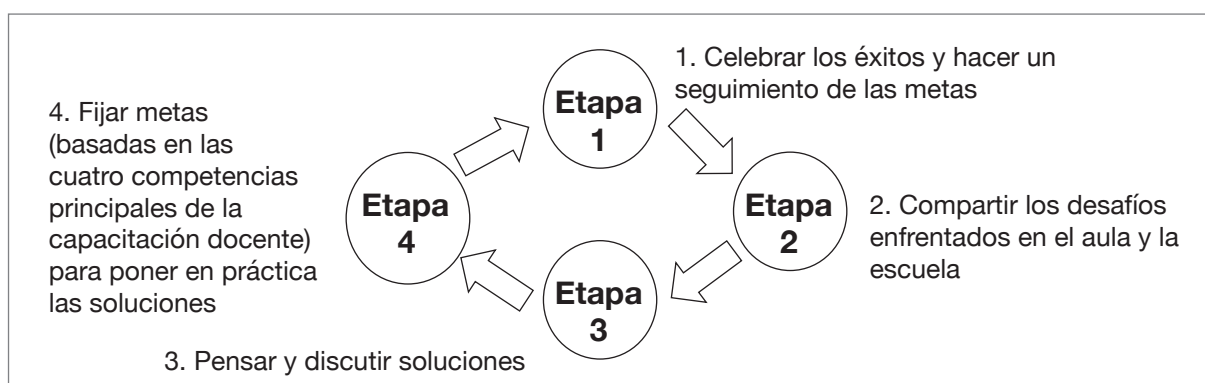
Docente 1: ¡Claro, será bienvenido!

Docente 2: Gracias.

Docente 3: Iré a visitarlo (dirigiéndose al coach de pares) para observar cómo aplica la disciplina positiva en su aula y ver las reglas que creó junto con sus estudiantes.

Coach de pares: Excelente, será bienvenido. Mi objetivo es incorporar la estrategia de enseñanza activa del juego de roles en mi aula. Como imparto matemáticas, pensaba incorporar una pequeña representación en la que los estudiantes simulen estar de compras. Intentaré también visitarlos a cada uno de ustedes en sus aulas. ¡Muchas gracias por formar un CAD tan productivo! Espero ver a cada uno de ustedes en nuestra escuela y de nuevo en nuestro próximo CAD.

Anexo 1E: Pasos del CAD y los ejemplos de respuestas de los guías de pares



1. Redactar de qué maneras el coach de pares es un/a **líder positivo/a**.
 - a. El coach de pares es un líder positivo porque:
 - i. Escucha activamente a los miembros del CAD.
 - ii. Anima a todos los miembros del CAD al hablar de manera amigable y al usar palabras de aliento.
 - iii. Comparte un ejemplo de un reto que enfrentó con su propio grupo con los castigos corporales después de que otros miembros del CAD compartieron sus experiencias.
2. Escriba de qué manera el coach de pares se **comunica de manera positiva**.
 - a. El coach de pares se comunica de manera positiva porque:
 - i. Felicita a los miembros del CAD por avanzar en sus metas o por lograr sus objetivos.
 - ii. Anima a los miembros del CAD a participar al hacer preguntas y al agradecerles sus aportaciones.
 - iii. Proporciona retroalimentación positiva y constructiva.
3. Escriba de qué maneras el coach de pares **promueve la colaboración**.
 - a. El coach de pares promueve la colaboración como sigue:
 - i. Hace preguntas a los miembros del CAD para ayudarles a reflexionar sobre sus experiencias en el aula.
 - ii. Anima a los miembros del CAD a compartir sus ideas.
 - iii. No domina la conversación.
4. Escriba de qué manera el coach de pares **ayuda a los docentes a superar los desafíos en el aula**.
 - a. El coach de pares ayuda a los docentes a superar los desafíos en el aula como sigue:
 - i. Hace preguntas a los miembros del CAD para ayudarles a pensar en soluciones para superar sus desafíos.
 - ii. Anima a los miembros del CAD a dar retroalimentación para ayudar a sus colegas a encontrar soluciones.
 - iii. Comparte una experiencia propia sobre cómo enfrentó un problema similar en el aula.

Anexo 1F: Juego de roles de la suegra

Juego de roles de la suegra

Una tarde, una suegra visita la casa de su nuera. Aunque la nuera no era muy buena cocinera, preparó un platillo para su suegra. La suegra se come el terrible platillo que le preparó su nuera y debe responder las preguntas de la nuera sobre si le gustó.

La suegra debe comunicar a la audiencia que el platillo no estaba muy bueno con sus palabras, expresiones y lenguaje corporal. La nuera debe hacer varias preguntas específicas a su suegra para saber si le gustó la comida y la suegra le responderá con comunicación crítica (escenario 1) y comunicación de apoyo (escenario 2).

Escenario 1: Comunicación crítica

- **Nuera.** Ha pasado el día preparando una comida para impresionar a su suegra. No tiene la mejor relación con ella, así que está muy ansiosa por complacerla. La ve comer los alimentos nerviosamente mientras hace muchas preguntas como: “¿Está bien cocido el arroz? ¿Qué opina de las especias que puse a la salsa? ¿Cómo está la carne?”
- **Suegra.** Usted está ocupada, pero ha dedicado tiempo en su apretada agenda para venir a comer a casa de su nuera por invitación de ella. Se siente irritada antes de sentarse. No aprecia mucho sus habilidades culinarias, que no parecen mejorar con el tiempo. Siente que no tiene interés en aprender. Cuando coma el plato que ella ha preparado para esta visita, asegúrese de usar lenguaje corporal, tono de voz y palabras para hacerle saber por qué siente que el plato es malo. Un ejemplo de lo que puede decir es: “¡De verdad me pregunto dónde aprendiste a cocinar! ¡Tu comida es absolutamente horrible! El arroz está demasiado cocido. ¡Está demasiado salado y la carne está tan seca que me siento como si estuviera comiendo un neumático de goma!” Asegúrese de dar ejemplos específicos de por qué siente que el plato está malo.

Escenario 2: Comunicación de apoyo

- **Nuera.** Ha pasado el día preparando una comida para impresionar a su suegra. No tiene la mejor relación con ella, así que está muy ansiosa por complacerla. La ve comer los alimentos nerviosamente mientras hace muchas preguntas como: “¿Está bien cocido el arroz? ¿Qué opina de las especias que puse a la salsa? ¿Cómo está la carne?”
- **Suegra.** Va a la casa de su nuera a comer con ella. Le cae bien, pero piensa que no es una buena cocinera, aunque cree que con el tiempo aprenderá a mejorar su cocina. Sabe que ella es sensible, especialmente a las críticas, así que quiere ser delicada al responder a sus preguntas sobre la comida que ha preparado. Elógiela mucho antes de sugerir suavemente una o dos áreas para una posible mejora, como “Los platos son preciosos y me gusta mucho cómo arreglaste la mesa. ¿Por cuánto tiempo cocinaste el arroz? Yo acostumbro cocer el arroz por menos de quince minutos. Realmente aprecio que te hayas tomado el tiempo de cocinar para mí. Gracias por invitarme”. Asegúrese de hacer preguntas sobre cómo se preparó el plato.

Anexo 1G - Ejemplos de respuestas a las preguntas de reflexión

Una compañera acaba de dar una clase bastante difícil y viene a contárselo. Es docente de Ciencias sociales y tiene 120 estudiantes en su clase. Tiene estudiantes de todas las edades, de 8 a 30 años. Ella tiene solo 22 años y algunos de sus estudiantes son mayores que ella. Al comienzo de la clase, usó apoyos visuales para presentar el tema de la lección. Luego intentó llevar a cabo una actividad de trabajo en pequeños grupos para hacer participar a más estudiantes en la clase. Juntó a todos los estudiantes de mayor edad en un grupo porque pensó que iban a trabajar bien juntos. Sin embargo, apenas se hablaron entre sí. Además, algunos grupos de estudiantes más jóvenes trabajaron bien, pero otros se portaron mal. Este comportamiento empezó a distraer a los estudiantes que estaban concentrados y, de pronto, toda la clase se salió de control. Su compañera le contó que para cuando retomó el control de la clase, se había terminado el tiempo. Se sentía muy decepcionada y empezaba a dudar de su capacidad para implementar nuevas estrategias de enseñanza en el aula.

Instrucciones: ¿Qué preguntas de reflexión le haría a su compañera? Escriba al menos una para cada etapa de las preguntas de reflexión. Use el Folleto 1.6 como ayuda.

Recuerde que una de las maneras más efectivas de apoyar a sus colegas es ayudarlos a enfocarse en un desafío específico y elaborar una solución concreta. Es fácil quedar abrumado por todos los desafíos que enfrentamos en las aulas; si nos concentramos en un problema a la vez, podemos adquirir esa habilidad y ganar confianza.

Sensación:

1. ¿Cómo siente que estuvo la lección?
2. ¿Qué sintió que salió bien?
3. ¿Qué le pareció que era un reto?
4. ¿Cómo se sintió después de que terminó la lección?

Hechos:

1. ¿De qué manera utilizó las estrategias de la formación en su lección?
2. ¿Fue la primera vez que utilizó el trabajo en grupos pequeños en esta clase?
3. ¿Es usted el docente de esta clase?
4. ¿Cuántos estudiantes mayores hay en su clase?

Conclusiones:

1. ¿Cómo introdujo el trabajo en grupos pequeños en su clase?
2. ¿Cómo decidió formar los grupos según la edad de los estudiantes?
3. ¿Cómo respondieron los estudiantes al trabajo en grupos pequeños?
4. ¿Por qué piensa que respondieron de esta manera?

Futuro:

1. ¿Cómo volvería a implementar la estrategia de grupos en la clase?
2. ¿Qué otras estrategias cree que le gustaría usar en lecciones futuras?



Anexo 2B: Tarjetas de desafío

Castigos corporales

Usted es testigo de cómo otro docente usa el castigo corporal. Está golpeando con bastón a un estudiante frente a otros estudiantes y docentes. Usted dejó de usar el castigo corporal recientemente, pero no se siente cómodo al acercarse al otro docente. ¿Qué debe hacer?

Tamaño grande de la clase/trabajo en grupo

Tiene 120 estudiantes en su clase. Intentó implementar una estrategia de agrupación en su clase para un proyecto. Muchos estudiantes se resistían a trabajar en grupos pequeños. Algunos peleaban y algunos grupos no terminaron el proyecto. ¿Qué hace en este caso?

Estudiantes mayores

Tiene muchos estudiantes mayores en su clase. La mayoría son varios años mayores que usted. A menudo discuten. Sabe que necesita disciplinarlos, pero también se siente incómodo porque son de mayor edad y estatura que usted. ¿Qué hace en este caso?

Falta de materiales didácticos

Está enseñando una unidad de ciencias, pero se da cuenta de que su escuela no tiene ninguno de los materiales o recursos que el libro sugiere o que harían sus lecciones más interactivas. ¿Cómo podría incorporar en su clase materiales a los que no tiene acceso?

Estrés de los docentes

Se siente muy cansado de momento. Encuentra que bosteza mucho en la clase y se enoja fácilmente con sus estudiantes. Tiene dificultades para planificar todas sus lecciones a tiempo o calificar todos sus libros. Se siente como si no hubiera suficiente tiempo en el día para todas sus funciones y responsabilidades. ¿Qué debe hacer?

Anexo 2C - Ejemplos de respuestas de Establecimiento de metas

1. Una colega acaba de ser ascendida al puesto de subdirectora. Está muy feliz, pero nerviosa por el aumento de responsabilidades. Seguirá impartiendo sus clases (es maestra de ciencias P7 y P8) y no sabe cómo podrá manejar ambos papeles. Además, sirve como líder en su comunidad religiosa, un papel que disfruta, pero al que debe dedicarle por lo menos dos noches a la semana. Recientemente le confió que no ha estado durmiendo bien y que ha tenido dolores de cabeza muy fuertes.

¿Qué competencia aborda este desafío?

El papel y bienestar del docente

¿Qué meta ayudaría usted a establecer a este docente?

- a) Haré un horario semanal con todas mis nuevas responsabilidades (incluyendo las responsabilidades como maestra, las responsabilidades como subdirectora y las responsabilidades como líder religiosa);
 - b) Haré una lista de actividades que ayudan a reducir mi estrés y programaré por lo menos una hora cada semana para hacer una actividad para reducir el estrés.
2. Usted es testigo de cómo un colega docente golpea con bastón regularmente a un estudiante en su clase. Ustedes dos son amigos, así que durante el recreo, usted se le acerca para preguntarle por qué golpeó al estudiante. Explica que el estudiante está constantemente interrumpiendo la clase y que, para recuperar el control, debe golpear al estudiante con un bastón. Usted decidió dejar de usar el castigo corporal recientemente y le explica al docente las estrategias de disciplina positiva que ha estado probando. Aunque sólo ha estado haciendo esto durante los últimos dos meses, ha visto resultados positivos en el comportamiento y las actitudes de sus estudiantes. El docente está abierto a sus comentarios, pero le dice que no se siente seguro al probar las estrategias de disciplina positiva en su aula. Él es un docente nuevo y siente que la única manera en que los estudiantes lo respetarán es a través del castigo corporal.

¿Qué competencia aborda este desafío?

Protección de la niñez, bienestar e inclusión

¿Qué meta ayudaría usted a establecer a este docente?

- a) Visitaré a mi colega docente en su aula para ver cómo usa estrategias de disciplina positiva;
- b) Trataré de usar una estrategia de disciplina positiva en mi clase que he visto que este colega usa;
- c) Investigaré alternativas al castigo corporal y escogeré dos estrategias para probar en mi clase.

3. Su colega, una maestra de las clases de P3, le dice que se siente mal porque no ha tenido éxito en implementar la dramatización en su aula. Se había sentido segura porque otras estrategias activas de enseñanza, incluyendo “pulgares arriba/pulgares abajo” y narración de cuentos, funcionaron muy bien en sus lecciones. Había tratado de incorporar la dramatización al comienzo de la lección para resumir la lección del día anterior, pero los estudiantes estaban confundidos y la clase se volvió caótica. Como era al principio de la lección, le fue difícil recuperar el control de su clase y no pudo completar toda la lección. Se siente desmotivada y frustrada porque esta nueva estrategia no le funcionó tan bien como las otras estrategias activas de enseñanza que incorporó en sus lecciones.

¿Qué competencia aborda este desafío?

Pedagogía

¿Qué meta ayudaría usted a establecer a este docente?

- a) Trataré de incluir la dramatización en una parte diferente de mi lección (por ejemplo, para verificar si mis estudiantes comprenden el tema de la lección actual);
 - b) Verificaré si los estudiantes entienden las instrucciones pidiéndole a uno de ellos que vuelva a explicarlas a la clase después de que yo haya terminado de introducir la actividad.
4. Es el final del curso y uno de sus colegas le confía que su clase tuvo muy malos resultados en los exámenes finales. Está desilusionado y no entiende por qué los estudiantes se desempeñaron mal, ya que lo hicieron bien en el primer examen del curso. Cuando usted le preguntó cómo comprobó la comprensión de sus estudiantes durante el curso, dijo que asignó tareas sobre los temas tratados en las lecciones y que presentaron pruebas y exámenes rápidos durante todo el período.

¿Qué competencia aborda este desafío?

Plan de estudios y planificación

¿Qué meta ayudaría usted a establecer a este docente?

- a) Utilizaré estrategias de evaluación continua en mi aula, tales como hacer preguntas abiertas y tarjetas de salida;
- b) Revisaré mis lecciones semanales y alinearé las estrategias de evaluación continua y acumulativa con los objetivos de la lección.

Anexo 2D - Hoja de seguimiento de las metas del docente

Al final de cada CAD, usted fijará 1 o 2 metas en las que planea trabajar antes de la próxima sesión de CAD. Documentará sus metas en esta hoja para seguir sus avances. Cada miembro del CAD, incluyendo a su coach de pares, también establecerá 1 o 2 metas en las que trabajará. Estas metas se basarán en las habilidades y estrategias que usted aprendió en la *Formación de docentes de primaria en contextos de crisis* y abordarán algunos de los desafíos que usted y su colega docente pueden estar enfrentando en sus aulas y escuelas. Al comienzo de cada CAD, cada uno se comunicará con el otro sobre sus avances en lograr su meta. Encontrará un ejemplo de cómo estableció metas y midió su progreso un docente para los dos primeros CAD en la primera fila. Este seguimiento de metas cubre sus metas para 10 CAD.

Probar una cosa nueva, como implementar una nueva estrategia de enseñanza en su aula, puede causar miedo y muchas veces no tendrá éxito la primera vez que intente algo. Seguir sus metas en su CAD, una comunidad de apoyo de sus colegas, puede ayudarlo a motivarse para continuar tratando y finalmente tener éxito en alcanzar su meta. Además, refleja todo el trabajo duro que ha realizado para alcanzar su meta, ¡y merece celebrarlo!

Nombre	Meta 1 (CAD 1)	Meta 2 (CAD 1)	Progreso de la meta (por actualizar en el CAD 2)	Meta 1 (CAD 2)	Meta 2 (CAD 2)	Progreso de la meta (por actualizar en el CAD 3)
[Ejemplo] Nelson	[Ejemplo] Evaluaré la ubicación de los asientos en mi clase para ver si hay una mejor manera de agrupar a los estudiantes (por ejemplo, por capacidad)	[Ejemplo] Trataré de usar enfoques disciplinarios positivos para los estudiantes que se están portando mal.	[Ejemplo] No tuve tiempo de evaluar la ubicación de los asientos, pero ha estado tratando de usar enfoques alternativos para casos de indisciplina y los encuentra efectivos para manejar a los estudiantes.	[Ejemplo] Una vez más, evaluaré la disposición de los asientos en mi clase para ver si hay una mejor manera de agrupar a los estudiantes (por ejemplo, por capacidad)	[Ejemplo]	[Ejemplo] Nelson dijo que sí tuvo tiempo para evaluar la ubicación de los asientos, y que ha movido a los estudiantes que tienen dificultades con leer al frente de la clase. También creó un pasillo en su clase para poder caminar por toda el aula mientras está enseñando.

Nombre	Meta 1 (CAD 3)	Meta 2 (CAD 3)	Progreso de la meta (por actualizar en el CAD 4)	Meta 1 (CAD 4)	Meta 2 (CAD 4)	Progreso de la meta (por actualizar en el CAD 5)

Nombre	Meta 1 (CAD 5)	Meta 2 (CAD 5)	Progreso de la meta (por actualizar en el CAD 6)	Meta 1 (CAD 6)	Meta 2 (CAD 6)	Progreso de la meta (por actualizar en el CAD 7)

Nombre	Meta 1 (CAD 7)	Meta 2 (CAD 7)	Progreso de la meta (por actualizar en el CAD 8)	Meta 1 (CAD 8)	Meta 2 (CAD 8)	Progreso de la meta (por actualizar en el CAD 9)

Nombre	Meta 1 (CAD 9)	Meta 2 (CAD 9)	Progreso de la meta (por actualizar en el CAD 10)	Meta 1 (CAD 10)	Meta 2 (CAD 10)	Progreso de la meta (por actualizar en el CAD 11)

Anexo 2E – Guía del facilitador sobre la planificación de un CAD

Logística del CAD

- Comuníquese con los miembros del CAD para confirmar hora y el lugar.
- Tenga en cuenta los horarios de todos. Es importante alcanzar un consenso con los miembros cuando se programan los CAD. Asegúrese de que la hora, la fecha y el lugar sean convenientes para cada miembro al menos una vez.
- Motive a sus colegas para que asistan a los CAD. Puede llevar a cabo esto al visitarlos en sus escuelas o en la comunidad. Es importante formar relaciones con los miembros de su CAD.
- Envíe recordatorios de la fecha, hora y lugar del CAD, especialmente el día antes.
- Llegue temprano 😊.

Programa del CAD

- Revise su registro del CAD anterior para recordarse a sí mismo las metas de sus colegas y los temas discutidos.
- Aliente a los miembros de su CAD a compartir sus experiencias en la clase y a hablar sobre sus propios desafíos. Discutir los desafíos puede ser difícil, por lo tanto, es importante liderar con el ejemplo. Manténgase abierto a las dificultades que usted puede enfrentar en su clase para animar a los miembros de su CAD a hacer lo mismo.
- Lleve su manual de formación, puede ser una herramienta útil para intercambiar ideas y establecer metas. Recuerde a los miembros de su CAD que lleven sus manuales también.

El ambiente del CAD

- Practique la comunicación de apoyo y proporcione oportunidades iguales a los miembros de su CAD para que expresen sus ideas y opiniones.
- Asegúrese de que nadie (usted inclusive) domina la conversación en el CAD.
- Forme amistades con los participantes de su CAD al convivir juntos fuera del CAD. Si solo se pone en contacto con los docentes para recordarles del CAD, puede que no se sientan motivados para asistir y participar. Formar amistades con los miembros de su CAD ayuda a crear un sentido de comunidad y pertenencia, lo cual motivará a todos a asistir y participar de forma activa.
- Cree un ambiente divertido y confortable proporcionando bebidas y/o ayudando con el transporte a los docentes, especialmente aquellos que vienen desde lejos.

Anexo 2F – Modelo de un acuerdo para coach de pares (nivel 1)

Acuerdo de coach de pares de 'Teachers for Teachers'

Este acuerdo confirma a _____ (nombre en letra de imprenta) como coach de Pares en 'Teachers for Teachers' en el campo de refugiados de Kakuma. Al firmar este contrato, _____ (nombre en letra imprenta) se compromete a cumplir con las siguientes responsabilidades:



1. Organizaré dos (2) Círculos de Aprendizaje Docente (CAD) cada mes por un mínimo de dos (2) meses.
2. Invitaré a los docentes a los CAD cada mes y les enviaré mensajes recordatorios para promover la asistencia del 100% de los docentes.
3. Prepararé sugerencias para la discusión y preguntas de reflexión para los CAD.
4. Fomentaré la comunicación de apoyo y la participación activa en los CAD.
5. Tomaré al menos una foto de cada sesión del CAD para compartir con el grupo y el equipo de 'Teachers for Teachers', inclusive una foto con todos los docentes presentes.
6. Completaré un registro de CAD y una Hoja de seguimiento de las metas de los docentes después de cada CAD y la compartiré con el equipo de 'Teachers for Teachers'. Cuando sea posible, incluiré una foto en grupo del CAD y videos cortos y/o grabaciones de audio de las discusiones durante el CAD.
7. Proporcionaré apoyo a los docentes fuera del CAD si solicitan mi ayuda.
8. Alentaré a los docentes a continuar el aprendizaje de la formación de 'Teachers for Teachers' y a cumplir con las competencias del docente descritas en la formación.
9. Proseguiré para desarrollar y modelar las competencias de los coach de pares escribiendo planes de acción y participando con frecuencia en la reflexión y la autoevaluación de mi papel como coach de pares.
10. Promoveré la colaboración entre los docentes de primaria en el campo de refugiados de Kakuma.
11. Completaré mis responsabilidades de forma oportuna, organizada y con entusiasmo.

Al haber finalizado satisfactoriamente las responsabilidades de coach de pares, Teachers for Teachers brindará los certificados de finalización de coach de pares en marzo o abril del 2016. Teachers for Teachers proporcionará los siguientes incentivos para apoyarlo en su función:

- \$50 dólares estadounidenses (aproximadamente 5000 KES) cada mes (2 meses en total).
- Minutos de llamada/datos móviles cada mes (2 meses en total).

La ayuda de minutos de llamada/datos móviles se usará para invitar a los docentes a los CAD y para compartir los registros de los CAD con el equipo de Teachers for Teachers. Al crédito lo cargará Safaricom Foundation directamente a sus teléfonos celulares. La ayuda de telefonía móvil se ofrece teniendo fe de que lo usarán sabiamente para llevar a cabo sus responsabilidades como coach de pares. Si por alguna razón usas el crédito del teléfono para otros propósitos, necesitarás usar tus finanzas personales para reponer el saldo y para comunicarte con tus colegas docentes y con los miembros del equipo de Teachers for Teachers según sea necesario.

Mediante la firma de este contrato, aceptas el puesto de facilitador del CAD y aceptas completar las responsabilidades enlistadas arriba de manera oportuna, organizada y con entusiasmo.

Nombre en imprenta

Representante de Teachers for Teachers

Firma

Firma de Teachers for Teachers

Fecha:

Anexo 3A. Ejemplos de respuestas a comentarios constructivos y a comentarios críticos

Dar y recibir comentarios es un componente importante del desarrollo profesional. Compartir nuestras propias experiencias en el aula, tanto positivas como negativas, con colegas es una buena manera de dar y recibir comentarios. Sin embargo, para que los comentarios sean útiles, es importante que sean constructivos. Las personas a menudo hacen comentarios críticos que se centran en lo que fue mal y luego hacen sugerencias directas de cómo mejorar las cosas. Los comentarios constructivos brindan información descriptiva para ayudar a que alguien entienda sus acciones y proveen sugerencias que instruyen y dan apoyo. Es importante que los coach de pares diferencien entre estos dos tipos de comentarios para que puedan hacer (y recibir) comentarios constructivos a sus docentes compañeros en los CAD y en las observaciones sobre las aulas.

Un comentario constructivo es...	Un comentario crítico es...
<ul style="list-style-type: none"> • Descriptivo • Personal • Se basa en lo que la persona ya sabe para mejorar la situación. • Factible/aplicable 	<ul style="list-style-type: none"> • General • Impersonal • Supone que la persona no sabe qué es lo que puede mejorar la situación. • Claramente no factible/aplicable

A continuación se presentan seis ejemplos de comentarios constructivos y de comentarios críticos. Lee cada ejemplo con un compañero/a y decide si los comentarios son constructivos o críticos (¡algunos pueden ser un poco de ambos!). Para ayudarte a decidir, pregúntate si los comentarios son descriptivos o generales, personales o impersonales. ¿Se basa en las experiencias del docente o supone que el docente no sabe cómo mejorar la situación? ¿Los comentarios se pueden aplicar o no queda claro cómo ponerlos en práctica? También puede ser útil pensar en tus propias experiencias al recibir comentarios. Si los comentarios son críticos, cámbialos para que sean más constructivos.

1. Ninguno de los estudiantes prestaban atención en tu clase. Debes aplicar las estrategias de la capacitación en tu clase para atraer a tus estudiantes.

¿Qué tipo de comentario es este? Comentarios críticos. Es muy general y claramente no son factibles.

Si es crítico, ¿cómo lo cambiarías para que sea constructivo? Para cambiar de comentarios críticos a comentarios constructivos, tendrías que hacerlos más específicos y aplicables. Por ejemplo, podrías decir: Parecía que muchos estudiantes no estaban prestando atención en tu clase. ¿Has intentado atraer su atención con las estrategias de enseñanza activa que aprendimos en la capacitación? Podría ser útil usar piensa-comparte-actúa como estrategia de agrupación para asegurarse de que todos tus estudiantes participen en la clase. O podrías incorporar más preguntas en la clase para darles a tus estudiantes la oportunidad de participar durante la lección.

2. Hiciste un trabajo excelente usando preguntas abiertas en la clase. Parece que las alumnas eran más tímidas porque ninguna de ellas levantó la mano ni respondió ninguna pregunta en tu clase. Quizás puedas hablar con algunas de ellas después de la clase para ver por qué no levantan la mano para responder a tus preguntas.

¿Qué tipo de comentario es este? **Constructivo. Es descriptivo y ofrece una sugerencia factible.**

Si es crítico, ¿cómo lo cambiarías para que sea constructivo?

3. Muchos estudiantes hacían ruido en tu clase, especialmente los que estaban sentados en la parte de atrás. Puede ser útil reorganizar la disposición de los asientos para abrir 1 o 2 pasillos, de modo que puedas moverte por el aula. Tuve un desafío similar en mi clase y descubrí que cuando estaba cerca de los estudiantes, especialmente de los que estaban sentados atrás, era menos probable que hicieran ruido.

¿Qué tipo de comentario es este? **Constructivo. Es descriptivo, se basa en la experiencia personal y es factible.**

Si es crítico, ¿cómo lo cambiarías para que sea constructivo?

4. El uso de herramientas didácticas en tu aula puede ayudar a que todos tus estudiantes participen. Ya estás usando algunos, lo cual es genial, pero deberías usar más.

¿Qué tipo de comentario es este? **Es crítico y constructivo porque se basa en lo que el docente ya sabe y está haciendo bien, es general y no es factible.**

Si es crítico, ¿cómo lo cambiarías para que sea constructivo? **Para que este comentario sea más constructivo, tendría que hacerlo más específico y factible. Por ejemplo, podría decir: “Haces un gran trabajo al usar herramientas didácticas en tu clase. Realmente me gusta el que hayas traído diferentes plantas para hablar sobre la fotosíntesis, ¡eso es algo que quiero probar en mi clase! Otra gran herramienta didáctica es hacer carteles para colgar en la pared. Puedes dividir a tu clase en grupos y cada grupo puede diseñar un póster sobre la fotosíntesis. Hice eso en mi clase y funcionó muy bien porque hizo que mis estudiantes estuvieran entusiasmados por aprender sobre el tema”.**

5. Parecía que muchos de los estudiantes de tu clase tuvieron dificultades para responder tus preguntas durante la lección. Puede ser útil usar otras estrategias para controlar si comprendieron. Puedes usar las boletas de salida al final de la clase para tener una idea general de lo que los estudiantes entendieron de la lección, o puedes usar “demuestra que me equivoco” para ver si los estudiantes pueden reconocer cuándo estás dando información incorrecta.

¿Qué tipo de comentario es este? **Constructivo. Es descriptivo y ofrece sugerencias claras y aplicables.**

Si es crítico, ¿cómo lo cambiarías para que sea constructivo?

6. Algunos estudiantes en tu clase no vestían uniformes y no tenían cuadernos. Debes hacerles un seguimiento para ver cómo puedes ayudarlos.

¿Qué tipo de comentario es este? **Crítico. Es general y no tiene recomendaciones factibles.**

Si es crítico, ¿cómo lo cambiarías para que sea constructivo? Para que este comentario sea más constructivo, debes hacerlo más específico y factible. Por ejemplo, podría decir: “Hay un grupo de 4 niños en tu clase que no llevaban uniformes. También me di cuenta de que no tenían cuadernos. Estaban sentados todos juntos en el frente del aula. ¿Has hablado con otros docentes que tengan a estos estudiantes para ver si alguien conoce la situación de su hogar? Puede ser útil hablar con sus colegas para obtener más información sobre los antecedentes de los niños y hacer un plan sobre cómo puedes ayudarlos de mejor manera. También puede ser útil hablar directamente con los niños de manera amable y amistosa”.

Anexo 3B – Tabla en forma de T del supervisor y del coach de pares

Supervisor	Coach de pares
<ul style="list-style-type: none"> • Serio • Crítico • Actúa desde una posición de poder. • Evalúa al docente • Hace preguntas cerradas 	<ul style="list-style-type: none"> • Abierto al aprendizaje • Constructivo • Actúa como un par • Apoya al docente en la auto-reflexión/ autoevaluación. • Hace preguntas abiertas

Anexo 3C – Respuestas de ejemplo de escenarios de observación en el aula

1. María. Geografía. Clase 4

Información sobre el personaje: Mary no entiende por qué se están portando mal los estudiantes; no cree que sea culpa suya, piensa que solo son traviesos.

En la lección de hoy, Mary está enseñando sobre el clima. Su objetivo es que al final de la lección los estudiantes puedan describir diferentes tipos de climas. Mary le ha pedido a usted que se centre en sus habilidades de manejo del aula. En la reunión del mes pasado, Mary y usted hablaron de la importancia de las rutinas para ayudar a manejar el comportamiento de los estudiantes. Mary accedió a intentarlo y utilizar una rutina al principio de cada lección para calmar a los estudiantes.

Primero, Mary le da la bienvenida a los estudiantes y toma la asistencia. Los estudiantes dicen sus nombres uno por uno y se preparan para la lección. Mary comienza la lección hablando sobre lo que aprendieron en la clase de ayer. Mary empieza entonces a leer en voz alta del libro de texto sobre diferentes tipos de climas. Al mismo tiempo, escribe en la pizarra dándole la espalda a los estudiantes y les pide que copien sus notas. Mary les da la espalda por 20 minutos. Durante este tiempo, solo unos pocos estudiantes escriben las notas; muchos platican y algunos hasta duermen. Hay mucho ruido en el aula. Después de 20 minutos, Mary se voltea y les grita a los estudiantes por no prestar atención. Entonces, escribe tres preguntas abiertas sobre el clima en la pizarra y pide a los estudiantes que las respondan en sus libros. Les dice que lleven los libros a la oficina en 10 minutos y luego sale de la clase.

¿Fuerza?

- María eligió un enfoque para la observación en el aula al reflexionar sobre un área que le gustaría mejorar: la gestión del aula
- María le dio la bienvenida a los estudiantes al aula, lo que creó un ambiente amigable.
- María repasó lo que los estudiantes de la clase habían aprendido en la lección anterior
- María usa preguntas abiertas que verifican la comprensión de los estudiantes de su lección sobre el clima

¿Mejora?

- El asignar a un estudiante para que tome asistencia puede ayudar al manejo del aula de María (si la clase es grande, tomarse un tiempo para tomar asistencia al inicio de la clase puede llevar mucho tiempo). Dar responsabilidades a los estudiantes también es una excelente estrategia de gestión del aula.
- Habría sido aún mejor si María hubiera pedido a los estudiantes que resumieran lo que habían aprendido en la lección anterior para verificar su comprensión de la última lección.
- Usar preguntas abiertas es genial y tal vez incorporarlas en la clase (para dividir el tiempo en que María habla) ayudaría a los estudiantes a mantenerse más comprometidos y a ser menos revoltosos.

- Así como dio la bienvenida a los estudiantes, María también pudo cerrar la lección de una manera amigable para hacer que el aula sea un ambiente seguro/amigable.

2. Suleiman - Lección de inglés - Clase 3

Información sobre el personaje: Suleiman está muy nervioso pero realmente disfruta del aprendizaje. Está dispuesto a intentar nuevas ideas, pero se muestra reacio a trabajar en grupos.

Suleiman va a dar una lección de inglés sobre adjetivos. Al final de la lección, los estudiantes deberían poder explicar por qué los adjetivos son importantes y utilizarlos en sus redacciones. Suleiman solía usar el estilo de conferencia en sus clases, ya que lo ponía nervioso trabajar en grupos; usted lo ha estado ayudando a adquirir más seguridad con el aprendizaje activo. Él le ha pedido que se centre en sus técnicas de enseñanza durante la observación.

Suleiman le da la bienvenida a los estudiantes y toma la asistencia. Los estudiantes escuchan atentamente. Suleiman les pide a los estudiantes que se tomen un minuto para pensar por sí mismos en palabras que utilizarían para describir a su comunidad. Después, les pide que le digan las palabras a la persona que tienen sentada a su lado. Luego invita a los estudiantes a compartir sus palabras con toda la clase y las escribe en la pizarra. Todos los estudiantes participan de la actividad y comparten con entusiasmo sus ideas. Suleiman explica entonces a los estudiantes la definición de un adjetivo y les pide que la escriban en sus cuadernos.

Para ayudar a los estudiantes a entender por qué los adjetivos son importantes, Suleiman lee dos breves párrafos que describen a la comunidad; uno usa adjetivos y el otro, no. Luego usa la técnica de trabajo cooperativo en parejas para preguntar a los estudiantes por qué el párrafo con adjetivos es mucho mejor. Los estudiantes piensan por sí mismos, debaten con un compañero y comparten con el grupo. Generan algunas muy buenas respuestas, y el docente puede comprobar si entendieron.

El docente pide a los estudiantes que utilicen las palabras que enumeraron al principio para escribir en 10 minutos su propio párrafo con una descripción de la comunidad. Usted nota que varios estudiantes en la parte trasera del aula no completan la tarea escrita. Al término de los 10 minutos, comparte los objetivos de la lección con los estudiantes y les pide que levanten la mano si los han cumplido.

¿Fuerza?

- Suleiman utilizó dos estrategias de agrupación, trabajo en grupos pequeños y piensa-comparte-actúa, que atrajo a los estudiantes durante la lección.
- Suleiman mostró cómo usar adjetivos leyendo dos historias sobre una comunidad, una con adjetivos y otra sin, lo que ayudó a los estudiantes a comprender por qué los adjetivos son útiles. El uso de piensa-comparte-actúa les permitió a los estudiantes discutir sus respuestas con un compañero antes de compartir con una clase, lo que puede hacer que los estudiantes se sientan más cómodos hablando.
- Suleiman verificó la comprensión de la lección por parte de los estudiantes usando una señal no verbal, pulgares arriba/pulgares abajo al final de la lección

¿Mejora?

- Dado que Suleiman ha tenido éxito con sus estrategias de agrupación hasta el momento, tal vez podría probar una nueva estrategia (agrupación por capacidad) para asegurarse de que todos los estudiantes participen en la lección. Había algunos estudiantes en la parte posterior del aula que no estaban involucrados en la última actividad de escritura. Si Suleiman agrupa a estos estudiantes con estudiantes motivados, pueden participar más en las actividades de la lección.

3. Daniel - Lección de ciencias - Clase 6

Información sobre el personaje: Daniel es un docente con experiencia que disfruta preparar lecciones creativas y que hagan participar a los estudiantes. Está muy seguro de su habilidad.

Antes de la clase, Daniel le explica a su coach que va a dar una lección de ciencias sobre la transferencia de calor. Explica que al final de la clase los estudiantes deberían poder explicar la diferencia entre materiales conductores y no conductores. Daniel es un docente con mucha experiencia.

Daniel comienza la lección con un juego para que participen los estudiantes. Elige a seis chicos de la clase para que vayan al frente e identifiquen cuáles materiales locales se calientan con el sol. Tienen que explicar sus decisiones a toda la clase.

Entonces pregunta a la clase: «¿Puedo sostener esta pieza de metal después de 10 minutos en el sol?». Muchos estudiantes, chicos y chicas, levantan la mano. Él pide a uno de los chicos que conteste la pregunta; el estudiante da la respuesta correcta.

Daniel dibuja un diagrama para explicar la transferencia de calor en la pizarra. Los estudiantes copian el diagrama en sus notas y lo etiquetan. Un chico cerca de la parte trasera del aula no puede ver, entonces se copia de su amigo.

Luego, Daniel hace preguntas abiertas sobre el diagrama a los estudiantes. El chico de atrás está confundido y se queda muy callado. Muchas alumnas levantan la mano para responder, pero Daniel solo le da el turno a los estudiantes varones.

Daniel concluye la lección y le pide a los estudiantes que al día siguiente lleven ejemplos de conductores de calor para usarlos como parte de un ejercicio práctico en la siguiente lección.

¿Fuerza?

- Daniel usa un juego para comenzar la lección, que es divertido y atrae a los estudiantes.
- Daniel usa un dibujo para explicar la transferencia de calor.
- Daniel les hace a sus estudiantes preguntas abiertas sobre el diagrama que dibujó para verificar su comprensión.
- Daniel les da a los estudiantes la tarea divertida de traer materiales locales que pueden ser conductores de calor para usar en la próxima lección.

¿Mejora?

- Daniel solo llamaba a los chicos de su clase, aunque las chicas levantaban la mano. También los estudiantes que participaron en la primera actividad eran solo varones. La lección de Daniel hubiera sido aún mejor si hubiera incluido a las niñas en la actividad de apertura o si hubiera llamado a las niñas para responder preguntas.
- Uno de los estudiantes en la clase de Daniel tuvo problemas para ver la pizarra. Se sienta en la parte de atrás del aula y sería genial si Daniel lo moviera para que se sentara en el frente de la clase.

4. Zara - Lección de ciencias - Clase 5

Información sobre el personaje: Zara estaba muy entusiasmada al principio del programa de Teachers for Teachers y estaba dispuesta a intentar todas las ideas nuevas. Sin embargo, empieza a perder confianza. Se siente cada vez más frustrada cuando intenta cosas por primera vez y no funcionan. Piensa que no debería ser docente.

Zara ha preparado una emocionante lección de ciencias con recursos locales. Los estudiantes van a aprender sobre la refracción de la luz utilizando un espejo y agua. Zara hizo un gran esfuerzo por utilizar nuevas estrategias de la formación, pero se desanima rápidamente cuando no funcionan.

Zara da la bienvenida a los estudiantes y toma la asistencia. Comparte los objetivos de la lección del día con los estudiantes. Les dice que hoy van a hacer un experimento; luego, les da instrucciones complicadas de manera oral. Los estudiantes se ven confundidos y empiezan a conversar entre ellos; se preguntan qué tienen que hacer. Zara se enfada y les grita por ser desobedientes. Repite las instrucciones, esta vez gritándolas, y los estudiantes siguen haciendo ruido y pidiéndose ayuda entre ellos. A medida que la clase se hace más ruidosa, Zara se siente frustrada. Le dice a la clase que paren el experimento y que, en cambio, copien del libro de texto. Zara dice a los estudiantes que si no se pueden comportar, no harán actividades divertidas en el futuro. Los estudiantes dicen que es injusto; están muy desilusionados y molestos con su maestra.

Zara camina por el aula mientras que los estudiantes copian del libro de texto durante los siguientes 20 minutos. Al final de la lección, les pide que digan una cosa que han aprendido ese día para comprobar que han comprendido.

¿Fuerza?

- Zara planeó una actividad emocionante que es práctica y usa recursos locales
- Zara da la bienvenida a los estudiantes a la clase, lo que ayuda a que el aula sea un ambiente agradable.
- Zara verifica la comprensión de los estudiantes al final de la lección pidiéndoles que compartan una cosa que aprendieron en la clase
- Zara caminó alrededor del aula mientras los estudiantes hacían trabajo individual (copiaban la pizarra).

¿Mejora?

- Zara planeó una gran actividad, y tal vez los estudiantes hubieran entendido las instrucciones si las hubiera dicho en voz alta (como lo hizo) y las hubiera escrito en la pizarra. Así los estudiantes pueden leer mientras Zara explica.
- Antes de comenzar una actividad, puede ser útil que los estudiantes repitan las instrucciones después de compartirlas. Hacer que los estudiantes expliquen las instrucciones es una excelente manera de verificar que entienden lo que harán en la actividad. Quizás Zara también puede pedirles a los estudiantes que expliquen las instrucciones después de que ella presente la actividad para asegurarse de que hayan comprendido antes de comenzar la actividad.
- Zara puede reflexionar sobre las técnicas de manejo del estrés que le ayudan a identificar cuándo se está estresando y qué actividades puede hacer para ayudarla a mantenerse calmada. Esto puede evitar que se estrese y luego se enoje, lo que provocó que gritase a sus estudiantes.

Anexo 3D - Ejemplo de acuerdo de “coach de pares” (Nivel 2)

Acuerdo para los coach de pares de Teachers for Teachers (Nivel 2)



Este acuerdo confirma que _____ (nombre en imprenta) es un coach de pares para Teachers for Teachers en el campo de refugiados de Kakuma. Al firmar este contrato, _____ (nombre en letra imprenta) se compromete a cumplir con las siguientes responsabilidades:

1. Organizaré un Círculo de Aprendizaje de Docentes (CAD) cada mes durante un mínimo de diez (10) meses.
2. Invitaré a los docentes a los CAD cada mes y les enviaré mensajes recordatorios para promover la asistencia del 100% de los docentes.
3. Fomentaré la comunicación de apoyo y la participación activa en los CAD.
4. Tomaré al menos una foto de cada sesión de CAD para compartir con el equipo de Teachers for Teachers.
5. Completaré un registro de CAD después de cada CAD y lo compartiré con el equipo de Teachers for Teachers.
6. Cuando sea posible, incluiré fotos espontáneas (además de la foto obligatoria) y videos cortos o grabaciones de audio de los CAD.
7. Realizaré una visita a la escuela, que incluya una reunión previa a la observación, la observación en el aula y una reunión posterior a la observación con cada uno de los cuatro docentes cada mes.
8. Completaré el formulario de observación del aula y de la reunión posterior a la observación y lo compartiré con el equipo de Teachers for Teachers.
9. Animaré a los docentes a continuar con el aprendizaje de la capacitación de Teachers for teachers ayudándolos a establecer metas basadas en las competencias de los docentes que se describen en la capacitación.
10. Continuaré desarrollando y modelando las competencias de guía de pares.
11. Promoveré la colaboración entre los docentes de primaria en el campo de refugiados de Kakuma.
12. Completaré mis responsabilidades de forma oportuna, organizada y con entusiasmo.

Al haber finalizado satisfactoriamente las responsabilidades de coach de pares, Teachers for Teachers entregará los certificados de finalización en marzo o abril de 2017. Teachers for Teachers proporcionará los siguientes incentivos para apoyarlo en su función:

- \$60 dólares estadounidenses (aproximadamente 6.100 KES) cada mes (10 meses en total)
- 1 bicicleta
- Minutos de llamada y datos móviles cada mes (a confirmar, 10 meses en total)

Los minutos de llamada se usarán para invitar a los docentes a los CAD y para programar visitas a las escuelas. Los datos móviles se usarán para compartir los registros de CAD y los formularios de observación en el aula con el equipo de Teachers for Teachers. La ayuda de telefonía móvil se ofrece teniendo fe de que lo usarán sabiamente para llevar a cabo sus responsabilidades como guías de pares. Si por alguna razón usas el crédito del teléfono para otros propósitos, necesitarás usar tus finanzas personales para reponer el saldo y para comunicarte con tus colegas docentes y con los miembros del equipo de Teachers for Teachers según sea necesario.

Mediante la firma de este contrato, aceptas el puesto de coach de pares del CAD y aceptas completar las responsabilidades enlistadas arriba de manera oportuna, organizada y con entusiasmo.

Nombre en imprenta

Representante de Teachers for Teachers

Firma

Firma de Teachers for Teachers

Fecha:

Anexos:

Grupos Focales de Debate (GFD). Guía para el aprendizaje entre pares

[Preguntas logísticas sobre horarios de formación y plazos: estas preguntas te ayudarán a entender cuál es el mejor momento para realizar capacitaciones de maestros y aprendizaje entre pares]

1. ¿Cuándo es el mejor momento para participar en talleres de formación docente?
 - a. ¿Durante el año escolar o los meses de vacaciones?
 - b. Si es mejor participar en talleres de formación docente durante el año escolar, ¿prefieres que sea en horas lectivas, después de las clases o los fines de semana?
 - c. ¿Puedes combinar – horas lectivas y sábados?
 - c. ¿Con cuánta antelación te gustaría que te avisaran para poder hacer planes para participar en la capacitación?

[Preguntas de colaboración actuales – estas preguntas te ayudarán a entender las oportunidades para docentes que existen en este momento para trabajar conjuntamente y/o con el sistema de supervisión existente].

2. ¿De qué manera te apoya tu supervisor (docente principal, director, equipo de la ONG, funcionario del Ministerio de Educación, etc.) en tu rol de docente?
3. ¿Qué tipo de oportunidades tienes para planificar o enseñar de forma conjunta con otros docentes de tu escuela?
4. ¿Ha ido alguien a tu clase como observador para darte su opinión sobre la misma? ¿Cómo fue la experiencia?

[Preguntas sobre las actividades de aprendizaje entre pares – estás preguntas te ayudarán a entender el conocimiento de los docentes y las opiniones sobre los Círculos de Aprendizaje de Docentes (CAD) y observaciones de clase entre pares].

5. ¿Has participado alguna vez en un CAD o un foro de aprendizaje en grupo? [Prepárate para compartir la definición de CAD: Los CAD son reuniones frecuentes (por ejemplo, uno o dos veces al mes) para los docentes, para celebrar sus éxitos en la enseñanza y hacer intercambio de ideas para solucionar problemas que pueden estar dándose en las clases. Sirven como sesiones grupales de cooperación para ayudar a crear una comunidad profesional de docentes que se apoyan y se animan mutuamente para atender sus necesidades.]
 - a. ¿De qué forma podrían ser de ayuda los CAD o las oportunidades de colaboración o discusión entre docentes?
 - b. ¿Sobre qué temas te imaginas hablando en los CAD?
6. ¿Cuándo podrían hacerse los CAD?
 - a. ¿Durante la jornada escolar, después de la escuela, por la tarde, por la noche, el fin de semana?
7. ¿Cuál es el mejor lugar para realizar los CAD?
8. Más allá de los comentarios formales con tu supervisor:
 - a. ¿Alguna vez has observado a un compañero o compañera dar clases?

- b. ¿Alguna vez un compañero o compañera te ha observado dar clases?
 - c. ¿Crees que observar a un colega o que un colega te observe puede tener beneficios en tu forma de dar clases (o la de tus colegas)? ¿Por qué, o por qué no?
9. Si tuvieras que observar clases con tus colegas, ¿cuál sería el mejor momento?
10. En los CAD y las observaciones en clase, ¿qué te parecería hacer aprendizaje entre pares y recibir su opinión?

Preguntas logísticas del aprendizaje entre pares - estas preguntas te darán una idea de la mejor manera de agrupar las actividades de aprendizaje entre pares, una idea realista de la frecuencia con la que los docentes podrían participar en las actividades de aprendizaje entre pares, y el apoyo que los docentes sienten que necesitarían si deciden participar en el aprendizaje entre pares.

11. ¿Preferirías trabajar con docentes de tu escuela o de otras escuelas en las actividades de aprendizaje entre pares?
- a. Si prefieres trabajar con docentes de otras escuelas, ¿en qué medida puedes trasladarte de tu escuela a otras para trabajar con otros docentes?
12. ¿Con qué frecuencia crees que podrías participar en actividades de aprendizaje entre pares? (Asegúrate de preguntar por los CAD y las observaciones en el aula).
13. Si has estado trabajando en aprendizaje entre pares:
- a. ¿Podrías compartir tus comentarios sobre las sesiones de aprendizaje con nosotros?
 - i. ¿Con qué frecuencia podrías proporcionar comentarios sobre estas sesiones de aprendizaje?
 - b. ¿Qué tipo de apoyo crees que necesitarías de la dirección de la escuela y/o de los funcionarios de educación para llevar a cabo eficazmente las actividades de aprendizaje entre pares?
14. ¿Estarías interesado en el aprendizaje entre pares?
15. ¿Hay otras actividades (además de CA y observaciones en el aula) facilitadas por los docentes/orientadores que crees que serían útiles para apoyar a los docentes?



COACH DE PARES CONVOCATORIA DE SOLICITUDES

¿Le interesa apoyar a otros docentes de primaria como coach de pares?

Envíe su solicitud a cualquiera de los instructores antes del jueves 23 de agosto para ser considerado.

CUÁL SERÁ SU ROL

- 1 **Recibir formación del equipo de Teachers for Teachers.**
- 2 **Ser asignado a seis o siete docentes de su grupo de formación y trabajar con ellos durante los siguientes seis meses.**

¿QUÉ SIGNIFICA SER COACH DE PARES?

Un preparador ayuda a sus colegas docentes de primaria en Kakuma a aprender el programa de formación Teachers for Teachers y a ponerlo en práctica en sus aulas.

SESIONES DE ASESORAMIENTO/ COACHING

Facilitar sesiones periódicas de asesoramiento individual con cada docente participante

CÍRCULOS DE APRENDIZAJE

Organizar mensualmente Círculos de Aprendizaje de Docentes (CAD) con los docentes participantes.

COMPARTIR EL PROGRESO

Conectar mensualmente con nuestro equipo de Teachers for Teachers para compartir los avances en las actividades de coaching/ asesoramiento

OBSERVACIONES

Observar las aulas de los docentes participantes cómo se desarrollan y dar su opinión después de la clase.

RESPONSABILIDADES

- Promover un entorno de aprendizaje seguro y eficaz para todos los docentes.
- Fomentar la confianza en sí mismo y el desarrollo de todos los docentes.
- Modelar un liderazgo positivo y solidario con los docentes y líderes escolares.
- Mantener y adherirse al calendario de actividades del CAD y mantener un registro de las reuniones del grupo.
- Identificar los desafíos de la puesta en marcha de los CAD y buscar soluciones creativas para superarlos.
- Recopilar y compartir información sobre todos los CAD y las visitas a las aulas con el personal de Teachers for Teachers.

QUÉ OBTENDRÁ

A cambio de su tiempo y esfuerzo, recibirá un certificado de formación y una pequeña compensación económica.

También recibirá nuevos conocimientos y habilidades para apoyar la provisión de educación de calidad aquí en Kakuma.

CANDIDATURA PARA EL COACH DE PARES (prevista para el jueves 23 de agosto)

NOMBRE _____

GÉNERO _____

ESCUELA _____

NÚMERO DE CELULAR _____

CORREO ELECTRÓNICO _____

¿Por qué está interesado/a en ser un coach de pares?

¿Cumple con los requisitos de elegibilidad que se enumeran a continuación?

Sí ☐ No ☐

- Finalizó exitosamente el taller de formación llevado a cabo del 21 al 24 de agosto de 2017.
- Tiene previsto seguir participando en futuras sesiones de formación en noviembre, enero y abril
- Está disponible para participar en la formación de coach de pares el sábado 9 de septiembre y el lunes 11 de septiembre. (Se requiere la participación en ambas sesiones.)



¿Preguntas?

Póngase en contacto con el equipo de Teachers for Teachers en XXXXX

Lunes 28 de noviembre del 2016



Estimado/as Directores:

El factor más importante para la calidad de la educación brindada en las escuelas son sus docentes. El rol fundamental que ellos cumplen en cuanto al aprendizaje y el bienestar del estudiante se vuelve aún más importante en contextos de crisis, en los que la niñez es más vulnerable. A través de esta carta, nos gustaría proponer una nueva iniciativa – Teachers for Teachers, la cual ya se comenzó a implementar en el presente año en Kakuma con el objetivo de apoyar de una mejor manera a nuestros docentes y estudiantes. También esperamos poder contar con su apoyo durante los próximos meses.

Durante los últimos dos años, numerosas organizaciones internacionales han desarrollado un nuevo paquete de capacitación para aquellos docentes que se encuentran en contextos de crisis (para más detalles, favor de visitar www.ineesite.org/tpd). Veintisiete docentes refugiados en Kakuma contribuyeron a su desarrollo al participar en la capacitación piloto durante junio y julio del 2015. Además expresaron sus opiniones y sugerencias acerca del contenido y la estructura de la misma.

El paquete definitivo contiene una capacitación a corto plazo (un taller de 4 días) y una a largo plazo (varios talleres de 3 o 4 días ofrecidos durante el año y basados en módulos específicos), ambos desarrollados alrededor de un grupo de 28 competencias específicas para los docentes. Los cuatro módulos incluyen:

- Rol y Bienestar del docente
- Protección de la niñez, Bienestar e Inclusión
- Pedagogía
- Plan de estudios y Planificación

Docentes para Docentes, una iniciativa de desarrollo profesional conducida por la Universidad de Columbia, Facultad Docente en colaboración con ACNUR y FLM, facilitará numerosos talleres entre junio de 2016 y abril de 2017.

Desde junio de 2016 hasta enero de 2017, tres grupos de docentes tendrán la posibilidad de realizar el taller de corto plazo, mientras que un grupo de docentes podrá realizar el taller de largo plazo. Las fechas son las siguientes:

- Junio-julio 2016 (taller de corto plazo - Grupo N° 1; taller de largo plazo - Módulo N°1)
- Noviembre 2016 (taller de corto plazo - Grupo N° 2; taller de largo plazo - Módulo N°2)
- Enero 2017 (taller de corto plazo - Grupo N° 3; Taller de largo plazo - Módulo N°3)
- Abril 2017 (solo taller de largo plazo - Módulo N°4)

Los grupos para junio y noviembre de 2016 ya han sido seleccionados y preparados. Aunque hacemos nuestro mayor esfuerzo para ofrecer los talleres de capacitación durante los feriados y sábados, habrá ocasiones en las que los docentes tendrán que participar en

capacitaciones de jornada completa durante la semana escolar. Por ejemplo, la próxima capacitación se llevará a cabo en enero de 2017, cuando los docentes regresen a clases. Nos aseguraremos de comunicarles con anticipación cuando dichas capacitaciones puedan afectar su programa escolar.



Además de capacitar a los docentes, Teachers for Teachers tiene el objetivo de proporcionar apoyo adicional a los docentes a través de la orientación y el coaching. La orientación implica encuentros cara a cara entre pares -instructores y docentes-, observaciones de clase y Círculos de Aprendizaje Docente (CAD). El coach conecta a través de Facebook o Whatsapp a docentes con sus mentores virtuales que están en otras partes del mundo. La capacitación para coaching entre pares se llevó a cabo en julio y noviembre de 2016; la próxima capacitación será a principios de enero. Aquellos docentes que sean capacitados para actuar como coaches comenzarán sus actividades de apoyo a pares en el mes en el que reciban su capacitación. Las tutorías vía teléfono comenzarán en septiembre de 2016 y se las llevará a cabo durante todo el año.

En las visitas realizadas a Kakuma, el equipo de Teachers for Teachers también observará las clases de los docentes que participen durante el año. A través esta oportunidad de desarrollo profesional de Teachers for Teachers, los docentes de Kakuma obtendrán las capacidades y el conocimiento para contribuir al objetivo global de brindar calidad educativa.

Agradeceríamos cualquier apoyo que pudieran brindar a los docentes seleccionados para participar en las diversas capacitaciones y otras actividades de orientación relacionadas. Si tiene alguna consulta, no dude en contactar al Director de Educación al XXXX o al Director del Programa vía WhatsApp XXXXXX o vía correo electrónico XXXXX.

Desde ya, agradecemos su apoyo a este programa.

Atentamente,

Director de Educación
Oficina de ACNUR Kakuma

Director del proyecto Teachers for Teachers
Profesor asistente en prácticas
Facultad Docente, Universidad de Columbia

Principales atributos de los docentes de educación primaria en contextos de crisis



Rol del docente y Bienestar

- El docente entiende y pone en práctica las condiciones del Código de Conducta Docente.
- El docente entiende la responsabilidad ética y legal que tiene sobre el bienestar y el aprendizaje de todo/as lo/as niño/as de su clase y de su escuela.
- El docente se reúne regularmente con sus madres, padres, tutores y demás interesados en la educación de la niñez para promover un ambiente de aprendizaje seguro y efectivo.
- El docente participa activamente en el desarrollo de su práctica pedagógica usando todos los recursos disponibles incluyendo la auto-reflexión y colaboración con sus pares, y directores, etc.
- El docente comprende la importancia de su propio bienestar como un factor clave que influye directamente sobre el bienestar de los estudiantes y en consecuencia practica estrategias que contribuyen a mantener el bienestar incluyendo la atención plena, la resolución de conflictos y técnicas de manejo del estrés.

Protección de la niñez, Bienestar e Inclusión

- El docente tiene conocimiento sobre los Derechos de la Niñez y sobre el estado, derechos y los orígenes de los estudiantes desplazados que se encuentran bajo su cuidado.
- El docente promueve un ambiente escolar y salas de clases libres de abuso, discriminación, explotación y violencia, incluyendo la violencia sexual y de género.
- Los docentes utilizan estrategias de apoyo psicosocial para ayudar a sus estudiantes a recuperar un sentido de estabilidad en contextos de desplazamiento y conflicto.
- Los docentes fomentan que sus estudiantes desarrollen y mantengan relaciones interpersonales sanas, cooperen entre ellos y acepten sus diferencias.
- Los docentes demuestran comprender y promueven el desarrollo de habilidades para la vida diaria apropiadas al contexto (bienestar socio-emocional, educación en salud, reconocimiento de riesgos de minas, auto-protección de violencia de género y trata; etc.)
- El docente conoce los informes y sistemas locales de remisión para la protección de la niñez.

Pedagogía

Gestión del aula:

- El docente implementa estrategias de disciplina positiva para manejar el comportamiento de los estudiantes.
- El docente fomenta la participación de la niñez sin hacer distinciones por género, origen étnico, idioma, cultura, religión o habilidad para aprender.
- El docente se asegura de que el ambiente del aula promueva el aprendizaje a través de la distribución física del mobiliario y el uso de expectativas claras, procedimientos predictivos y rutinas diarias.

Enseñanza:

- El docente usa técnicas variadas de acuerdo a la edad de los estudiantes para dar sus clases (exposiciones, trabajo en grupo, entre pares o en conjunto; lecturas en voz alta; canciones; juegos; etc.) incluyendo estrategias apropiadas para grupos más grandes y grupos de estudiantes de diferentes niveles, si correspondiese.
- El docente realiza preguntas de diferentes tipos y niveles de dificultad para fomentar la investigación y el pensamiento crítico en sus estudiantes.
- El docente posee conocimientos sobre el desarrollo de la niñez y de diferentes estilos de aprendizaje.
- El docente incorpora ejemplos de su contexto inmediato y experiencia de los estudiantes.

Evaluación:

- El docente usa una serie de herramientas de evaluación continua y complementaria de manera frecuente para corroborar el entendimiento de sus estudiantes (cuestionarios, exámenes, drama, dibujos, debates estudiantiles, proyectos, presentaciones; etc.).
- El docente registra y utiliza las respuestas de los estudiantes para monitorear su progreso teniendo en cuenta los objetivos curriculares de cada clase, así como también para responder a las necesidades de cada estudiante y así orientar su práctica pedagógica.

Currículum y Planificación

- El docente demuestra poseer conocimientos sobre el alcance del currículum nacional, su secuencia, los enfoques y sus objetivos.
- El docente realiza sus planificaciones de acuerdo con la su secuencia, enfoques y objetivos del currículo.
- Sus clases tienen uno o más objetivos SMART, una introducción, una actividad de aprendizaje, práctica y una evaluación (o estructura y secuencia equivalentes).
- El docente identifica y utiliza recursos de enseñanza y aprendizaje en la comunidad.

Conocimiento Especializado*

- El docente es experto en el idioma en que da sus clases y tiene conocimiento básico del idioma hablado por la mayoría de las madres, padres y tutores de sus estudiantes.
- El docente utiliza técnicas de ayuda para aquellos estudiantes que están aprendiendo un segundo idioma si fuera necesario (uso rutinario de palabras clave, frases, uso de texto e imágenes, oportunidades para los aprendices de producir contenido con correcciones, comentarios, etc.).
- El docente demuestra poseer conocimiento sobre conceptos básicos de alfabetización (tipos de letras, conciencia fonológica, vocabulario, escritura y comprensión).
- El docente posee conocimientos básicos de matemáticas (números y operaciones, geometría y sistemas de medición).

**Este tipo de conocimiento académico no forma parte del curso formativo para docentes de primaria en situaciones de crisis, sin embargo, se recomienda adquirir formación suplementaria brindada por expertos en dichas materias para garantizar que los docentes desarrollen las competencias académicas necesarias.*

Esta lista simplificada de competencias docentes fue desarrollada por el Grupo de Trabajo de Docentes en Situaciones de Crisis en referencia a una gama de estándares nacionales de competencias docentes y a un conjunto de recursos para la educación en situaciones de emergencia.

Curso formativo introductorio: Un vistazo



Día 1: Rol docente y Bienestar Docente

- Sesión 1: Rol Docente
- Sesión 2: Código de Conducta
- Sesión 3: Bienestar Docente

Día 2: Protección de la niñez, Bienestar e Inclusión*

- Sesión 1: Protección de la niñez y Derechos de la Niñez
- Sesión 2: Espacio seguro- SEL
- Sesión 3: Espacio Seguro - Disciplina positiva

Día 3: Pedagogía

- Sesión 1: Enseñanza Activa y participativa
- Sesión 2: Estrategias de interrogación
- Sesión 3: Inclusión

Día 4: Curriculum y Planificación

- Sesión 1: Objetivos SMART
- Sesión 2: Evaluación
- Sesión 3: Planificación de la clase

Conocimiento especializado:

El conocimiento específico de cada materia para docentes no viene incluido en el material formativo en cuestión

**El tema Inclusión está incluido en el título del Día 2: Protección de la niñez, Bienestar e Inclusión para reflexionar sobre el Módulo 2 y en el Día 3: Pedagogía - Sesión 3 del curso introductorio en un esfuerzo por establecer un equilibrio de contenido en cada día del curso.*

Módulos: Un vistazo

Módulo 1: Rol docente y Bienestar- 12 hrs

- **Sesión 1: El rol docente en la escuela y la comunidad**
¿Por qué soy docente?; ¿Por qué es importante la educación?; “Ser docente es _____”
ser activo; identificar expectativas; balancear diferentes roles; mantenerse organizado y motivado; establecer metas
- **Sesión 2: Código de Conducta**
Educación en su comunidad; Mal comportamiento escolar; ¿Qué es el Código de Conducta?; ¿Qué establece el Código de Conducta?; ¿cuáles son las consecuencias de una mala conducta?; Informando y respondiendo a la mala conducta; actividad de pasar la voz
- **Sesión 3: Bienestar Docente y Manejo del Estrés**
¿Qué es el Bienestar Docente?; ¿Qué afecta el bienestar docente?; ¿Por qué es importante el bienestar del docente?; ¿Cuáles son los signos de estrés?; Inspiración abdominal; actividad de atención plena; resolución de conflictos; creación de un plan de manejo del estrés
- **Sesión 4: Colaboración y Comunidades de práctica**
Ejercicio sobre la confianza y cómo construir la misma; niveles de colaboración; ¿qué es un Círculo de Aprendizaje Docente (CAD)?; Los estándares de nuestra comunidad CAD; declaración de objetivos; reflexión grupal; red de apoyo entre pares.

Módulo 2: Protección de la niñez, Bienestar e Inclusión - 18 hrs

- **Sesión 1: Introducción a la Protección Infantil y Derechos de la Niñez**
Bienestar físico, emocional, social y cognitivo; reconocimiento de las necesidades de la niñez; ¿cuáles son los derechos de la niñez?; Rol del docente y responsabilidades como protectores; comprensión de los factores de riesgo y protección; identificación y monitoreo de los signos de estrés.
- **Sesión 2: Creación de un espacio seguro**
Reflexión sobre qué implica sentirse seguros; identificación de los factores de riesgo en nuestras escuelas; encarar la seguridad física: castigos físicos y violencia de género; atender la seguridad basada en el comportamiento: disciplina positiva; establecimiento de las reglas de la clase con los estudiantes; encarar la seguridad social, emocional y cognitiva: actividades y rutinas; práctica de actividades y rutinas de apoyo; identificación de factores de protección en nuestras escuelas; planificación de un aula segura
- **Sesión 3: Aulas Inclusivas**
El factor vigorizante de la diversidad; el significado de la inclusión y la exclusión; experiencia de la exclusión; identificación de los obstáculos y soluciones; creación de estrategias inclusivas
- **Sesión 4: Enseñanza de habilidades para la vida**
Reflexión sobre los factores de riesgo; introducción a las habilidades para la vida; enseñanza de habilidades para la vida mediante juegos de roles; aprendizaje socio-emocional (SEL por su sigla en inglés); habilidades y estrategias SEL; uso del currículo de las habilidades para la vida
- **Sesión 5: Búsqueda de un mayor apoyo para la niñez**
Protección Infantil y bienestar; enfrentar el estrés y la angustia como adultos; mapeo comunitario; comunicación con el personal de protección infantil; uso del mapa comunitario; cómo reaccionar ante el abuso; practicar cómo hacerlo.

Módulo 3: Pedagogía - 16 hrs

- **Sesión 1: Gestión del aula**

Mi docente favorito; mis fortalezas y desafíos; gestión proactiva de la clase; gestión reactiva de la clase; gestión de escenarios de aula; soluciones mediante el intercambio de ideas

- **Sesión 2: Aprendizaje activo y participativo**

Preguntas estimulantes y reflexión pasiva; la importancia de poseer una amplia gama de estrategias didácticas; practicar estrategias de enseñanza activas; demostraciones; crear planes de acción para aplicar las estrategias de enseñanza en el aula; trabajo de planificación en grupo

- **Sesión 3: Interrogatorio**

La importancia de la comunicación fluida; ventajas y desventajas de las preguntas abiertas y cerradas; distintos niveles de preguntas; creación de preguntas siguiendo el modelo de la escalera; formulación de preguntas de manera efectiva; respuestas efectivas a las preguntas; elaboración de un cuadro de SÍ y NO; poner nuestras habilidades en práctica para preguntar

- **Sesión 4: Desarrollo Infantil y Diferenciación**

Unión de los puntos; las 4 fases del desarrollo infantil; etapas de diferenciación; planificación de la diferenciación para nuestros estudiantes

- **Sesión 5: Evaluación**

¿Qué es la evaluación?; definición de evaluación continua y acumulativa; retroalimentación; estrategias de evaluación continua; creación de una caja de herramientas de evaluación continua; estrategias de evaluación acumulativas; creación de un plan de evaluación por unidad

Módulo 4: Curriculum y Planificación- 14 hrs

- **Sesión 1: Uso del curriculum**

¿Cómo saber qué enseñar?; la importancia de la secuencia en el curriculum y la planificación; examen del curriculum e identificación de los puntos clave; exploración del grado o curriculum en base a las asignaturas; análisis del grado o curriculum en base a las asignaturas; asegurar la relevancia del curriculum

- **Sesión 2: Planificación a largo plazo y objetivos de aprendizaje**

¿Cómo crear un esquema de trabajo?; crear un esquema de trabajo; identificar objetivos SMART; crear objetivos SMART; desarrollar evaluaciones alineadas con los objetivos SMARTS; preparar esquemas adicionales de trabajo

- **Sesión 3: Planificación de la clase**

La importancia de la planificación de la clase; características de una buena clase; descripción de la planificación de una clase; análisis de las planificaciones de las clases; planificación de una clase en conjunto; completar una planificación de clase individualmente; revisión de por qué planificar es importante

- **Sesión 4: Cómo hacer que las clases sean relevantes y significativas**

¿Cuáles son los intereses de mis estudiantes?; la importancia de una clase significativa; transformación de las tareas y ejemplos de generales a significativos; en matemáticas, en alfabetización; creación de una lista de recursos locales; exploración de maneras de utilizar los recursos locales en el aula; revisión del diseño de la clase; reflexión y plan de acción sobre los intereses de los estudiantes

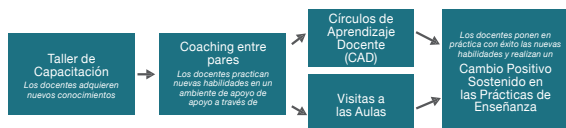
Conocimiento especializado

El conocimiento específico de cada materia para docentes no viene incluido en el material formativo en cuestión

Slides

3 (Level 1)

Capacitación del formador de docentes para los docentes de escuela primaria en contextos de crisis



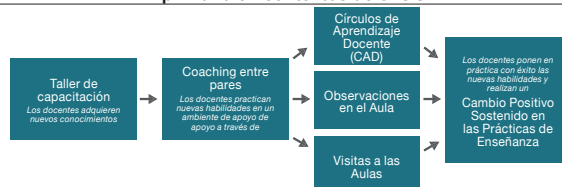
Desarrollo profesional continuo

TICC Teachers in Crisis Contexts

3

3 (Level 2)

Capacitación del formador de docentes para los docentes de escuela primaria en contextos de crisis



Desarrollo Profesional Continuo

TICC Teachers in Crisis Contexts

3

4

Día 1

El Rol y las Responsabilidades de un Formador de docentes

Sesión 1: Introducción a la formación de docentes y
Círculos de Aprendizaje Docente (TLCs por sus siglas en inglés)

TICC Teachers in Crisis Contexts

4

5

Objetivos

Al finalizar esta sesión los participantes serán capaces de:

- Describir el papel y las responsabilidades de un tutor o guía de pares
- Identificar las cualidades clave de un tutor o guía de pares
- Describir el objetivo de un Círculo de Aprendizaje de Docentes (TLC) y el papel del tutor o guía de pares en la organización y la facilitación de los TLC
- Explicar por qué la tutoría o guía es un componente importante del desarrollo profesional continuo de los docentes

TICC Teachers in Crisis Contexts

5

6

¿Quién es un tutor o guía de pares?

Un tutor o guía de pares es una persona que fomenta la práctica colaborativa y reflexiva entre los docentes y apoya las necesidades, los objetivos y el desarrollo profesional de los docentes utilizando una variedad de técnicas diferentes (Círculos de Aprendizaje de Docentes, Visitas al Aula y Observaciones, Enseñanza en Equipo, Planificación de las lecciones, etc.).

TICC Teachers in Crisis Contexts

6

7

La tutoría o guía en el Desarrollo Profesional Docente (TPD, por sus siglas en inglés)

¿Cuáles son las tres habilidades que me gustaría desarrollar?	¿Qué necesito para desarrollar estas habilidades?

TICC Teachers in Crisis Contexts

7

8

Círculo de Aprendizaje Docente (TLC)

Un Círculo de Aprendizaje Docente (TLC) es una sesión de intercambio en grupo, para ayudar a crear una comunidad profesional de docentes que se apoyan y animan mutuamente a fin de satisfacer sus necesidades. Los TLC tienen 4 pasos:



TICC Teachers in Crisis Contexts

8

9

Día 1

El Rol y las Responsabilidades de un Formador de docentes

Sesión 2: Comunicación de apoyo

TICC Teachers in Crisis Contexts

9

10

Objetivos

Al finalizar esta sesión los participantes serán capaces de:

- Identificar los cuatro principios de la comunicación de apoyo
- Practicar la escucha activa y el cuestionamiento reflexivo
- Describir la importancia de utilizar la comunicación de apoyo en la formación de docentes

TICC Teachers in Crisis Contexts

10

11

Instrucciones para la Escucha Activa

- Elegir a un compañero para que hable primero y a otro para que escuche primero.
- El orador dispondrá de **60 segundos** para compartir sus esperanzas e inquietudes sobre la posibilidad de convertirse en un guía o tutor entre pares. Debe hablar los 60 segundos completos.
- Después de 60 segundos, el receptor resumirá lo que ha dicho su compañero y hará una pregunta de seguimiento.
- ¡Intercambie los papeles y repita!

TICC Teachers in Crisis Contexts

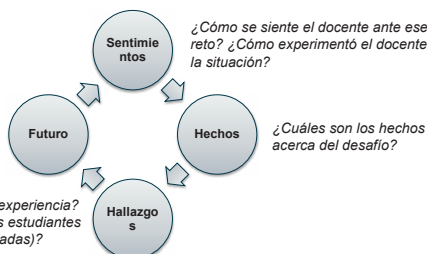
11

12

Cuestionamiento reflexivo

Partiendo de esta experiencia, ¿qué hará el docente en el futuro?

¿Por qué fue un reto la experiencia?
¿Cómo respondieron los estudiantes (u otras personas implicadas)?



TICC Teachers in Crisis Contexts

12

13

Día 2

Círculos de Aprendizaje Docente (TLCs por sus siglas en inglés)

Sesión 1: Entender cómo aprenden los adultos y la práctica de los TLCs

TICC Teachers in Crisis Contexts

13

14

Objetivos

Al finalizar esta sesión los participantes serán capaces de:

1. Identifique los cuatro principios del aprendizaje de adultos
2. Explicar la relación entre el aprendizaje entre adultos y el guía/tutor entre pares
3. Facilitar un TLC utilizando una comunicación de apoyo

TICC Teachers in Crisis Contexts

14

15

Instrucciones de comunicación bidireccional

Primer intento:

1. Busca un compañero. Una persona será el instructor, la otra será el explorador.
2. Siéntense espalda con espalda y asegúrense de no verse.
3. El instructor tendrá 2 minutos para guiar al explorador a través del laberinto. El instructor **NO PUEDE** mirar al explorador, y el explorador **NO PUEDE** hacer preguntas.

TICC Teachers in Crisis Contexts

15

16

Instrucciones de comunicación bidireccional

Segundo intento:

1. Trabaje con su mismo compañero.
2. El instructor tendrá 2 minutos para guiar al explorador a través del laberinto.
3. Esta vez, el instructor puede mirar lo que el explorador está haciendo, y el explorador puede hacer preguntas. Sin embargo, el explorador **NO PUEDE** ver las indicaciones del instructor.

TICC Teachers in Crisis Contexts

16

17

4 Principios del Aprendizaje de Adultos

1. Participación en el proceso de aprendizaje
2. La experiencia como base del aprendizaje
3. Aprendizaje relevante y aplicable
4. Aprendizaje de la resolución de problemas

¿Es así como aprende USTED?



TICC Teachers in Crisis Contexts

17

18

Instrucciones para el Aprendizaje de Adultos

1. Defina su principio de aprendizaje de adultos con sus propias palabras o con un dibujo
2. De un ejemplo de alguna vez que haya aprendido algo de esta manera.
3. Explica cómo aplicará este principio en su papel de guía o tutor de pares.

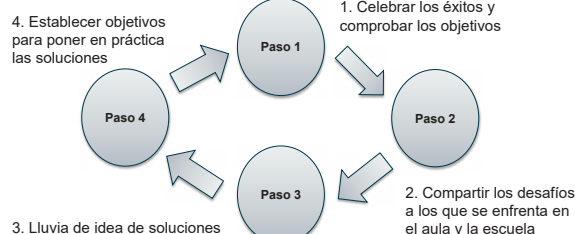
Tiene 10 minutos para trabajar en sus pequeños grupos. Luego, ¡presentaremos cada uno!

TICC Teachers in Crisis Contexts

18

19

Pasos de TLC



TICC Teachers in Crisis Contexts

19

20

Practicar los TLCs

Cada participante tendrá 15 minutos para practicar, facilitando un TLC. El resto de los participantes harán el papel de docentes.

1. Selecciona a un participante para que haga el papel de tutor o guía entre pares; todos los demás participantes harán el papel de docentes.
1. Seleccione el desafío para discutirlo en el TLC.
1. Facilite el TLC durante 15 minutos.
1. Después de 15 minutos, cada grupo compartirá dos cosas que el tutor o guía entre pares hizo bien y una cosa que este podría mejorar.

TICC Teachers in Crisis Contexts

20

21

Día 2 Círculos de Aprendizaje Docente (TLCs por sus siglas en inglés)

Sesión 2: Establecimiento de objetivos en las 4 áreas de competencias básicas de la Capacitación para Docentes de Primaria en Contextos de Crisis

TICC Teachers in Crisis Contexts

21

22

Competencias Básicas para los Docentes de Primaria en Contextos de Crisis



TICC Teachers in Crisis Contexts

22

23

Objetivos

Al finalizar esta sesión los participantes serán capaces de:

- Establecimiento de objetivos en las 4 áreas de competencias básicas de la *Capacitación para Docentes de Primaria en Contextos de Crisis*
- Explicar el propósito de las Hojas de seguimiento de objetivos
- Identificar los pasos en la planificación de un TLCs

TICC Teachers in Crisis Contexts

23

24

Día 3 Observaciones en el aula

Sesión 1: Observaciones en el aula

TICC Teachers in Crisis Contexts

24

25

Objetivos

Al finalizar esta sesión los participantes serán capaces de:

- Establecer relaciones positivas y de confianza con otros docentes y partes interesadas en la educación
- Distinguir el rol del tutor/guía entre pares con los del supervisor
- Identificar los tres componentes de una observación en el aula
- Utilizar una comunicación de apoyo en las reuniones posteriores a la observación

TICC Teachers in Crisis Contexts

25

26

Los Seis bloques de construcción de la confianza

TICCI Teachers in Crisis Contexts

26

27

Comentarios sobre la observación en el aula

Comentarios sobre la observación en el aula	¿Quién proporcionó la información?	¿Qué fue positivo?	¿Qué ha sido un desafío para usted?

TICCI Teachers in Crisis Contexts

27

28

Retroalimentación constructiva

Promover información descriptiva y útil para comprender las propias acciones a fin de apoyar el desarrollo o la mejora de una manera instructiva y de apoyo.

TICCI Teachers in Crisis Contexts

28

29

Formador de docentes versus. Supervisor

Supervisor	Guía o tutor entre pares

TICCI Teachers in Crisis Contexts

29

30

Fortalezas y mejoras en la formación del guía o tutor entre pares.

Fortaleza : una declaración alentadora que destaca una acción exitosa y positiva del docente o parte de la lección

Mejora: una declaración constructiva de apoyo a la mejora de los docentes en una determinada estrategia de enseñanza o componente de la lección

TICCI Teachers in Crisis Contexts

30

31

Instrucciones

1. Lea el escenario de observación en el aula con su compañero
2. Resuma lo ocurrido en la lección (acciones del docente, tema de la lección, acciones de los estudiantes)
3. Identifique al menos 2 Fortalezas en la lección (¡cuantas más identifique, mejor!)
4. Identifique al menos 1 Mejora en la lección (recuerde que para 1 Mejora debe tener al menos 2 Fortalezas)

TICCI Teachers in Crisis Contexts

31

32

Cuestionamiento de apoyo e instructivo

Cuestionamiento de apoyo: ayuda a los docentes a encontrar WWW centrándose en los componentes positivos y exitosos de su práctica docente y de la lección. Las preguntas de apoyo se centran en los sentimientos de los docentes e incluyen preguntas de reflexión sobre "sentimientos" y "realidades".

Cuestionamiento instructivo: apoya a los docentes en la elaboración de EBI ayudándoles a pensar en lo que podrían hacer de forma diferente en el futuro. el cuestionamiento instructivo incluyen preguntas de reflexión sobre "hechos", "conclusiones" y "futuro".

TICCI Teachers in Crisis Contexts

32

33

Juego de Roles de la reunión posterior a la observación

1. Trabaje con su compañero de la actividad del escenario de observación en el aula (Folleto 3.3)
1. Haga un juego de roles de la reunión posterior a la observación, utilizando el folleto 3.5 como guía, con una persona actuando como guía entre pares y la otra actuando como docente

2. Después de 10 minutos, cambien los roles

¡¡Recuerde utilizar una comunicación de apoyo en sus juegos de rol!!

TICCI Teachers in Crisis Contexts

33



Red Interagencial para la
Educación en Situaciones
de Emergencia

Para más información sobre TiCC:

Site Internet: <https://inee.org/es/colecciones/docentes>

Email: teachers@inee.org