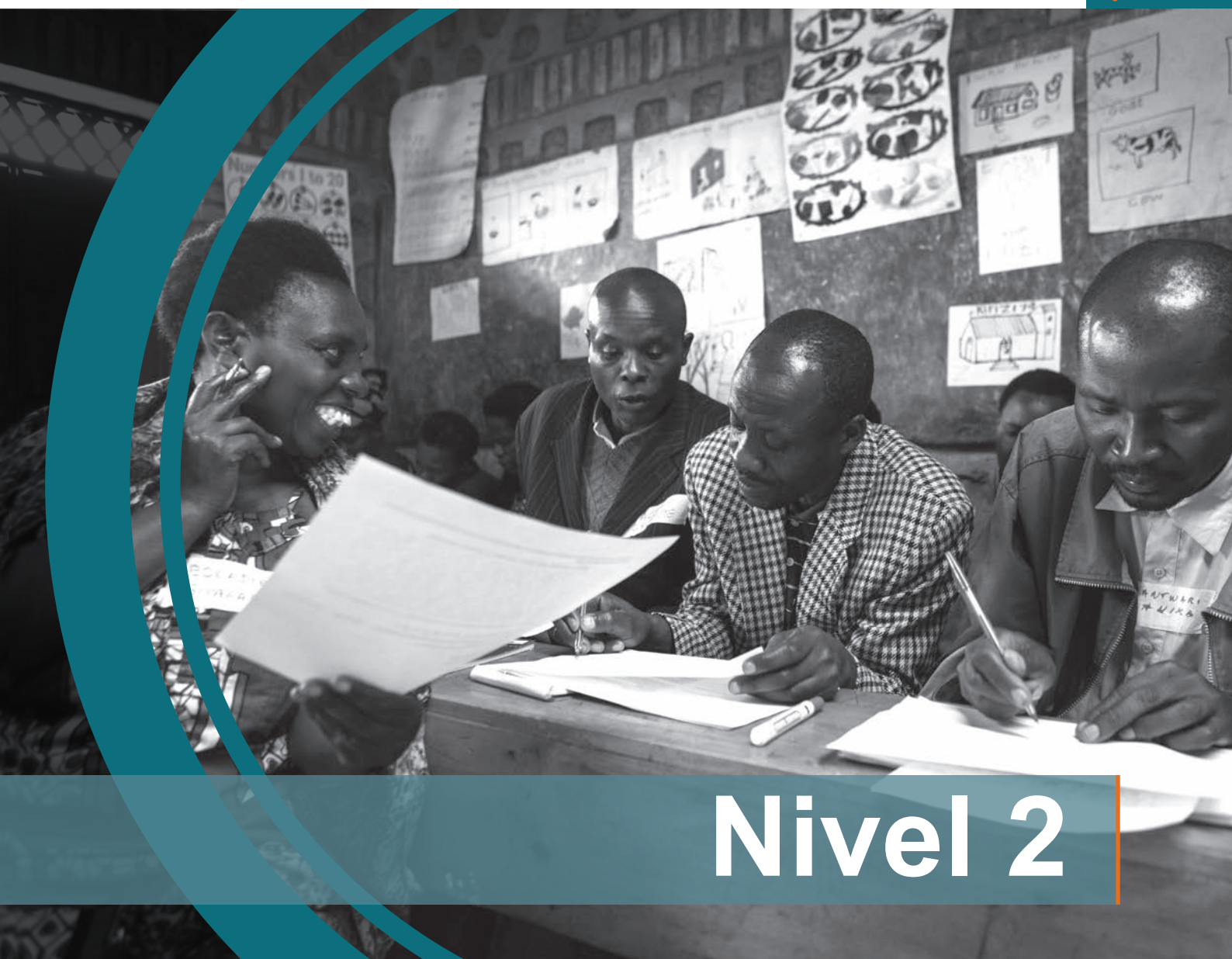




Red Interagencial para la
Educación en Situaciones
de Emergencia

CAJA DE HERRAMIENTAS PARA EL COACHING ENTRE DOCENTES



Nivel 2

Índice

El modelo de aprendizaje entre pares	1
Metas del coach de pares	1
Responsabilidades del coach de pares	2
Círculos de aprendizaje docente.....	3
Ejemplo de registro del CAD	6
Ejemplo de hoja de seguimiento de metas	7
Visitas al aula	9
Observación en el aula	9
Ejemplo de formulario de observación en el aula.....	13
Competencias principales de los coach de pares durante una crisis	16
Función y responsabilidades del coach de pares.....	16
Enseñanza y aprendizaje para adultos.....	17
Conocimiento de los contenidos de la temática.....	18
Registro del CAD	19
Hoja de seguimiento de las metas del docente.....	20
Hoja de seguimiento de metas.....	23
Ejemplo de formulario para la observación en el aula	33
Folleto: Día 1	35
Folleto 1.1 – Palabras clave	35
Folleto 1.2 – Anuncio de periódico sobre coach de pares (nivel 2)	36
Folleto 1.3 – Las etapas del CAD y el coach de pares.....	37
Folleto 1.4 – Principios de la comunicación de apoyo	38
Folleto 1.5 – Consejos para la escucha activa	39
Folleto 1.6 – Preguntas de reflexión	40
Folleto 1.7 – Escenario de preguntas reflexivas	42
Folleto: Día 2	43
Folleto 2.1 – Aprenda a manejar la comunicación recíproca	43
Folleto 2.2 – Teoría del aprendizaje para personas adultas.....	44
Folleto 2.3a – Registro del CAD.....	45
Folleto 2.3b – Ejemplo de registro del CAD	46
Folleto 2.4 – Práctica de facilitación del CAD	48
Folleto 2.5a – Definición de metas en las cuatro áreas de competencia principales de la formación docente.....	49
Folleto 2.5b – Escenarios para la definición de metas.....	52
Folleto 2.6a – Hoja de seguimiento de metas	54
Folleto 2.6b – Ejemplo de hoja de seguimiento de metas	55
Folleto 2.7 – Planificación del primer CAD	56
Folleto 2.8 – Fijación de metas de autorreflexión para los coach de pares.....	57

Folletos: Día 3	58
Folleto 3.1 – Los seis pilares de la confianza	58
Folleto 3.2 – Retroalimentación constructiva y crítica	59
Folleto 3.3 – Escenarios de observación en el aula.....	61
Folleto 3.4a: Cuestionario de apoyo para observación posterior.....	65
Folleto 3.4b: Cuestionario de apoyo para una observación posterior.....	66
Folleto 3.5a – Fichas de observación en el aula	67
Folleto 3.5b – Ejemplo de formularios para la observación en el aula	69
Folleto 3.6 – Definición de metas de autorreflexión para los coach de pares.....	72

El modelo de aprendizaje entre pares

Los cambios en la práctica docente llevan tiempo. Sin embargo, muchas capacitaciones docentes consisten en un taller único con un seguimiento posterior mínimo o nulo. Es difícil recordar todo lo aprendido en una formación docente, y es aun más difícil practicar lo aprendido si no se tiene ningún tipo de apoyo. El aprendizaje entre pares se aleja de este modelo de un taller único al darle la oportunidad a los docentes de apoyarse mutuamente una vez finalizado el taller de formación. Es un modelo de desarrollo profesional continuo, guiado por docentes para docentes.

El aprendizaje entre pares crea un entorno de apoyo donde los docentes pueden aplicar los nuevos conocimientos y habilidades del taller de formación en sus aulas. El enfoque de las actividades de aprendizaje entre pares, los círculos de aprendizaje docente (CAD), la observación en el aula y las visitas al aula, incentiva el aprendizaje y la enseñanza compartida entre docentes. El apoyo continuo que los docentes pueden brindarse entre sí mediante el aprendizaje entre pares los ayuda a realizar cambios positivos y continuos en su práctica docente.



Metas del coach de pares

Como coach de pares, sus metas principales serán:

- Apoyar a sus compañeros docentes de educación primaria en sus esfuerzos para desarrollar las competencias de *la Formación para docentes de educación primaria en contextos de crisis* y aplicar en sus clases el conocimiento y las habilidades adquiridas en la capacitación.
- Ayudar a los docentes a desarrollar una red de apoyo y colaboración entre pares.
- Brindar apoyo emocional a otros docentes mientras ellos equilibran sus diversos roles.

Responsabilidades del coach de pares

Como coach de pares, alcanzará sus metas en:

Círculos de aprendizaje docente

1. **Organizar** la logística para los CAD entre cuatro a seis docentes de educación primaria, con la *Formación para docentes de educación primaria en contextos de crisis*.
2. **Facilitar** el CAD por medio de la utilización de la comunicación de apoyo para crear un entorno en el cual los docentes se sientan cómodos para expresar sus experiencias, tanto las problemáticas como las exitosas, por medio de la aplicación en el aula de las estrategias de la capacitación.
3. **Motivar** a los docentes a asistir y participar en los CAD.
4. **Incentivar** a los miembros del CAD para que entre ellos se visiten en el aula y observen a sus colegas dando clase. Las visitas al aula pueden tener horarios rotativos; de esta forma, todos tendrán la oportunidad de observar y ser observados.
5. **Apoyar** a los docentes a fijar metas relacionadas con las habilidades y estrategias aprendidas en la *Formación para docentes de educación primaria en contextos de crisis*. También establecer metas para usted mismo/a.
6. **Realizar un seguimiento** de las metas junto a cada docente. Seguir el progreso de sus propias metas.
7. **Completar** los registros del CAD y las hojas de seguimiento de las metas del docente después de cada CAD, así como las fichas de la reunión posterior a la observación después de cada visita una la escuela, y enviar estos registros a los facilitadores de la capacitación.
8. **Reunirse** con otros coach de pares al menos cuatro veces para apoyarse entre ustedes al emprender el rol de coach de pares.

Observación en el aula

1. **Visitar** a uno o dos miembros del CAD por mes para llevar a cabo observaciones en el aula. Dependiendo de la disponibilidad de los coach de pares y los docentes, se podrán visitar más o menos docentes; de todas formas, debería haber un mínimo de una observación en el aula por mes.
2. **Organizar** la logística de la observación de aula en la reunión previa a la observación. Esta reunión es breve y relajada, incluso puede ser telefónica
3. **Llevar a cabo** observaciones en el aula con uno o dos miembros del CAD por mes.
4. **Facilitar** la reunión posterior a la observación luego de observar la clase. Esta reunión debería realizarse inmediatamente después de la clase, en un lugar tranquilo y privado (como un aula vacía, el salón de docentes o un lugar tranquilo).

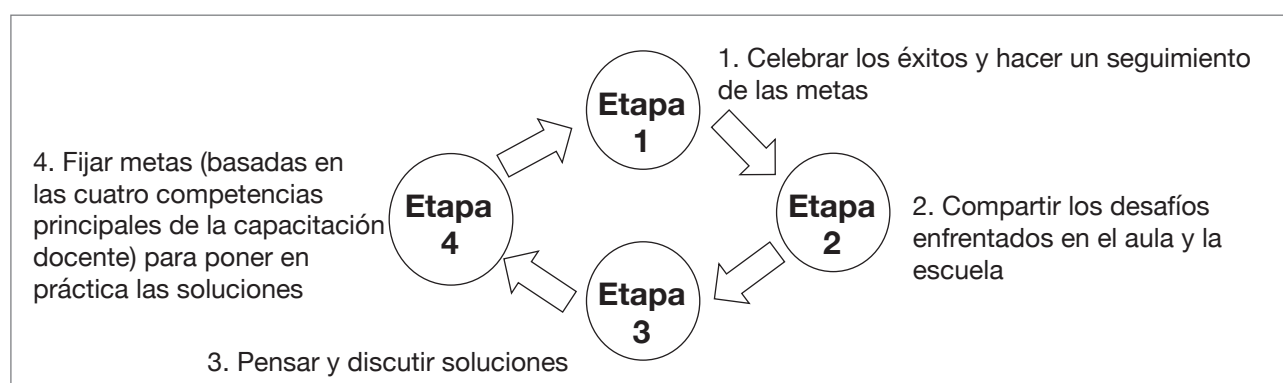
5. **Apoyar** a los docentes en sus esfuerzos por fijar una o dos metas en las áreas que desean desarrollar y ayudarlos a crear un plan de acción para alcanzar estas metas.
6. **Completar** con el docente el formulario de la reunión posterior a la observación.

Círculos de aprendizaje docente

Introducción a los CAD

Un círculo de aprendizaje docente (CAD) es una sesión grupal de puesta en común con el fin de ayudar a crear una comunidad profesional de docentes que se apoyan y se alientan mutuamente para atender sus necesidades. Los CAD son más eficaces cuando se reúnen regularmente y los docentes pueden crear un círculo de aprendizaje rutinario donde reflexionan sobre su práctica de enseñanza y planifican en conjunto cómo superar los desafíos que pueden estar enfrentando en el aula y las escuelas. Los CAD tienen cuatro etapas.

Figura 1: Las cuatro etapas del CAD



Normalmente, cada CAD dura una hora y media, y cada etapa tiene aproximadamente la siguiente duración: etapa 1, 15 minutos; etapa 2, 30 minutos; etapa 3, 30 minutos, y etapa 4, 15 minutos. Si se sigue un cronograma fijo, el CAD ayuda a los docentes a aprender los unos de los otros y a desarrollar sus habilidades como docentes. Más allá de este desarrollo de aprendizaje y habilidades, el CAD crea una comunidad profesional y brinda un sentimiento de pertenencia que ayuda a respaldar el bienestar y la motivación del docente. Para que el CAD sea eficaz, las reuniones deben ser frecuentes y constantes. A continuación se encuentran algunos consejos para planificar los CAD.

- **Frecuencia:** Los CAD se deberían realizar al menos una vez al mes. De esta manera, se asegura que el CAD gana (y mantiene) impulso y continuidad. Más importante aún, reunirse al menos una vez por mes proporciona a los docentes la oportunidad de construir relaciones y fortalecer su comunidad CAD. Debería organizar al menos cuatro CAD para cubrir los cuatro temas de la capacitación: 1) El rol y el bienestar del docente; 2) La protección, el bienestar y la inclusión de la niñez; 3) La pedagogía; y 4) El plan de estudios y la planificación.

Consejo para el coach de pares: Llame o envíe un mensaje a los docentes de su CAD y visítelos en sus escuelas y comunidades para incentivar su asistencia y participación. Crear relaciones fuera del CAD motiva a los docentes a asistir al CAD y los incentiva a participar de los debates.

- **Constancia:** El CAD debe tener un cronograma fijo. A pesar de que cada CAD tratará diferentes temas, todos seguirán los siguientes cuatro pasos: 1) celebrar el éxito y hacer un seguimiento de las metas; 2) compartir los desafíos afrontados en el aula y la escuela; 3) pensar y discutir soluciones para estos problemas, y 4) fijar metas sobre cómo implementar estas soluciones. Completar todos los pasos puede llevar tiempo, por eso es importante programar una a dos horas para cada CAD. Fijar un cronograma claro y constante es importante para que los docentes vayan preparados y sean conscientes de los horarios. Aunque la duración de los CAD es siempre la misma (una a dos horas), el día puede cambiar de acuerdo con la disponibilidad de los miembros del mismo. Los docentes pueden tener muchas responsabilidades y agendas ocupadas.

Consejo para el coach de pares: Póngase en contacto con los miembros del CAD para decidir el día de la semana que les resulta más conveniente para reunirse. Esto puede cambiar según la época del año (por ejemplo, al finalizar el semestre los docentes pueden estar muy ocupados corrigiendo exámenes), por lo que es importante estar constantemente en contacto con los miembros del CAD.

- **Lugar de reunión:** Los CAD deben realizarse en una ubicación conveniente para todos los miembros. Es posible que los docentes vivan en diferentes barrios o comunidades o trabajen en distintas escuelas. El lugar donde se reúnan para el CAD puede no ser conveniente para todos los docentes todo el tiempo; por lo tanto, es importante elegir ubicaciones que sean convenientes para cada uno de los miembros al menos una vez. Esto puede significar que la ubicación del CAD cambiará de reunión en reunión.

Consejo para el coach de pares: Póngase en contacto con los miembros del CAD para consultar qué ubicación les resulta más conveniente.

Lista de verificación para el CAD

Los CAD requieren un trabajo de preparación que incluye organizar los materiales necesarios para la sesión y comunicar el lugar, el día y el horario a todos los miembros. También requieren habilidades de enseñanza para fomentar un ambiente seguro y alentador durante la sesión. A continuación, se encuentra una lista de verificación para ayudarle a prepararse para sus CAD y que puede consultar mientras los organiza. Está estructurada según lo que necesita preparar antes del CAD, lo que necesita hacer durante el mismo y lo que necesita lograr después.

Antes del CAD

- ☐ Comuníquese con los miembros para coordinar la ubicación, el día y el horario. Tenga en cuenta los horarios de todas las personas. Es importante alcanzar un acuerdo con los miembros cuando se programan los CAD. Asegúrese de que la hora, la fecha y la ubicación sean convenientes para cada miembro al menos una vez.

- ☐ Confirme la ubicación, el día y la hora del CAD a todos sus miembros. Envíe recordatorios de la fecha, la hora y el lugar, especialmente el día anterior.
- ☐ Motive a sus pares para que asistan a los CAD. Puede visitarlos en sus escuelas o en la comunidad. Es importante crear relaciones con los participantes de su CAD.
- ☐ Traiga papel y lápiz para tomar nota durante el CAD.
- ☐ Lleve su manual de formación, puede ser una herramienta útil al momento de intercambiar ideas y fijar metas. Recuérdeles a los miembros del CAD que también lleven sus manuales.
- ☐ Llegue temprano para preparar el CAD (acomode las sillas en círculo, limpie el lugar, etc.).
- ☐ De ser posible, prepare bebidas y refrigerios. Ofrecer bebidas o refrigerios puede ser motivador para los docentes y muestra que valora la asistencia y participación.

Durante el CAD

- ☐ (Si es el primer CAD) Preséntese y comente sus expectativas para el CAD.
- ☐ (Si no es el primer CAD) Revise los registros y la hoja de seguimiento de metas los CAD anteriores para recordar los temas discutidos y las metas de sus pares.
- ☐ Incentive a los miembros del CAD a compartir sus experiencias en el aula contando las suyas propias. Hablar sobre desafíos puede ser difícil, por eso es importante enseñar dando el ejemplo. Sea abierto con las dificultades que pueda estar enfrentando en su clase para incentivar a los miembros del CAD a hacer lo mismo.
- ☐ Practique la comunicación de apoyo y brinde oportunidades iguales para que los miembros del CAD expresen sus ideas y opiniones. La comunicación de apoyo implica escuchar activamente a todos los miembros, hacer preguntas reflexivas y brindar una retroalimentación constructiva.
- ☐ Asegúrese de que nadie (incluso usted) domine la conversación.
- ☐ Dedique tiempo a cada etapa del CAD: 1) celebrar el éxito y hacer un seguimiento de las metas; 2) compartir los desafíos enfrentados en el aula y en la escuela; 3) pensar y discutir soluciones, y 4) fijar metas (basadas en las competencias docentes) para poner en práctica las soluciones.
- ☐ Complete la columna de progresos en la hoja de seguimiento de metas cuando ayude a los docentes a hacer un seguimiento del progreso para alcanzar sus metas. No olvide actualizar también su propio progreso. Es importante celebrar el progreso, ¡incluso si todavía no alcanzaron la meta! Ayude a los docentes a registrar su progreso en las hojas individuales de seguimiento de metas.
- ☐ Registre las nuevas metas (suyas y de los miembros del CAD) para el período previo al próximo CAD. Ayude a los docentes a completar sus nuevas metas en la hoja de seguimiento de metas.

Después del CAD

- ☐ Complete un registro del CAD después de cada CAD.
- ☐ Comparta tiempo con los miembros del CAD fuera del mismo para construir amistades con ellos. Si solo se pone en contacto con los docentes para recordarles sobre los CAD, ellos podrían no sentirse motivados a asistir y participar. Formar amistades con los miembros ayuda a crear un sentido de comunidad y pertenencia, esto motivará a todos a asistir y participar de forma activa.

Registros del CAD y hojas de seguimiento de metas

Los CAD ayudan a los coach de pares y a los docentes a mejorar la práctica docente y a buscar estrategias más efectivas para fomentar el aprendizaje del estudiante. Para garantizar que los CAD sean exitosos y productivos, los coach de pares completarán registros del CAD y hojas de seguimiento de metas. Al finalizar cada CAD, los coach de pares completarán un registro del CAD para recolectar la información básica (día, ubicación, asistencia) y los temas tratados durante el mismo. El registro del CAD les ayuda a realizar un seguimiento de las sesiones y los temas tratados. Al realizar un seguimiento de lo que se trató durante el CAD, los coach de pares pueden garantizar que se cubran todas las áreas de competencia de la *Formación para docentes de educación primaria en contextos de crisis*. Además, pueden tomar nota de temas recurrentes y hacer el seguimiento apropiado cuando sea necesario. Por ejemplo, si el castigo corporal es un tema frecuente en los CAD, el coach de pares puede organizar encuentros de seguimiento con actores relevantes (docentes de otros CAD, directores, personal de protección de la niñez, etc.) y crear un plan integral para abordar el problema del castigo corporal, como campañas en las escuelas o en la comunidad y una capacitación adicional en métodos positivos de disciplina.

Además del registro del CAD, los coach de pares completarán la hoja de seguimiento de metas en cada CAD. Las hojas de seguimiento de metas llevan un registro de las metas individuales que los docentes y los coach de pares se fijan durante las reuniones de CAD. Estas metas deben abordar un reto que los docentes estén enfrentando en las aulas y deben basarse en las competencias de la *Formación para docentes de educación primaria en contextos de crisis*. Los coach de pares ayudarán a los docentes a fijar estas metas, y cada docente tendrá una hoja de seguimiento de metas para calcular el progreso para alcanzar las metas. El coach de pares tendrá una hoja maestra de seguimiento de metas con las metas de cada miembro del CAD, así como las suyas propias. Al hacer un seguimiento de las mismas, los coach de pares pueden ayudar a los miembros (y a sí mismos) a alcanzar sus metas y mejorar la docencia. Probar algo nuevo (como implementar una nueva estrategia docente en el aula) puede ser atemorizante y, muchas veces, podría no salir bien la primera vez. Hacer un seguimiento de sus metas en una comunidad de colegas que brindan apoyo puede motivarlo a seguir intentando y, en definitiva, a alcanzar las metas. Además, refleja lo mucho que ha trabajado para alcanzar sus metas, ¡es algo que debe celebrar!

Ejemplo de registro del CAD

En la página siguiente, hay un ejemplo de un registro del CAD basado en los CAD del campo de refugiados de Kakuma, Kenia. Este ejemplo de registro del CAD puede servir como guía («guía» en cursiva) para rellenar sus propios registros del CAD. Puede ingresar los registros como usted prefiera (con palabras clave, oraciones, etc.).

Fecha del CAD: 24 de septiembre de 2016 **Lugar del CAD:** Centro de recursos docentes

Nombre: Peter Marino

¿Quiénes asistieron al CAD? (Incluir el nombre completo de los docentes y los nombres de sus escuelas)

Ruth Custode (Ecuador), Eduardo Gutierrez (Panamá), Manuel Ramirez (Costa Rica), Efraín Chacón (Perú), Nelson Nishimye (Unity), Peter Marino (Fashoda).

¿Cuáles fueron los temas principales que se trataron en el CAD?

Castigos corporales. Muchos docentes compartieron que los colegas de sus escuelas usan castigos corporales y es difícil hablar con ellos sobre por qué lo hacen. Deborah contó que un docente de su escuela no usa castigos corporales y tiene una relación muy estrecha con sus estudiantes. Cuando ve las clases de este docente, nota que sus estudiantes siempre se comportan bien y tienen ganas de aprender. Les pidió a nuestros miembros del CAD que invitaran a sus colegas a visitar a este docente para que pudieran ver con sus propios ojos el resultado positivo de no usar castigos corporales.

También hablamos de las estrategias de disciplina positiva que podemos usar para prevenir o redirigir el mal comportamiento en nuestras clases; por ejemplo, pararse cerca del niño que se porta mal o cambiar el volumen de la voz.

¿Cuál fue el mejor momento del CAD?

El mejor momento del CAD fue debatir sobre las estrategias de disciplina positiva que podemos usar en nuestras aulas. Esto fue muy útil porque todos recordamos distintas estrategias. Por ejemplo, yo recordé la importancia de alentar el comportamiento positivo en el aula para que los estudiantes entiendan cómo esperamos que se porten en clase, mientras que Damien recordó la estrategia de pararse cerca de los estudiantes que se portan mal. También fue provechoso debatir las estrategias alternativas para poder hacer una lista y compartirla con los docentes de nuestras escuelas que no conocen otra forma de disciplinar a sus estudiantes que no sea por medio de los castigos corporales.

¿Cuál fue el momento más desafiante del CAD?

Lo más desafiante del CAD fue que un miembro no asistió y no avisó, así que esperamos bastante tiempo para empezar. Me restó motivación, y se hizo difícil saber si debíamos empezar el CAD sin ella porque pensé que iba a venir.

¿Qué cambiaría al planificar el próximo CAD?

Como fue nuestro primer CAD, no teníamos metas para compartir al principio. En el próximo encuentro, comenzaré haciendo un seguimiento con los docentes de las metas que fijamos hoy. También visitaré a la docente que faltó para preguntarle por qué no vino y convencerla de que venga la próxima vez.

A partir de lo que se debatió en el grupo hoy, ¿qué espera tratar en el próximo CAD?

El manejo del aula, en especial en clases numerosas. Nos dimos cuenta de que muchos docentes no solo usan los castigos corporales para disciplinar a los estudiantes, sino también como una estrategia de manejo del aula porque tenemos muchos estudiantes en nuestras clases. Queremos debatir sobre distintas estrategias de manejo del aula y pensar en maneras proactivas de reducir el mal comportamiento y alentar el aprendizaje de nuestros estudiantes.

En general, ¿cómo se sintió al final del CAD?

Me gustó mucho que todos compartieran sus ideas abiertamente, sobre todo porque debatíamos sobre un tema complicado. También me agradó que propusiéramos distintas ideas que podemos llevar al aula, como invitar a los colegas a visitar al docente compañero de Deborah e intentar distintas estrategias de disciplina positiva en nuestras aulas. Me molestó que faltara una docente y espero que la próxima vez haya un 100 % de asistencia.

Ejemplo de hoja de seguimiento de metas

Al final de cada sesión del CAD, los coach de pares deben pedir a cada docente que describa una o dos metas sobre las que le gustaría trabajar entre ese momento y la siguiente sesión del CAD. Los coach de pares también fijarán una o dos metas sobre las que desearían trabajar entre las sesiones del CAD. Estas metas se basarán en las competencias de la *Formación para docentes de educación primaria en contextos de crisis* y abordarán algunos de los desafíos a los que los docentes se enfrentan en sus aulas y escuelas. El coach de pares documentará estas metas en su hoja de seguimiento y utilizará la información para hacer un seguimiento con cada docente al principio del próximo CAD. Cada docente recibirá su propia hoja de seguimiento de metas, que también completará después de cada CAD. Este documento es un ejemplo de una hoja de seguimiento de metas completa de un CAD.

Ejemplo de Hoja de Seguimiento de Metas

Nombre del docente	Meta 1 (CAD 1)	Meta 2 (CAD 1)	Progreso de la meta (actualizar en el CAD 2)	Plan de acción (una o dos medidas prácticas a aplicar si la meta no se ha logrado por completo)
Nelson	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)	Trataré de aplicar enfoques de disciplina positiva con los estudiantes que se comporten mal.	Nelson dijo que no tuvo tiempo de evaluar la disposición de los asientos, pero que ha estado tratando de usar enfoques alternativos para los casos de indisciplina y los encuentra efectivos para manejar a los estudiantes.	1. Nelson evaluará la distribución de los asientos en su clase físicamente y tomará nota de dónde se sientan los estudiantes y cómo están dispuestos los escritorios. 2. Nelson analizará el desempeño de los estudiantes para intentar organizar a los estudiantes por capacidad.
Christine	Elaboraré reglas para la clase con mis estudiantes y analizaré las razones y consecuencias de cada una de ellas.		Christine elaboró reglas para la clase con sus estudiantes y pidió a algunos de ellos que crearan un cartel con las reglas para colgarlo en el aula.	Christine ha alcanzado su meta, así que ahora fijará nuevas metas sobre las que trabajará antes del próximo CAD.
Erik	Invitaré a mi compañero que usa castigos físicos a visitar al compañero, en Mogadiscio, de Deborah que no las usa.	Hablaré con mi director para intentar organizar una reunión de la escuela y discutir el impacto dañino de los castigos corporales y formas alternativas de disciplina.	El compañero de Erik no estaba interesado en visitar al compañero de Deborah para ver el impacto que tiene en el comportamiento de los estudiantes el no utilizar castigos corporales. Erik no tuvo tiempo de hablar con su director, pero tiene la intención de hacerlo.	1. Erik planificará una reunión con su director para discutir la organización de una reunión de la escuela sobre el impacto dañino de los castigos corporales. A modo de preparación para la reunión, Erik elaborará un orden del día y propondrá fechas para una reunión más grande de la escuela.
Damien	Crearé y utilizaré un gráfico para supervisar los signos de angustia y dar seguimiento al bienestar de mis estudiantes.		Damien creó el gráfico pero le resulta difícil utilizarlo para cada uno de sus 160 estudiantes. Habló con el docente de la clase y decidieron que mantendrán juntos el gráfico para no dejar a ningún estudiante fuera.	1. Damien y el docente titular ya han elaborado el gráfico para supervisar los signos de angustia y ahora organizarán una reunión semanal para analizar el gráfico juntos.
Deborah	Utilizaré la técnica de trabajo cooperativo en parejas en mi clase.		Deborah utilizó la técnica de trabajo cooperativo y quedó muy satisfecha al ver que hizo que participara casi cada estudiante de su clase.	Deborah alcanzó su meta y quiere fijar una meta de incorporar una nueva estrategia para trabajar en grupo.
Peter (guía de pares)	Utilizaré estrategias de enseñanza activa, como debates, en mi clase de estudios sociales.	Visitaré a cada uno de los miembros de mi CAD en sus escuelas o comunidades.	El debate tuvo mucho éxito en mi lección sobre urbanización. Los estudiantes participaron activamente y, como les había dado el tema la semana anterior, llegaron preparados para debatir. Solo pude visitar a dos de los miembros de mi CAD, pero tengo la intención de visitar a los tres que faltan antes de nuestro próximo CAD.	1. Hablaré con los tres docentes que no pude visitar para programar mi visita a sus escuelas.

Visitas al aula

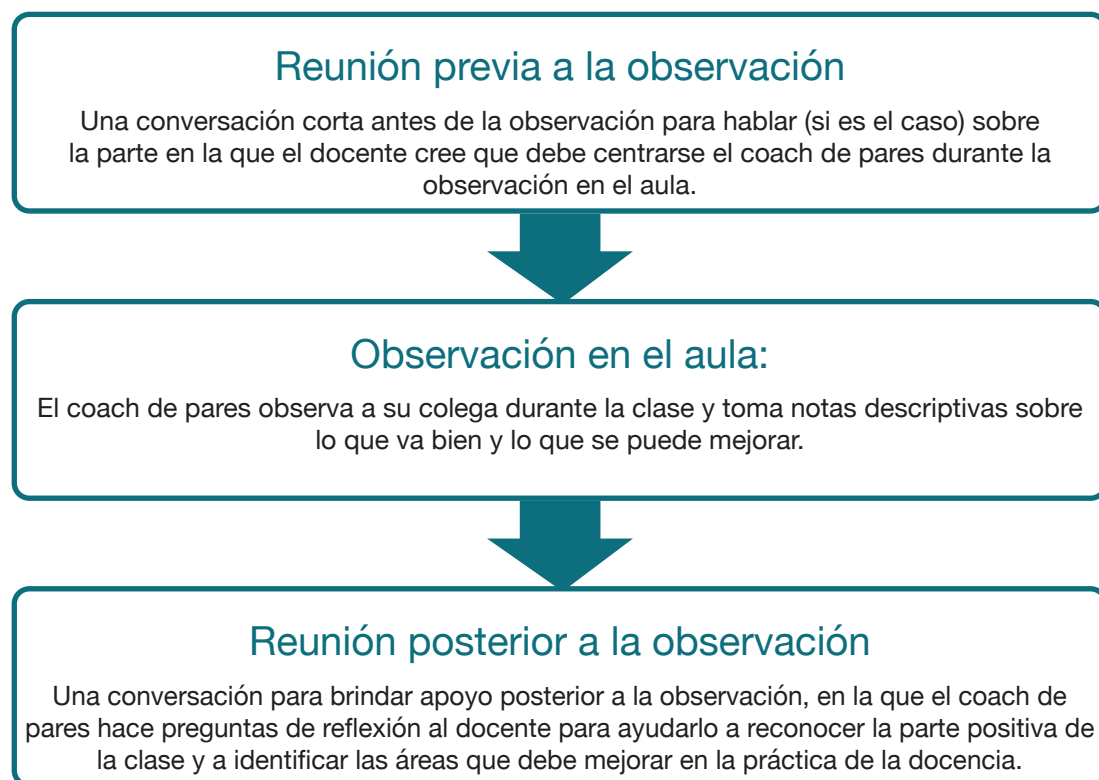
Tanto los estudiantes como los docentes tienen maneras diferentes de aprender. Algunas personas aprenden mejor escuchando; otras, debatiendo o hablando. Algunas aprenden mediante la observación; otras, mediante la práctica. Las visitas a las aulas permiten reconocer los diferentes métodos de aprendizaje y son una oportunidad para que los docentes aprendan mediante la observación y la práctica. Aunque no son una actividad obligatoria para los coach de pares, las visitas a las aulas son una gran actividad para coordinar con los miembros de su CAD. Se trata de visitas entre los miembros del CAD para observar las diversas maneras de dar una clase. Se diferencian de las observaciones formales en que no hay evaluación ni valoración. Representan una oportunidad de aprendizaje tanto para el docente que enseña como para el que observa. Hay dos motivos principales para organizar visitas a las aulas: 1) demostrar la efectividad de una estrategia docente y 2) conseguir apoyo más allá del debate sobre cómo superar un reto en el aula.

Veamos un ejemplo de la estrategia de emplear el trabajo grupal. Quizás una docente de su CAD, Rose, implementó con éxito una estrategia de trabajo grupal en el aula al agrupar a los estudiantes según sus habilidades (esta estrategia mezcla estudiantes con diferentes habilidades en grupos para que los estudiantes más fuertes puedan ayudar a los que necesitan apoyo, pero los estudiantes saben que están agrupados por esta razón según este criterio). Rose puede invitar a Peter, otro miembro del CAD que quiere aprender más sobre esta estrategia de trabajo grupal, a observar su clase. Quizás a Peter le esté costando introducir el trabajo en grupo en sus clases y puede invitar a Rose para que lo observe en su aula. En ambos casos, tanto Rose como Peter pueden aprender el uno del otro y ayudarse en la implementación de nuevas estrategias en sus aulas. Rose puede sentirse orgullosa de invitar a otro compañero a observarla implementar con éxito una estrategia de grupo, y Peter puede sentirse apoyado mientras sigue intentando introducir una nueva estrategia en su aula.

Observación en el aula

Introducción a la observación en el aula

La observación en el aula es una oportunidad para que el coach de pares visite a los docentes en el aula y observe sus métodos de docencia. Es beneficioso para ambos, puesto que los coach de pares aprenden de la observación de sus compañeros y los docentes crecen profesionalmente mediante la reflexión posterior a sus clases. La observación en el aula es más efectiva si el coach de pares y el docente están dispuestos, entusiasmados y abiertos a aprender el uno del otro. Si los coach y los docentes construyen una relación de confianza, pueden crear un círculo de aprendizaje en el que reflexionan sobre la docencia, en especial sobre las estrategias de la *Formación para docentes de educación primaria en contextos de crisis* que utilizan, y pueden planear la manera de mejorar su forma de enseñar. La observación en el aula tiene tres etapas:

Figura 2: Pasos de la observación en el aula

El rol del coach de pares en la observación en el aula

Muchos docentes (probablemente usted también) han sido observados en el aula por su director/a, inspectores/as de calidad o funcionarios/as del Ministerio de Educación. Es posible que muchas de estas observaciones hayan tenido el mismo formato que la observación en el aula del coach de pares, con una breve reunión previa a la observación, seguida de la observación y de una reunión posterior. Otras observaciones son muy diferentes y no incluyen reuniones previas o posteriores, sino que se centran solo en la observación en el aula. A pesar de que el formato de las observaciones en el aula tradicionales puede variar, la mayoría tienen un objetivo valorativo, con un superior que evalúa al docente. Las observaciones en el aula que lleva a cabo el coach de pares son únicas porque las realizan colegas docentes cuyo objetivo no es evaluar ni valorar al docente, sino ayudarlo a pensar de manera reflexiva sobre la práctica docente. Los coach de pares usan técnicas de comunicación de apoyo, como las preguntas reflexivas o la escucha activa, que ayudan al docente a reflexionar sobre lo que ha ido bien y lo que se puede mejorar en sus clases. De manera parecida al CAD, los coach de pares destacan lo que ha ido bien y ayudan al docente a fijar metas para abordar los aspectos que les gustaría mejorar.

Además de ayudar a los colegas docentes a crecer profesionalmente, los coach de pares reconocen que las observaciones en el aula son una oportunidad para aprender y desarrollar sus propios métodos de docencia. Éstos no solo destacan lo positivo de la clase, sino que también intentan poner en práctica las estrategias efectivas en sus aulas. De la misma manera que los coach de pares ayudan a los docentes a reflexionar sobre las áreas que deberían mejorar, ellos también pueden reflexionar sobre las habilidades o estrategias que mismos deberían mejorar.

Lista de control para la observación en el aula

Para que una observación en el aula vaya bien, tanto el coach de pares como el docente deben estar entusiasmados y abiertos a aprender, además de preparados para colaborar. Para ello, el coach de pares debe crear una relación de confianza con el docente. La confianza es esencial para que las observaciones en el aula funcionen como oportunidades de desarrollo profesional (más abajo hay algunos ejemplos crear para establecer una relación de confianza). Los coach de pares deben estar familiarizados con las tres etapas de la observación en el aula: 1) la reunión previa a la observación, 2) la observación en el aula y 3) la reunión posterior a la observación. A continuación, encontrará una lista de control para cada una de las etapas. Esta lista puede ser una orientación para que los coach de pares se preparen para una observación en el aula de un docente con el que están trabajando.

Reunión previa a la observación

- ☐ Reunirse o llamar al docente antes de la clase para hablar sobre:
 - ▶ la fecha, la hora y la clase,
 - ▶ los elementos específicos en los que, según el docente, debe centrarse la observación,
 - ▶ la información general sobre la clase y los estudiantes,
 - ▶ el lugar en el que debe sentarse,
 - ▶ la manera en la que, según el docente, debe presentarse a los estudiantes, y
 - ▶ cómo tomar notas durante la observación.

No es necesario que la reunión previa a la observación sea muy larga; puede durar entre 5 y 10 minutos. Lo más importante es que el docente se sienta cómodo con su presencia en el aula (que sepa dónde se va a sentar, cómo se va a presentar, cómo va a tomar notas, etc.) y que le informe sobre cuáles son los elementos en los que le gustaría que usted se centre. Está bien si el docente no quiere que se enfoque en un elemento específico.

- ☐ Si el docente se siente incómodo o nervioso por el hecho de que usted observe su clase, invítelo a observar la suya. Es una manera muy efectiva de crear confianza y dar el ejemplo.
- ☐ Analice el formulario de observación para saber en qué enfocarse (sobre todo si el docente ha indicado elementos específicos en los que centrarse) y cómo lo va a rellenar (el formulario está más adelante).
- ☐ Analice el formulario de la reunión posterior a la observación (también se encuentra más adelante).
- ☐ Lleve un bolígrafo o un lápiz y hojas de papel para tomar notas.
- ☐ Confirme con el docente la fecha, la hora y la clase que observará.
- ☐ Llegue antes de que empiece la clase.

Observación en el aula

- ☐ Ponga su móvil/celular en silencio.
- ☐ Siéntese en el sitio escogido con el docente durante la observación .
- ☐ Intente pasar lo más desapercibido/a posible. Alguien nuevo en el aula puede distraer a los estudiantes o al docente; es importante no llamar la atención.
- ☐ Tome muchas notas.
 - ▶ Céntrese en recopilar información descriptiva. No es una evaluación; no debe puntuar lo que está bien o mal, o lo que es correcto o incorrecto. Recalcar lo que va bien y lo que hay que mejorar es útil, pero lo importante es redactar *descripciones* sobre lo que ocurre, no *críticas*.
 - ▶ Tome notas sobre el comportamiento de los estudiantes y del docente.
 - ▶ Reflexione sobre la manera en la que el docente implementa las estrategias y sobre si usted las implementa así. Piense en lo que puede aprender de su colega y en lo que usted puede enseñarle.
- ☐ Dé las gracias al docente y a los estudiantes cuando termine la clase. Es importante quedarse toda la clase para no distraer a los estudiantes o al docente.

Reunión posterior a la observación

- ☐ Encuentre un lugar tranquilo y privado para llevar a cabo la reunión posterior a la observación. Puede ser un aula vacía, el despacho del docente o un espacio abierto tranquilo.
- ☐ Sea sensible y comprensivo con los pensamientos del docente sobre cómo ha ido la clase.
- ☐ Haga preguntas reflexivas para ayudar al docente a pensar en lo que ha ido bien y qué puede hacer diferente. Puede usar las preguntas del formulario de la reunión posterior a la observación y hacer otras preguntas que a usted se le ocurran.
- ☐ Escuche atentamente las respuestas y reflexiones del docente sobre la clase. Haga preguntas de seguimiento o pida más información si no entiende algo o necesita más información.
- ☐ Comparta sus experiencias personales DESPUÉS de que el docente haya reflexionado sobre su propia clase y sólo si sus experiencias son relevantes.
- ☐ Con ayuda del docente, resuma lo que ha ido bien y lo que les gustaría mejorar.
- ☐ Destaque lo que ha ido bien y ayude al docente a fijar metas (basadas en las competencias de la *Formación para docentes de educación primaria en contextos de crisis*) para ayudarlo a desarrollarse en los aspectos que quiera mejorar.
- ☐ Cree un plan de acción (con un mínimo de dos pasos) para que el docente pueda lograr el objetivo (o los objetivos) que se ha puesto.
- ☐ Complete el formulario de la reunión posterior a la observación con el docente para asegurarse de que ambos tengan una copia de lo tratado, incluido lo que ha ido bien, lo que le gustaría mejorar al docente, las metas para desarrollar los aspectos que habría que mejorar y el plan de acción para lograr las metas.
- ☐ Si no es la primera observación en el aula, converse con el docente sobre cómo ha progresado en los objetivos que se había propuesto en la reunión posterior a la observación anterior.

Ejemplo de formulario de observación en el aula

En las dos páginas siguientes, hay un ejemplo de un formulario de observación en el aula ya completado. Este formulario está basado en observaciones en el aula en el campo de refugiados de Kakuma, en Kenia, y le puede servir como guía para completar sus propios formularios de la forma que usted prefiera (es decir, con palabras clave, oraciones, etc.).

Fortalezas
<ul style="list-style-type: none"> • La clase estaba bien distribuida, con los estudiantes sentados en el suelo en filas y columnas. • Los asientos en línea recta daban al aula un ambiente organizado y acogedor. • Los estudiantes participaban de la clase y prestaban atención, sobre todo cuando el docente presentó el temario al principio de la clase. • La presentación de la lección fue muy buena porque el docente pidió a los estudiantes que hablaran sobre lo que habían comido el día anterior. Eso captó la atención de los estudiantes, que relacionaron las experiencias en casa con el temario. • El docente hizo muchas preguntas a los estudiantes, sin importar el género o el lugar en el que estaban sentados. • Los estudiantes se concentraron principalmente en preguntas de primer nivel y recordaron información de lecciones anteriores, esto es apropiado considerando que son estudiantes de primer grado. • El docente valoró positivamente a los estudiantes cuando respondieron las preguntas de manera correcta. Cuando no respondieron una pregunta, les dijo que hicieron un buen trabajo al intentarlo. • El docente hizo un buen uso de canciones y batir palmas, esto rompió el aburrimiento y la monotonía en la clase.
Mejoras
<ul style="list-style-type: none"> • Habría sido mejor si el docente se hubiera movido por el aula para supervisar a cada estudiante. Aunque dada la disposición de los asientos había espacio para moverse por la clase, el docente permaneció casi siempre al frente del aula. • Los estudiantes sentados en la parte posterior del aula estaban haciendo otras cosas y no participaban en la lección. Parecía que el docente no se daba cuenta de que estos estudiantes no estaban prestando atención. • Fue estupendo que el docente hiciera muchas preguntas, pero habría sido mejor si hubiera llamado a los estudiantes por sus nombres. • Habría sido mejor que el docente utilizara materiales didácticos, como gráficos, objetos reales o fotografías.

Herramienta para la reunión posterior a la observación

El objetivo de este formulario es facilitar la reunión posterior a la observación con los docentes. Complete esta tabla basándose solamente en su conversación con el docente.

Coach de pares: Peter	Fecha: 9 de septiembre de 2016
Escuela: Escuela Primaria 1	Visita número: observación en el aula 2
Docente: Simón	Grado: Primaria 1
Título de la lección: Alimentos	Asignatura: Ciencias

Preguntas orientadoras para el guía de pares:

Fortaleza - ¿Cómo sientes que se desarrolló la clase? ¿Qué te gustó de la clase de hoy y por qué? ¿Qué sucedió durante la clase y por qué crees que fue así?

Mi clase estaba bien organizada, con los estudiantes sentados en el suelo ordenadamente en filas. Pude captar la atención de los estudiantes en la introducción de la lección porque les hice una pregunta sobre sus vidas que estaba relacionada con el tema de la lección. También traté de dejar claros los objetivos. Me gusta que los estudiantes estuvieran prestando atención, porque el hecho de que participen hace que me sienta motivado para enseñar. Pienso que los estudiantes estaban prestando atención porque los hice participar en la lección; por ejemplo, usé la estrategia de aplaudir para controlar el ruido en la clase, esto les gusta mucho a los estudiantes más jóvenes porque después de que yo aplaudo, ellos también lo hacen. También formulé preguntas que les gustaron y eso los mantuvo interesados en la lección.

Mejora - ¿Qué crees que no salió tan bien y por qué? ¿Qué crees que podrías hacer diferente la próxima vez? ¿Qué tipo de apoyo necesitas para hacer cambios en tu clase?

Habría sido mejor si me hubiera movido más por la clase. Aunque los estudiantes se sientan en filas ordenadas, son muchos en mi clase (160) y es difícil moverse. Como la clase es tan grande, no siempre llamo a los estudiantes por sus nombres. Puedo intentar aprenderlos, así puedo llamarlos por sus nombres en la clase. No todos los estudiantes estaban prestando atención, así que quizás pueda traer algunos materiales didácticos, como alimentos reales del mercado; pienso que esto atraerá la atención de más estudiantes.

Reflexión sobre las metas anteriores: ¿Hasta qué punto sientes que lograste los objetivos que estableciste en nuestra última reunión? ¿De qué manera sientes que tuviste éxito? ¿Hay algo más en lo que todavía te gustaría trabajar con respecto a tu meta?

En la última reunión, me propuse mejorar mi estrategia de preguntas y respuestas en la clase. Me alegra informarte de que he visto un gran progreso en esa área. La he estado aplicando en mis lecciones y funciona. Los estudiantes responden adecuadamente y les gusta contestar las preguntas. Todavía quiero aprender los nombres de mis estudiantes y poder llamarlos por su nombre para que respondan a las preguntas.

Pasos siguientes: ¿Cuál es tu objetivo SMART para este mes? Escriba dos o tres pasos en los que ambos hayan acordado trabajar y la mejor manera en que usted, como guía, puede ayudar.

1. Aprender los nombres de mis estudiantes. Mi clase tiene una buena distribución de asientos y me puedo centrar en las diferentes áreas del aula donde se sientan los estudiantes. Hay muchos estudiantes, así que voy a dividir la clase en secciones y enfocarme en aprender los nombres de una sección por semana.
2. Utilizar material didáctico en mi lección. Mi coach de pares también es docente de Ciencias. Él hace carteles con sus estudiantes y trae materiales del mercado local. Mis estudiantes son muy jóvenes y podría ser difícil para ellos hacer carteles, así me que centraré en traer materiales del mercado local. Mi coach de pares y yo iremos juntos al mercado para escoger materiales que sean relevantes para nuestras lecciones de esta semana.
3. Visitar a mi coach de pares en el aula para ver cómo él usa el material didáctico. Mi clase es grande y no estoy seguro sobre el uso de los materiales didácticos porque no todos los estudiantes podrán tocarlos o usarlos. Quiero ver cómo los utiliza él e intentar hacer lo mismo en mi clase.

Adaptado de la *Página sobre retroalimentación en el aprendizaje* del Programa para coach de pares del IRC de Irak (IRC Iraq Mentoring Program).

Competencias principales de los coach de pares durante una crisis

Las competencias del coach de pares son el conjunto de comportamientos definidos (es decir, las habilidades y la actitud) que le servirán de guía a medida que asume el rol de coach de pares. Se familiarizará con estas competencias y las desarrollará en la formación para el coaching entre pares.

Figura 3: Competencias para el aprendizaje entre pares



Función y responsabilidades del guía de pares

Un coach de pares:

- Fomenta un entorno de aprendizaje seguro y efectivo, para todos los estudiantes y docentes.
- Estimula la confianza en uno mismo y el desarrollo de todos los docentes, sin importar su capacidad, género, idioma, cultura o religión.
- Forma relaciones profesionales con docentes, colaboraciones con líderes escolares y se comunica con todas las personas interesadas en educación de una manera profesional.
- Dirige prácticas reflexivas y responsables durante las actividades de aprendizaje entre pares.
- Mantiene y se adhiere a un calendario, y lleva un sistema de registros para hacer un seguimiento de las actividades grupales (CAD) e individuales (observación en el aula).
- Reconoce los obstáculos para la implementación exitosa de las actividades de aprendizaje entre pares (es decir, el tiempo, la distancia, la confianza, etc) y busca soluciones para superarlos.
- Colabora con los docentes para fijar objetivos medibles, relevantes y basados en competencias.

Enseñanza y aprendizaje para personas adultas

Un coach de pares:

- Demuestra comprender los métodos y enfoques más adecuados para el aprendizaje en personas adultas (los adultos están motivados internamente y son autónomos; aportan una gran cantidad de experiencias y conocimientos de la vida al aprendizaje; están orientados a los objetivos, y están motivados para aprender cosas que son aplicables y relevantes en sus vidas).
- Escucha activamente y hace preguntas para promover la práctica reflexiva de los docentes.

Planificación y fijación de metas

- Ayuda a los docentes a autoevaluar su capacidad de enseñanza, necesidades y desafíos utilizando la lista adjunta de competencias básicas para docentes de la *Formación para docentes de primaria en contextos de crisis* como indicadores fundamentales de la eficacia.
- Promueve el desarrollo profesional al apoyar las fortalezas y las áreas de crecimiento de los docentes.
- Colabora con los docentes para establecer objetivos de desarrollo profesional a corto y largo plazo, así como criterios para medir el progreso en las hojas de seguimiento de objetivos, completadas durante los CAD o después de las observaciones en el aula.

Formación y colaboración

- Promueve oportunidades para la colaboración docente, las observación entre colegas y los debates profesionales.
- Brinda asistencia en múltiples entornos según las necesidades y preferencias de los docentes, como pueden ser reuniones individuales (observaciones en el aula y conversaciones informales) y sesiones en pequeños grupos (CAD).
- Utiliza una variedad de estrategias, como la planificación conjunta, las visitas a las aulas, las observaciones en el aula y los ejemplos, para alentar a los docentes a adoptar una mejor pedagogía y continuar desarrollando las competencias docentes de la *Formación para docentes de escuela primaria en contextos de crisis*.

Autoevaluación

- Supervisa y ajusta las estrategias para ayudar a los docentes a alcanzar sus metas, en función del progreso de cada uno.
- Facilita y reconoce la importancia de la reflexión, la autoevaluación y la resolución de problemas.
- Proporciona (y está abierto a recibir) retroalimentación constructiva y basada en las competencias, para apoyar a los docentes en sus esfuerzos por mejorar la práctica de la enseñanza.
- Apoya a los docentes en el análisis y la respuesta a las tendencias y patrones de los resultados del aprendizaje de los estudiantes.

Conocimiento de los contenidos de la temática

Un coach de pares:

- Es competente en el idioma de la enseñanza y tiene conocimientos básicos 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 física, social y emocional de la niñez, así como su bienestar.
- Demuestra conocimiento de los planes de estudio nacionales y puede guiar y modelar de manera efectiva la planificación de las lecciones de acuerdo a los objetivos curriculares, los enfoques, el ámbito y la estructura.
- Comunica y modela las técnicas de formación variadas y apropiadas a la edad (es decir, trabajo en parejas, en grupo y con toda la clase; lectura en voz alta, canciones y juegos) incluidas en la *Formación para docentes de escuela primaria en contextos de crisis*.
- Comunica y modela las técnicas que abordan los problemas típicos en las aulas de refugiados (es decir, tamaños fluctuantes de clases, uso y competencia en múltiples idiomas, y diversos niveles de desarrollo académico, social y emocional) incluidas en la *Formación para docentes de escuela primaria en contextos de crisis*.

Fuentes:

INEE. (2010). Notas de orientación sobre enseñanza y el aprendizaje.

INEE. (2010). Normas mínimas para la educación: Preparación, respuesta, recuperación.

IRC. (2014). Coaching framework for Sierra Leone [Marco de formación para Sierra Leona].

IRC. (2014). Minimum requirement for refugee teachers [Requisito mínimo para los docentes de refugiados].

Ontario College of Teachers. (2014). Ethical standards for the teaching profession (Normas éticas para la profesión docente).

Ontario College of Teachers. (2014). Standards of practice for the teaching profession [Normas de comportamiento para la profesión docente].

Save the Children. (2003). Education in emergencies: A toolkit for starting and managing education in emergencies [Educación en emergencias: Herramientas para iniciar y gestionar la educación en emergencias].

TESSA. (2012). Analysis of an effective teacher [Análisis de un profesor eficaz].

Formularios

Registro del CAD

Fecha del CAD: _____ Lugar del CAD: _____ Nombre: _____

¿Quiénes asistieron al CAD? (Incluir el nombre completo de los docentes y los nombres de sus escuelas)

¿Cuáles fueron los temas principales que se trataron en el CAD?

¿Cuál fue el mejor momento del CAD?

¿Cuál fue el momento más desafiante del CAD?

¿Qué cambiaría al planificar el próximo CAD?

A partir de lo que se debatió en el grupo hoy, ¿qué espera tratar en el próximo CAD?

En general, ¿cómo se sintió al final del CAD?

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 entre 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)

Hoja de seguimiento de metas

Al final de cada sesión del CAD, los coach de pares deben pedir a cada docente que describa una o dos metas sobre las que le gustaría trabajar entre ese momento y la siguiente sesión del CAD. Los coach de pares también fijarán una o dos metas sobre las que desearían trabajar entre las sesiones del CAD. Estas metas se basarán en las competencias de la *Formación para docentes de educación primaria en contextos de crisis* y abordarán algunos de los desafíos a los que los docentes se enfrentan en sus aulas y escuelas. El coach de pares documentará estas metas en su hoja de seguimiento y utilizará la información para hacer un seguimiento con cada docente al principio del próximo CAD. Cada docente recibirá su propia hoja de seguimiento de metas.

Nombre del docente	Meta 1 (CAD 1)	Meta 2 (CAD 1)	Progreso de la meta (actualizar en el CAD 2)	Plan de acción (una o dos medidas prácticas a aplicar si la meta no se ha logrado por completo)

Nombre del docente	Meta 1 (CAD 2)	Meta 2 (CAD 2)	Progreso de la meta (actualizar en el CAD 3)	Plan de acción (una o dos medidas prácticas a aplicar si la meta no se ha logrado por completo)

Nombre del docente	Meta 1 (CAD 3)	Meta 2 (CAD 3)	Progreso de la meta (actualizar en el CAD 4)	Plan de acción (una o dos medidas prácticas a aplicar si la meta no se ha logrado por completo)

Nombre del docente	Meta 1 (CAD 4)	Meta 2 (CAD 4)	Progreso de la meta (actualizar en el CAD 5)	Plan de acción (una o dos medidas prácticas a aplicar si la meta no se ha logrado por completo)

Nombre del docente	Meta 1 (CAD 5)	Meta 2 (CAD 5)	Progreso de la meta (actualizar en el CAD 6)	Plan de acción (una o dos medidas prácticas a aplicar si la meta no se ha logrado por completo)

Nombre del docente	Meta 1 (CAD 6)	Meta 2 (CAD 6)	Progreso de la meta (actualizar en el CAD 7)	Plan de acción (una o dos medidas prácticas a aplicar si la meta no se ha logrado por completo)

Nombre del docente	Meta 1 (CAD 7)	Meta 2 (CAD 7)	Progreso de la meta (actualizar en el CAD 8)	Plan de acción (una o dos medidas prácticas a aplicar si la meta no se ha logrado por completo)

Nombre del docente	Meta 1 (CAD 8)	Meta 2 (CAD 8)	Progreso de la meta (actualizar en el CAD 9)	Plan de acción (una o dos medidas prácticas a aplicar si la meta no se ha logrado por completo)

Nombre del docente	Meta 1 (CAD 9)	Meta 2 (CAD 9)	Progreso de la meta (actualizar en el CAD 10)	Plan de acción (una o dos medidas prácticas a aplicar si la meta no se ha logrado por completo)

Nombre del docente	Meta 1 (CAD 10)	Meta 2 (CAD 10)	Progreso de la meta (actualizar en el CAD 11)	Plan de acción (una o dos medidas prácticas a aplicar si la meta no se ha logrado por completo)

Ejemplo de formulario para la observación en el aula

Fortalezas
Mejoras

Herramienta para la reunión posterior a la observación

El objetivo de este formulario es facilitar la reunión posterior a la observación con los docentes.

Complete esta tabla basándose solamente en su conversación con el docente.

Coach de pares:	Fecha:
Escuela:	Número de visita:
Docente:	Grado:
Título de la lección:	Asignatura:

Preguntas orientadoras para el guía de pares:

Fortaleza - ¿Cómo sientes que se desarrolló la clase? ¿Qué te gustó de la clase de hoy y por qué? ¿Qué sucedió durante la clase y por qué crees que fue así?

Mejora - ¿Qué crees que no salió tan bien y por qué? ¿Qué crees que podrías hacer diferente la próxima vez? ¿Qué tipo de apoyo necesitas para hacer cambios en tu clase?

Reflexión sobre las metas anteriores: ¿Hasta qué punto sientes que lograste los objetivos que estableciste en nuestra última reunión? ¿De qué manera sientes que tuviste éxito? ¿Hay algo más en lo que todavía te gustaría trabajar con respecto a tu meta?

Pasos siguientes: ¿Cuál es tu objetivo SMART para este mes? Escriba dos o tres pasos en los que ambos hayan acordado trabajar y la mejor manera en que usted, como guía, puede ayudar.

- 1.
- 2.
- 3.

Folletos: Día 1

Folleto 1.1 – Palabras clave

Escucha activa: La capacidad de escuchar con atención y responder a otra persona de una manera que promueva el entendimiento mutuo.

Competencia: Una competencia es una habilidad, destreza o conjunto de comportamientos definidos que proporcionan orientación sobre cómo evaluar un rol profesional.

Comentarios constructivos: Proporcionar información para ayudar a alguien a entender sus acciones y hacer mejoras de una manera didáctica y brindando apoyo.

Coach de pares: Una persona que fomenta las prácticas colaborativas y reflexivas entre los docentes, y atiende las necesidades, los objetivos y el desarrollo profesional por medio de diversas técnicas (los CAD, la observación en el aula, la enseñanza en equipo, la planificación de lecciones conjuntas, etc.).

Liderazgo positivo: La capacidad de apoyar a los demás y de ayudarlos a tener éxito. Los/as líderes positivos son miembros de equipo humildes, que tienen el deseo de aumentar la colaboración entre colegas.

Preguntas reflexivas: Preguntas que fomentan el pensamiento y la autoevaluación. Las preguntas reflexivas son a menudo preguntas abiertas y profundas.

Objetivos SMART (por su siglas en inglés): Un concepto útil que significa que una meta debe ser específica, medible, alcanzable, relevante y con plazos determinados.

Desarrollo profesional del docente: El proceso de aprender y poner en práctica nuevas habilidades, estrategias y conocimientos para mejorar la práctica docente y apoyar aún más el aprendizaje de los estudiantes.

Trabajo en equipo: Un esfuerzo colaborativo entre dos o más personas comprometidas con el mismo objetivo.

Comunicación recíproca: Un proceso donde todos tienen la misma oportunidad de expresarse en una conversación a través de la escucha activa, haciendo preguntas y compartiendo comentarios o experiencias.

Folleto 1.2 – Anuncio de periódico sobre coaching entre pares (nivel 2)

SE NECESITA AYUDA: COACH DE PARES REFLEXIVOS PARA DOCENTES DE ESCUELA PRIMARIA EN CONTEXTOS DE CRISIS

Estamos buscando docentes de escuela primaria que sean organizados y estén motivados. Los requisitos adicionales incluyen la capacidad de trabajar con poca o sin supervisión. Es necesario tener la mente abierta, una excelente capacidad para escuchar y la habilidad para hacer preguntas.

La persona que va a ocupar el papel de coach de pares debe tener experiencia en la enseñanza primaria, sentirse cómoda sin tener todas las respuestas y estar dispuesta a trabajar con otros para encontrar dichas respuestas. En este rol es importante afrontar (o aceptar) los desafíos y buscar soluciones de manera proactiva.

El/la coach de pares debe ser imparcial y respetuoso/a con los demás. La capacidad de crear confianza y fomentar la colaboración es altamente recomendable. Buscamos a alguien que pueda ver las cosas desde otra perspectiva y que sea sensible a las necesidades y sentimientos de los demás. Es importante estar dispuesto a dar y recibir retroalimentación constructiva. Tener cierta experiencia es deseable, pero no es tan importante como poseer la capacidad de aprender de los errores.

Cada mes, el coach de pares organizará círculos de aprendizaje docente (CAD) para sus colegas docentes. Es importante que dicha persona motive a los miembros del CAD a asistir y participar en cada sesión. El coach de pares también realizará observaciones en el aula con cada uno de los miembros del CAD. La frecuencia de las observaciones en el aula dependerá de la disponibilidad de los docentes, pero el coach de pares debe realizar al menos una observación al mes.

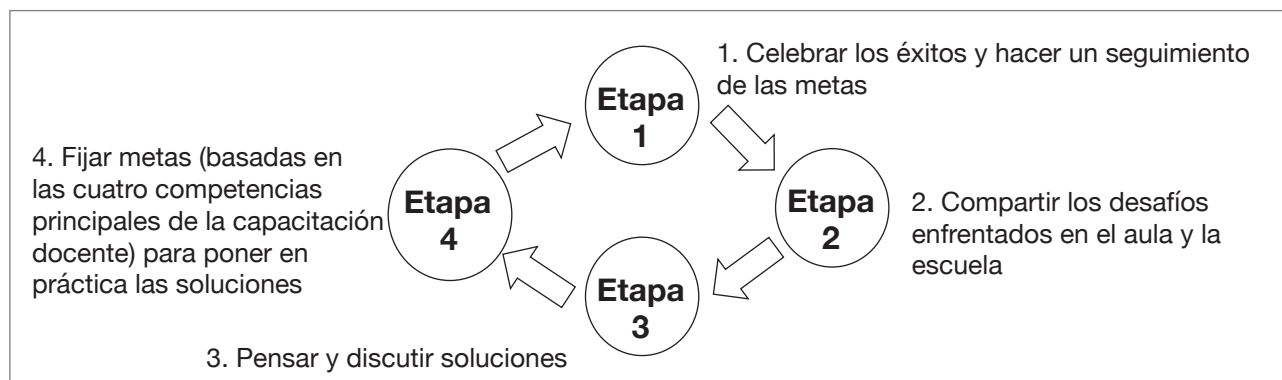
1. Piense en las cualidades que debe tener un coach de pares. ¿Cuáles son sus mayores fortalezas? Anote dos o tres.

2. ¿En qué cualidades de las requeridas le gustaría mejorar? Anote dos o tres.

Este material se adaptó de: Comité Internacional de Rescate (2016). From harm to home: Teacher mentoring in the Kurdish region of Iraq (Del daño al hogar: aprendizaje para docentes en la región kurda de Irak).

Osterman, K.P. & Kottkamp, R.B. (2004). Reflective practice for educators: Improving schooling through professional development (Práctica reflexiva para educadores: mejorar la escolarización a través del desarrollo profesional). Thousand Oaks, CA. Corwin Press.

Folleto 1.3 – Las etapas del CAD y el coach de pares



1. Escriba de qué manera el coach de pares es un/una **líder positivo/a**.
2. Escriba de qué manera el coach de pares **comunica de manera positiva**.
3. Escriba de qué manera el coach de pares **promueve la colaboración**.
4. Escriba de qué manera el coach de pares **ayuda a los docentes a superar los desafíos en el aula**.

Folleto 1.4 – Principios de la comunicación de apoyo

Comunicación de apoyo	
Escucha activa	Es la capacidad para escuchar con atención a otra persona y responder de una manera que promueva la comprensión mutua. <i>¿Por qué es importante la escucha activa en el aprendizaje entre pares?</i>
Preguntas de reflexión	Preguntas que incentivan a pensar y autoevaluarse. Las preguntas reflexivas son a menudo preguntas abiertas y profundas. <i>¿Por qué son importantes las preguntas de reflexión en el aprendizaje entre pares?</i>
Retroalimentación constructiva	Ofrecer información que le ayude al otro a entender sus acciones y a mejorar de una manera instructiva y favorable. <i>¿Por qué es importante la retroalimentación constructiva en el aprendizaje entre pares?</i>
Comunicación recíproca	Un proceso en el que todos tienen la misma oportunidad para expresarse en una conversación por medio de la escucha activa, las preguntas y el intercambio de opiniones o experiencias. <i>¿Por qué es importante la comunicación recíproca en el aprendizaje entre pares?</i>

Como coach de pares, es importante practicar todos los componentes de la comunicación de apoyo e incentivar a los docentes con los que trabaja a hacer lo mismo. Cada uno de estos componentes requiere práctica. Escriba a continuación cómo planea promover la comunicación de apoyo entre los docentes con los que trabaja.

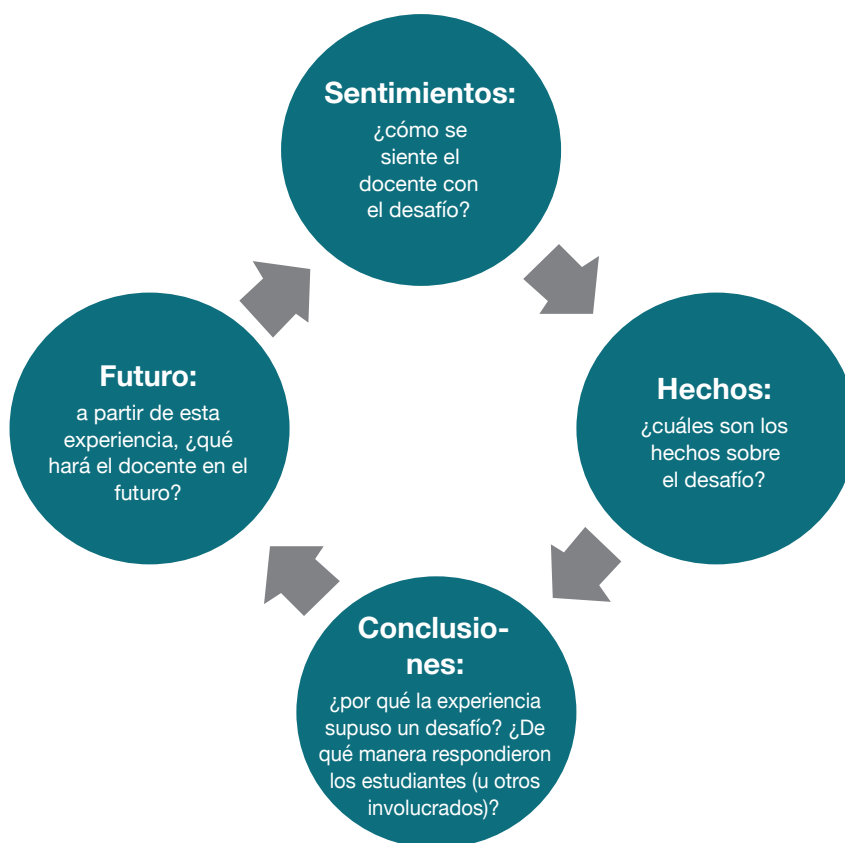
Folleto 1.5 – Consejos para la escucha activa

- 1. Deje de hablar.** Cuando facilite un CAD o hable con un docente, recuerde dar el tiempo y espacio para que todos compartan sus ideas. Permita los momentos de silencio. Está bien no hablar todo el tiempo. Los facilitadores de los CAD están para guiar las conversaciones, no adueñarse de ellas.
- 2. Concéntrese.** Preste atención a las personas que lo rodean. Es fácil distraerse con el teléfono o todas sus responsabilidades. Cuando esté moderando un CAD o hablando con un docente, no olvide dirigir el 100 % de su atención a los docentes con los que está trabajando. Esto incluye establecer contacto visual y mostrar señales visuales que demuestren que está escuchando, como asentir con la cabeza.
- 3. Escuche con los oídos y los ojos.** Es importante tomar nota de la comunicación no verbal que ocurre durante el CAD. Escuche el tono y el volumen de las voces de sus colegas. Mire el lenguaje corporal, las expresiones faciales y gestos. La comunicación no verbal proporciona señales útiles sobre cómo se sienten las personas.
- 4. Intente ponerse en el lugar del otro.** Cuando un docente está compartiendo una idea o un desafío, intente imaginar lo que está diciendo como si lo hubiera experimentado usted mismo/a. Es probable que no siempre esté de acuerdo con lo que se dice. Está bien. Si un docente dice algo y usted no está de acuerdo, espere y formule una pregunta que lo ayude a considerar otras ideas. Mantenga la mente abierta con las ideas y opiniones del docente.
- 5. Escuche las ideas, no sólo las palabras.** ¡Este consejo puede ser difícil! Sin embargo, es importante buscar las ideas principales del intercambio de los docentes durante los CAD. Al conectar las diferentes piezas de información, se puede proporcionar una retroalimentación clara y constructiva. Esta habilidad es clave para facilitar los CAD. Una vez que sea capaz de conectar lo que los docentes comparten en los CAD, podrá guiar mejor la conversación. Con tiempo y práctica, este consejo será más fácil.

Adaptado de la Guía de Aprendizaje de Save the Children del Reino Unido, 2015.

Folleto 1.6 – Preguntas de reflexión

Las preguntas de reflexión guían a los docentes hacia las soluciones, por medio de la autoreflexión. Cuando los docentes piensan por sí mismos en soluciones para los desafíos, es mucho más probable que pongan en práctica sus ideas. Aunque es tentador dar consejos de inmediato, es importante guiar a los docentes para que formulen sus propias ideas sobre cómo superar los desafíos. Las preguntas de reflexión ayudan a lograrlo, ya que brindan apoyo a los docentes para que comprendan los siguientes cuatro conceptos: sentimientos, hechos, conclusiones y futuro.



Los cuatro conceptos:

1. **Sentimientos:** ¿Cómo sientes que salió tu clase? ¿Qué sientes que salió bien en tu clase? ¿Qué fue desafiante?
2. **Hechos:** ¿Qué nuevas estrategias pedagógicas de la capacitación has puesto en práctica? ¿Fue la primera vez que usaste esta estrategia en tu clase?
3. **Conclusiones:** ¿Cómo respondieron los estudiantes a la estrategia o a la clase? ¿Cómo incorporaste la estrategia con los estudiantes?
4. **Futuro:** ¿Cómo usarás la estrategia en el futuro? ¿Qué otras estrategias crees que podrías usar en esta clase?

El quinto concepto es el **seguimiento**. Las preguntas de seguimiento promueven la reflexión y ayudan a los coach de pares a intentar aclarar el desafío en sí o cómo se siente el docente con respecto al mismo. Las preguntas de seguimiento también demuestran a los docentes que usted está escuchando con atención sus desafíos, gracias a las preguntas que están directamente relacionadas con lo que ellos compartieron.

Las preguntas de reflexión son abiertas; creamos preguntas abiertas y reflexivas eligiendo palabras específicas para comenzar las preguntas.

Por ejemplo, las preguntas que comienzan con un verbo solo admiten un sí o no como respuesta. El verbo puede ser en segunda o tercera persona, en presente o pasado. Esta manera de formular las oraciones crea preguntas cerradas, que pueden sonar críticas.

Para formular preguntas abiertas y reflexivas, comience con las siguientes palabras:

- Cómo
- Qué
- Por qué
- De qué forma

Folleto 1.7 – Escenario de preguntas reflexivas

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.

Sentimiento:

Ejemplo: ¿Cómo sientes que estuvo la clase?

1. _____
2. _____

Hechos:

Ejemplo: ¿Era la primera vez que trabajaban en pequeños grupos en tu clase?

1. _____
2. _____

Conclusiones:

Ejemplo: ¿Cómo respondieron los estudiantes al trabajo en pequeños grupos?

1. _____
2. _____

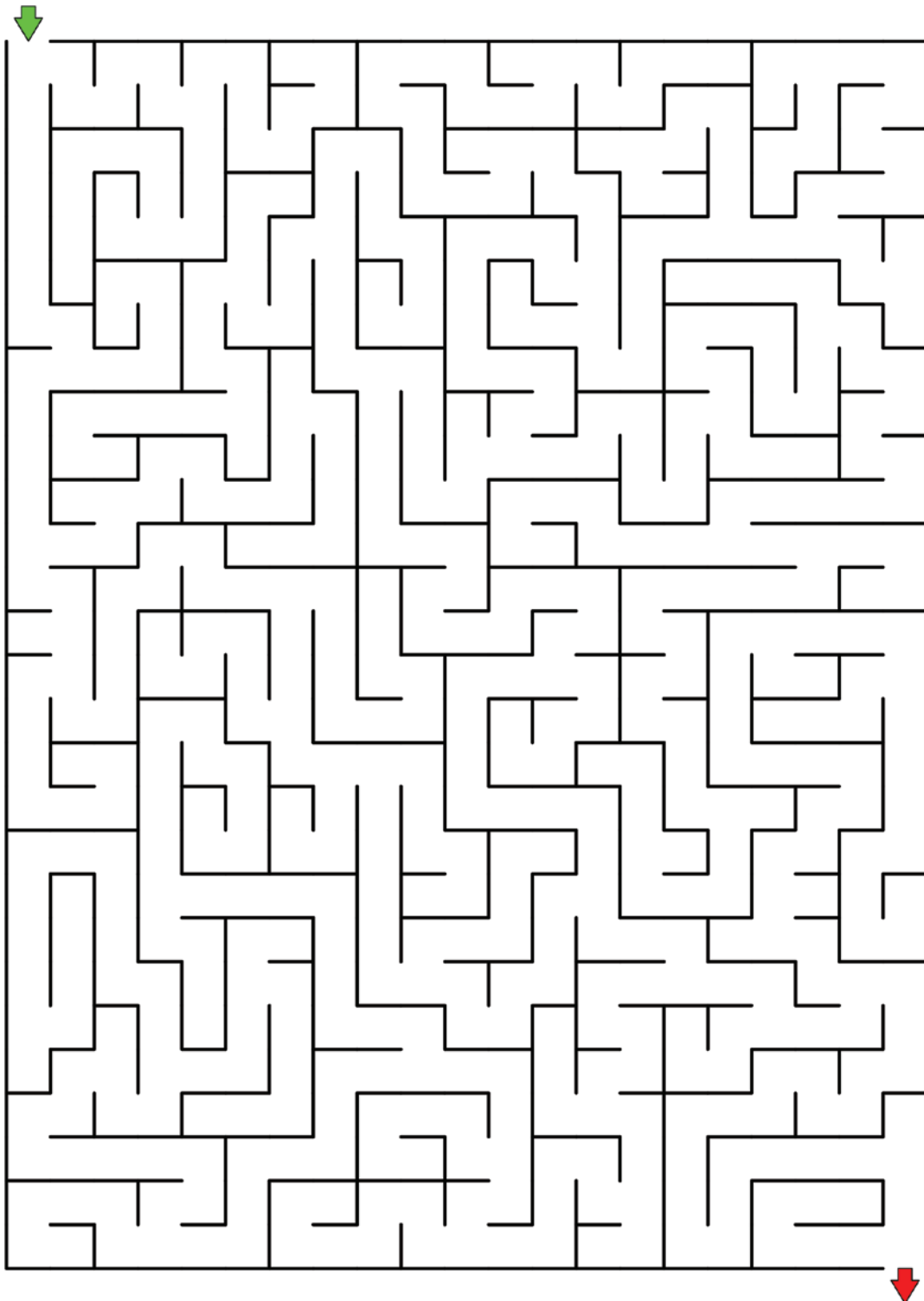
Futuro:

Ejemplo: ¿Cómo volverías a implementar la estrategia de grupos en la clase?

1. _____
2. _____

Folletos: Día 2

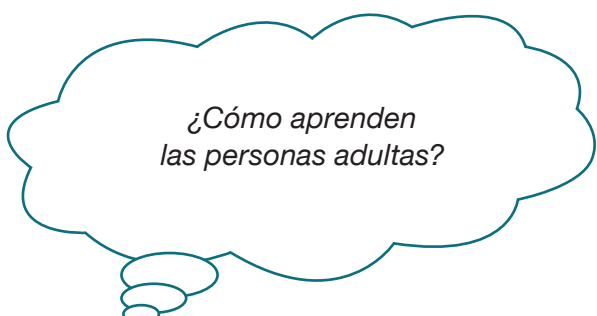
Foleto 2.1 – Aprenda a manejar la comunicación recíproca



Folleto 2.2 – Teoría del aprendizaje para personas adultas

Andragogía (sustantivo): método y práctica de enseñar a personas adultas.

¿Sabía que...? Pedagogía significa «guiar a la niñez» y andragogía significa «guiar al hombre» en griego.



¿Cómo aprenden las personas adultas?

Así como los docentes estudian cómo aprenden los/as niños/as, para ser educadores eficaces; los guías de pares deben entender el proceso de aprendizaje de las personas adultas para apoyar el desarrollo profesional de los docentes. Malcolm Shepherd Knowles (1913-1977) fue un educador estadounidense que elaboró los 5 principios básicos sobre cómo aprenden los adultos.

1. **Participación en el proceso de aprendizaje:** las personas adultas aprenden mejor cuando pueden participar activamente de la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades (por ejemplo, participar de una conversación, reproducir de forma física u observar una habilidad nueva, etc.). Los estudiantes adultos ya son responsables de sus propias vidas y decisiones; por esta razón, necesitan ser parte de la planificación de su experiencia de aprendizaje.
2. **Experiencia como base del aprendizaje:** las personas adultas tienen muchas experiencias de vida (a nivel profesional y personal) que pueden aprovechar al aprender algo nuevo. Es importante conectar lo que uno está aprendiendo ahora con lo que vivió en el pasado.
3. **Aprendizaje relevante y aplicable:** las personas adultas se sienten motivadas a aprender cuando pueden usar el nuevo conocimiento o habilidad en su vida cotidiana. Están dispuestas a aprender contenidos que sean útiles y relevantes para las funciones que desempeñan en la vida. Esto hace que aprender tenga un significado y propósito.
4. **Aprendizaje enfocado en la resolución de problemas:** a las personas adultas les gusta pensar en soluciones para los desafíos que afrontan. Al pensar y discutir soluciones reales para problemas reales, el aprendizaje se convierte en un proceso útil y productivo. La resolución de problemas también está conectada con el aprendizaje relevante y aplicable porque los adultos pueden aplicar la solución que aprendieron para el problema que puedan tener.

En grupos pequeños, complete las siguientes tareas:

1. Defina su principio con sus propias palabras o con una imagen visual.
2. De un ejemplo de una vez que aprendió algo de esta forma.
3. ¿Cómo aplicará este principio de aprendizaje en su función de coach de pares?

Folleto 2.3a – Registro del CAD

Fecha del CAD: _____ Lugar del CAD: _____ Nombre: _____

¿Quiénes asistieron al CAD? (Incluir el nombre completo de los docentes y los nombres de sus escuelas)

¿Cuáles fueron los temas principales que se trataron en el CAD?

¿Cuál fue el mejor momento del CAD?

¿Cuál fue el momento más desafiante del CAD?

¿Qué cambiaría al planificar el próximo CAD?

A partir de lo que se debatió en el grupo hoy, ¿qué espera tratar en el próximo CAD?

En general, ¿cómo se sintió al final del CAD?

Folleto 2.3b – Ejemplo de registro del CAD

Fecha del CAD: 24 de septiembre de 2016 **Lugar del CAD:** Centro de recursos docentes

Nombre: Peter Marino

¿Quiénes asistieron al CAD? (Incluir el nombre completo de los docentes y los nombres de sus escuelas)

Ruth Custode (Ecuador), Eduardo Gutierrez (Panamá), Manuel Ramirez (Costa Rica), Efraín Chacón (Perú), Nelson Nishimye (Unity), Peter Marino (Fashoda).

¿Cuáles fueron los temas principales que se trataron en el CAD?

Castigos corporales. Muchos docentes compartieron que los colegas de sus escuelas usan castigos corporales y es difícil hablar con ellos sobre por qué lo hacen. Deborah contó que un docente de su escuela no usa castigos corporales y tiene una relación muy estrecha con sus estudiantes. Cuando ve las clases de este docente, nota que sus estudiantes siempre se comportan bien y tienen ganas de aprender. Les pidió a nuestros miembros del CAD que invitaran a sus colegas a visitar a este docente para que pudieran ver con sus propios ojos el resultado positivo de no usar castigos corporales. También hablamos de las estrategias de disciplina positiva que podemos usar para prevenir o redirigir el mal comportamiento en nuestra clases; por ejemplo, pararse cerca del niño que se porta mal o cambiar el volumen de la voz.

¿Cuál fue el mejor momento del CAD?

El mejor momento del CAD fue debatir sobre las estrategias de disciplina positiva que podemos usar en nuestras aulas. Esto fue muy útil porque todos recordamos distintas estrategias. Por ejemplo, yo recordé la importancia de alentar el comportamiento positivo en el aula para que los estudiantes entiendan cómo esperamos que se porten en clase, mientras que Damien recordó la estrategia de pararse cerca de los estudiantes que se portan mal. También fue provechoso debatir las estrategias alternativas para poder hacer una lista y compartirla con los docentes de nuestras escuelas que no conocen otra forma de disciplinar a sus estudiantes que no sea por medio de los castigos corporales.

¿Cuál fue el momento más desafiante del CAD?

Lo más desafiante del CAD fue que un miembro no asistió y no avisó, así que esperamos bastante tiempo para empezar. Me restó motivación, y se hizo difícil saber si debíamos empezar el CAD sin ella porque pensé que iba a venir.

¿Qué cambiaría al planificar el próximo CAD?

Como fue nuestro primer CAD, no teníamos metas para compartir al principio. En el próximo encuentro, comenzaré haciendo un seguimiento con los docentes de las metas que fijamos hoy. También visitaré a la docente que faltó para preguntarle por qué no vino y convencerla de que venga la próxima vez.

A partir de lo que se debatió en el grupo hoy, ¿qué espera tratar en el próximo CAD?

El manejo del aula, en especial en clases numerosas. Nos dimos cuenta de que muchos docentes no solo usan los castigos corporales para disciplinar a los estudiantes, sino también como una estrategia de manejo del aula porque tenemos muchos estudiantes en nuestras clases. Queremos debatir sobre distintas estrategias de manejo del aula y pensar en maneras proactivas de reducir el mal comportamiento y alentar el aprendizaje de nuestros estudiantes.

En general, ¿cómo se sintió al final del CAD?

Me gustó mucho que todos compartieran sus ideas abiertamente, sobre todo porque debatíamos sobre un tema complicado. También me agradó que propusiéramos distintas ideas que podemos llevar al aula, como invitar a los colegas a visitar al docente compañero de Deborah e intentar distintas estrategias de disciplina positiva en nuestras aulas. Me molestó que faltara una docente y espero que la próxima vez haya un 100 % de asistencia.

Folleto 2.5a – Definición de metas en las cuatro áreas de competencia principales de la formación docente



Papel y bienestar del docente

Este mes, voy a intentar:

- Usar un esquema semanal para gestionar las diferentes actividades que tengo que completar como docente.
- Usar estrategias de conciencia plena, como contar o respirar, cuando me siento bajo presión.
- Evaluar mis niveles de estrés y buscar ayuda si necesito apoyo.
- Usar estrategias de solución de conflictos, como STOP-THINK-ACT (detente, piensa, actúa), para abordar los conflictos con los estudiantes o docentes.
- Trabajar con mis colegas docentes para planificar por lo menos una lección juntos.

●

●

Protección, bienestar e inclusión de infancia

Este mes, voy a intentar:

- Promover factores de protección en mi clase mediante:
 - ▶ Asignar compañeros/as para que todos se sientan incluidos.
 - ▶ Reconocer el comportamiento y el desempeño positivos por medio de validación.
- Reducir los factores de riesgo en mi clase mediante:
 - ▶ Acabar con (o reducir) los castigos corporales.
 - ▶ Cerciorarme de que los niños y las niñas tengan sus propias letrinas y que estas estén limpias y a una distancia segura una de otra.

- Usar un diagrama para hacer un seguimiento de los signos de angustia entre los estudiantes de mi clase.
- Usar diversos métodos pedagógicos activos (por ejemplo, juegos de personificación, dibujar, contar historias, trabajo en grupos, etc.) para asegurarme de que se cumplan los diferentes estilos de aprendizaje de mis estudiantes.
- Practicar la disciplina positiva al reconocer el comportamiento positivo en la clase de forma diaria para recordar a mis estudiantes lo que deberían hacer.
- Enseñar un conocimiento fundamental para abordar algún riesgo que vea en mi clase (por ejemplo, la importancia de lavarse las manos para prevenir la propagación de gérmenes y enfermedades).
- Hablar con otros docentes de mi escuela sobre el impacto que los castigos físicos tienen en nuestros estudiantes e introducir algunas estrategias de disciplina positiva aprendidas en la formación.
- Incorporar el aprendizaje socioemocional (SEL, por sus siglas en inglés) en mi lección al enfocarme en una de las cinco capacidades fundamentales de SEL (es decir, voy a ayudar a los estudiantes a desarrollar capacidades ejecutivas de funcionalidad al brindarles oportunidades de practicar sus habilidades para escuchar, como pedir a los estudiantes que repitan las instrucciones o proporcionarles resúmenes del tema de la lección).

●

●

Pedagogía

Este mes, voy a intentar:

- Usar una nueva estrategia de enseñanza, como la creación de mapas conceptuales, los juegos de personificación o las señales no verbales.
- Formular preguntas abiertas en mis lecciones.
- Incorporar el trabajo en grupo en al menos dos lecciones.
- Establecer rutinas en la clase.
- Crear reglas y expectativas sobre la clase junto con mis estudiantes.
- Utilizar un plano de los asientos.
- Dar retroalimentación positiva a mis estudiantes, tanto escrita (en sus deberes) como oral (en la clase).
- Formular preguntas a muchos estudiantes en mi clase, especialmente las chicas.
- Intentar la estrategia de diferenciación de agrupar según la capacidad.
- Utilizar la técnica de trabajo cooperativo en parejas para estimular la participación de todos los estudiantes en la clase.

●

●

Plan de estudios y planificación

Este mes, voy a intentar:

- Identificar normas de aprendizaje en mi plan de estudios e incorporarlas en esquema de trabajo.
- Intentar hacer que mi plan de estudios sea relevante para mis estudiantes al usar ejemplos en mis lecciones que se puedan conectar con sus propias vidas (es decir, ejemplos de su país de acogida, sus países de origen, etc.).
- Crear objetivos SMART para mis lecciones.
- Elegir evaluaciones que se adapten a los objetivos de mis lecciones.
- Usar estrategias de evaluación continua en mi lección, como Demuestren que me Equivoco y Tarjetas de Salida.

- ---

- ---

Folleto 2.5b – Escenarios para la definición de metas

1. Su compañera de trabajo acaba de ser ascendida a subdirectora. Está feliz, pero nerviosa por el aumento de responsabilidades. Seguirá impartiendo sus clases (es docente de Ciencias P7 y P8), y no sabe cómo podrá manejar ambas funciones. Además, ella tiene el rol de líder en su comunidad religiosa; un papel que disfruta, pero que ocupa por lo menos dos noches de la semana. Recientemente le confió que no está durmiendo bien y que tiene dolores de cabeza muy fuertes.

¿Qué competencia aborda este desafío?

¿Qué meta ayudaría a fijar a esta docente?

2. Usted es testigo de cómo un compañero docente suele golpear con un bastón a un estudiante en su clase. Los dos se conocen, así que durante la pausa usted se acerca para preguntarle por qué golpea al estudiante. Él explica que como el estudiante interrumpe la clase constantemente, para recuperar el control debe golpearlo con el bastón. Recientemente usted decidió dejar de usar los castigos corporales y le explica al otro docente las estrategias de disciplina positiva que ha estado probando. Aunque solo las ha estado aplicando durante los últimos dos meses, ha visto resultados positivos en el comportamiento y las actitudes de sus estudiantes. El docente escucha sus comentarios, pero le dice que no se siente seguro al probar las estrategias de disciplina positiva en su aula. Él es nuevo y siente que la única manera de hacer que los estudiantes lo respeten es utilizar castigos corporales.

¿Qué competencia aborda este desafío?

¿Qué meta ayudaría a fijar a esta docente?

3. Su compañera, docente de la clase P3, le comenta que está enfadada porque no ha podido aplicar con éxito el juego de roles en su clase. Se había sentido segura porque otras estrategias de enseñanza activa, incluidas las actividades de pulgares arriba/ pulgares abajo

y la narración de cuentos, habían funcionado muy bien en sus lecciones. Trató de incorporar el juego de roles al comienzo de la lección para resumir la lección del día anterior, pero los estudiantes estaban confundidos y la clase se volvió un caos. Ya que esto ocurrió al principio de la lección, fue difícil recuperar el control de la clase y no logró completar toda la lección. Está desmotivada y frustrada porque esta nueva estrategia no funciona tan bien como las otras estrategias de enseñanza activa que ha incorporado en sus lecciones

¿Qué competencia aborda este desafío?

¿Qué meta ayudaría a fijar a esta docente?

4. Es el final del curso y uno de sus compañeros 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 habían hecho bien en el primer examen del curso. Cuando usted preguntó cómo había evaluado la comprensión de los estudiantes durante el curso, él dijo que había asignado deberes sobre los temas tratados en las lecciones y que habían tenido exámenes y cuestionarios durante todo el período.

¿Qué competencia aborda este desafío?

¿Qué meta ayudaría a fijar a esta docente?

Folleto 2.6a – Hoja de seguimiento de metas

Al final de cada sesión del CAD, los coach de pares deben pedir a cada docente que describa una o dos metas sobre las que le gustaría trabajar entre ese momento y la siguiente sesión del CAD. Los coach de pares también fijarán una o dos metas sobre las que desearían trabajar entre las sesiones del CAD. Estas metas se basarán en las competencias de la *Formación para docentes de educación primaria en contextos de crisis* y abordarán algunos de los desafíos a los que los docentes se enfrentan en sus aulas y escuelas. El coach de pares documentará estas metas en su hoja de seguimiento y utilizará la información para hacer un seguimiento con cada docente al principio del próximo CAD. Cada docente recibirá su propia hoja de seguimiento de metas, que también completará después de cada CAD. La hoja de seguimiento de metas del docente y las otras hojas maestras de seguimiento de metas se pueden encontrar en las hojas 14 y 17, respectivamente.

Nombre del docente	Meta 1 (CAD 1)	Meta 2 (CAD 1)	Progreso de la meta (actualizar en el CAD 2)	Plan de acción (una o dos medidas prácticas a aplicar si la meta no se ha logrado por completo)

Folleto 2.6b – Ejemplo de hoja de seguimiento de metas

Al final de cada sesión del CAD, los coach de pares deben pedir a cada docente que describa una o dos metas sobre las que le gustaría trabajar entre ese momento y la siguiente sesión del CAD. Los coach de pares también fijarán una o dos metas sobre las que desearían trabajar entre las sesiones del CAD. Estas metas se basarán en las competencias de la *Formación para docentes de educación primaria en contextos de crisis* y abordarán algunos de los desafíos a los que los docentes se enfrentan en sus aulas y escuelas. El coach de pares documentará estas metas en su hoja de seguimiento y utilizará la información para hacer un seguimiento con cada docente al principio del próximo CAD. Cada docente recibirá su propia hoja de seguimiento de metas, que también completará después de cada CAD. Este documento es un ejemplo de una hoja de seguimiento de metas completa de un CAD.

Nombre del docente	Meta 1 (CAD 1)	Meta 2 (CAD 1)	Progreso de la meta (actualizar en el CAD 2)	Plan de acción (una o dos medidas prácticas a aplicar si la meta no se ha logrado por completo)
Nelson	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)	Trataré de aplicar enfoques de disciplina positiva con los estudiantes que se comporten mal.	Nelson dijo que no tuvo tiempo de evaluar la disposición de los asientos, pero que ha estado tratando de usar enfoques alternativos para los casos de indisciplina y los encuentra efectivos para manejar a los estudiantes.	1. Nelson evaluará la distribución de los asientos en su clase físicamente y tomará nota de dónde se sientan los estudiantes y cómo están dispuestos los escritorios. 2. Nelson analizará el desempeño de los estudiantes para intentar organizar a los estudiantes por capacidad.
Christine	Elaboraré reglas para la clase con mis estudiantes y analizaré las razones y consecuencias de cada una de ellas.		Christine elaboró reglas para la clase con sus estudiantes y pidió a algunos de ellos que crearan un cartel con las reglas para colgarlo en el aula.	Christine ha alcanzado su meta, así que ahora fijará nuevas metas sobre las que trabajará antes del próximo CAD.
Erik	Invitaré a mi compañero que usa castigos físicos a visitar al compañero, en Mogadiscio, de Deborah que no las usa.	Hablaré con mi director para intentar organizar una reunión de la escuela y discutir el impacto dañino de los castigos corporales y formas alternativas de disciplina.	El compañero de Erik no estaba interesado en visitar al compañero de Deborah para ver el impacto que tiene en el comportamiento de los estudiantes el no utilizar castigos corporales. Erik no tuvo tiempo de hablar con su director, pero tiene la intención de hacerlo.	1. Erik planificará una reunión con su director para discutir la organización de una reunión de la escuela sobre el impacto dañino de los castigos corporales. A modo de preparación para la reunión, Erik elaborará un orden del día y propondrá fechas para una reunión más grande de la escuela.
Damien	Crearé y utilizaré un gráfico para supervisar los signos de angustia y dar seguimiento al bienestar de mis estudiantes.		Damien creó el gráfico pero le resulta difícil utilizarlo para cada uno de sus 160 estudiantes. Habló con el docente de la clase y decidieron que mantendrán juntos el gráfico para no dejar a ningún estudiante fuera.	1. Damien y el docente titular ya han elaborado el gráfico para supervisar los signos de angustia y ahora organizarán una reunión semanal para analizar el gráfico juntos.
Deborah	Utilizaré la técnica de trabajo cooperativo en parejas en mi clase.		Deborah utilizó la técnica de trabajo cooperativo y quedó muy satisfecha al ver que hizo que participara casi cada estudiante de su clase.	Deborah alcanzó su meta y quiere fijar una meta de incorporar una nueva estrategia para trabajar en grupo.
Peter (guía de pares)	Utilizaré estrategias de enseñanza activa, como debates, en mi clase de estudios sociales.	Visitaré a cada uno de los miembros de mi CAD en sus escuelas o comunidades.	El debate tuvo mucho éxito en mi lección sobre urbanización. Los estudiantes participaron activamente y, como les había dado el tema la semana anterior, llegaron preparados para debatir. Solo pude visitar a dos de los miembros de mi CAD, pero tengo la intención de visitar a los tres que faltan antes de nuestro próximo CAD.	1. Hablaré con los tres docentes que no pude visitar para programar mi visita a sus escuelas.

Folleto 2.7 – Planificación del primer CAD

Planificación de su primer CAD	
¿Qué actividades necesita llevar a cabo desde el punto de vista logístico para planificar su primer CAD?	
¿Cómo planificará el orden del día/ programa de su CAD? ¿Cuáles son las cuatro etapas de un CAD?	
¿Cómo puede fomentar un entorno solidario en su CAD?	

Folleto 2.8 – Fijación de metas de autorreflexión para los coach de pares

<p>Al ver mi tarjeta de reflexiones del primer día de la formación, ¿qué ha cambiado (si es el caso) de mis puntos fuertes o áreas de mejora?</p>	<p>Punto fuerte:</p> <p>Área de mejora:</p>
<p>Al asumir el papel de coach de pares, ¿en que uno o dos ámbitos me gustaría mejorar? Anote una o dos áreas de mejora como metas. <i>(Pueden ser las mismas que las de la actividad de reflexión final)</i></p>	<p>Área de mejora: Meta:</p> <p>Área de mejora: Meta:</p>
<p>¿Qué medidas puedo tomar para alcanzar estas metas? <i>(Escriba una a dos medidas prácticas para cada meta)</i></p>	<p>Meta 1</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 2. <p>Meta 2</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 2.
<p>¿Cómo voy a hacer un seguimiento de mi progreso para alcanzar las metas? <i>(Escriba un cronograma para hacer un seguimiento de su progreso y los signos que buscará para identificarlo)</i></p>	
<p>Actualización del progreso <i>[Completar después de la formación, en el momento identificado en su respuesta de arriba]</i></p>	

Folletos: Día 3

Folleto 3.1 – Los seis pilares de la confianza

<div>Integridad</div> <div><hr/><hr/><hr/></div>		
<div>Colaboración</div> <div><hr/><hr/><hr/></div>	<div>Habilidad</div> <div><hr/><hr/><hr/></div>	
<div>Compasión</div> <div><hr/><hr/><hr/></div>	<div>Comunicación</div> <div><hr/><hr/><hr/></div>	<div>Compromiso</div> <div><hr/><hr/><hr/></div>

Esta guía de estudio fue adaptada de:

Foltos, L. (2013). *Peer coaching: Unlocking the power of collaboration* (Aprendizaje entre pares: descubrir el poder de la colaboración). California: Corwin - Una publicación de Sage.

Folleto 3.2 – Retroalimentación constructiva y crítica

Dar y recibir retroalimentación es un componente importante del desarrollo profesional. Compartir nuestras propias experiencias en el aula, tanto positivas como negativas, con los/las compañeros/as de trabajo es una buena manera de dar y recibir retroalimentación. Sin embargo, para que la retroalimentación sea útil, es importante que sea constructiva. A menudo, las personas dan retroalimentación crítica que se centra en lo que salió mal y luego hacen sugerencias directas sobre cómo mejorar las cosas. La retroalimentación constructiva es información descriptiva que lo ayuda a comprender las acciones para respaldar un mayor desarrollo o una mejora de manera formativa y solidaria. Es importante que los coach de pares distingan estos dos tipos de retroalimentación para poder proporcionar (y recibir) retroalimentación constructiva de sus colegas docentes en los CAD y al hacer observaciones en las aulas.

La retroalimentación constructiva es...	La retroalimentación crítica es...
<ul style="list-style-type: none"> • Descriptiva • Personal • Se basa en lo que la persona ya sabe para mejorar la situación • Factible/ pertinente 	<ul style="list-style-type: none"> • General • Impersonal • Asume que la persona todavía no sabe qué puede mejorar la situación • No es claramente factible/ pertinente

A continuación, se presentan seis ejemplos de retroalimentación constructiva o crítica. Lea cada ejemplo con un/una compañero/a y decida si la retroalimentación es constructiva o crítica. Como ayuda para decidir, pregúntese si la retroalimentación es descriptiva o general, personal o impersonal. ¿Se basa en las experiencias del docente o asume que el docente no sabe cómo mejorar la situación? ¿La retroalimentación es aplicable o no está claro cómo ponerla en práctica? También puede ser útil pensar en sus propias experiencias al recibir retroalimentación. Si la retroalimentación es crítica, cámbiela para que sea más constructiva.

1. Ningún estudiante estaba prestando atención en tu clase. Deberías aplicar las estrategias de la formación para hacer que los estudiantes participen en la lección.

¿Qué clase de retroalimentación es esta? _____

Si es crítica, ¿cómo la cambiaría para hacerla constructiva?

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

¿Qué clase de retroalimentación es esta? _____

Si es crítica, ¿cómo la cambiaría para hacerla constructiva?

3. Muchos estudiantes hacían ruido en tu clase, especialmente los que estaban sentados en la parte trasera del aula. Podría ser útil reorganizar la disposición de los asientos para hacer uno o dos pasillos, de modo que puedas moverte por el aula. Puede que los estudiantes no se sientan tan cómodos haciendo ruido si estás parado cerca de ellos.

¿Qué clase de retroalimentación es esta? _____

Si es crítica, ¿cómo la cambiaría para hacerla constructiva?

4. Puede ser útil usar materiales didácticos en la clase para que todos los estudiantes participen. Ya usas algunos, lo cual es estupendo, pero deberías usar más.

¿Qué clase de retroalimentación es esta? _____

Si es crítica, ¿cómo la cambiaría para hacerla constructiva?

5. Parecía que muchos estudiantes de tu clase tenían dificultades para responder preguntas durante la lección. Podría ser útil usar otras estrategias para comprobar si entienden. Podrías usar la actividad Billetes de Salida al final de la clase para obtener una idea general de lo que los estudiantes entendieron de la lección o, durante la lección puedes usar que Demuestren que me Equivoco para ver si los estudiantes pueden reconocer información incorrecta.

¿Qué clase de retroalimentación es esta? _____

Si es crítica, ¿cómo la cambiaría para hacerla constructiva?

6. Algunos estudiantes de tu clase no estaban usando uniforme y no tenían cuadernos. Deberías hablar con ellos para ver cómo puedes ayudar.

¿Qué clase de retroalimentación es esta? _____

Si es crítica, ¿cómo la cambiaría para hacerla constructiva?

Folleto 3.3 – Escenarios de observación en el aula

1. Mary - 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.

¿Punto fuerte?

¿Mejora?

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 objetivos 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.

¿Punto fuerte?

¿Mejora?

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.

¿Punto fuerte?

¿Mejora?

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.

¿Punto fuerte?

¿Mejora?

Folleto 3.4a: Cuestionario de apoyo para observación posterior

Adaptado del programa de asesoría IRC de Irak - Parte 2: Un supervisor podría decir, un Coach podría decir

Un supervisor podría decir...

La clase estuvo bien, pero hay cosas que puedes mejorar.

Es evidente cuando no las preparas con antelación. ¿Por qué no estabas totalmente preparado?

Has aprendido el orden del plan diario de clases. No entiendo por qué te equivocaste.

No escuché a todos los estudiantes repetir en voz alta. ¿Por qué no?

Deberías mejorar tu lectura en voz alta, tu ritmo y cómo pronuncias las letras.

Un Coach podría decir...

¿Cómo te sientes con respecto a la clase? ¿Qué fue lo que estuvo bien?

Tuve que enfrentarme a retos similares en la preparación de las clases. ¿Qué crees que hiciste bien hoy que ayudó a los estudiantes a aprender?

¿Cuál es tu objetivo personal de mejora? ¿Cómo puedo ayudarte?

¿Qué hiciste para mantener involucrados a los estudiantes? ¿Hiciste algo en concreto para captar el interés de los estudiantes?

Me gustó tu capacidad de animar a participar a un grupo tan variado de estudiantes.

Folleto 3.4b: Cuestionario de apoyo para una observación posterior

Adaptado del programa de asesoría IRC de Irak - Parte 2: Un supervisor podría decir, un Coach podría decir.

Un supervisor podría decir...

La
clase estuvo
bien, pero hay cosas que
puedes mejorar.

Es
evidente cuando no las
preparas con antelación. ¿Por
qué no estabas totalmente
preparado?

Has
aprendido el orden
del plan diario de clases.
No entiendo por qué te
equivocaste.

No
escuché a todos los
estudiantes repetir en voz
alta. ¿Por qué no?

Deberías
mejorar tu lectura
en voz alta, tu ritmo y cómo
pronuncias las letras.

Un Coach podría decir...

¿Qué
parte de la clase
piensas que no salió
bien? ¿Por qué?

¿Qué
ha sido lo más difícil
de dar esta clase? Si tuvieras
que dar esta clase de nuevo,
¿qué harías diferente?

¿Qué
crees que no
resultó como estaba
previsto o planeado?

¿Cómo
involucraste a tus
estudiantes en la clase?
Concéntrate en lo que hicieron
los estudiantes en la clase.

Me
pregunto cómo
hubiera ido la clase si hubieras
dedicado más tiempo a dar las
indicaciones lentamente.
¿Qué te parece esto?

Folleto 3.5a – Fichas de observación en el aula

Fortalezas
Mejoras

Herramienta para la reunión posterior a la observación

El objetivo de este formulario es facilitar la reunión posterior a la observación con los docentes.

Complete esta tabla basándose solamente en su conversación con el docente.

Coach de pares:	Fecha:
Escuela:	Número de visita:
Docente:	Grado:
Título de la lección:	Asignatura:

Preguntas orientadoras para el coach de pares:
<p><i>Fortaleza - ¿Cómo sientes que se desarrolló la clase? ¿Qué te gustó de la clase de hoy y por qué? ¿Qué sucedió durante la clase y por qué crees que fue así?</i></p>
<p><i>Mejora - ¿Qué crees que no salió tan bien y por qué? ¿Qué crees que podrías hacer diferente la próxima vez? ¿Qué tipo de apoyo necesitas para hacer cambios en tu clase?</i></p>
<p>Reflexión sobre las metas anteriores: ¿Hasta qué punto sientes que lograste los objetivos que estableciste en nuestra última reunión? ¿De qué manera sientes que tuviste éxito? ¿Hay algo más en lo que todavía te gustaría trabajar con respecto a tu meta?</p>
<p>Pasos siguientes: ¿Cuál es tu objetivo SMART para este mes? Escriba dos o tres pasos en los que ambos hayan acordado trabajar y la mejor manera en que usted, como guía, puede ayudar.</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. 2. 3.

Folleto 3.5b – Ejemplo de formularios para la observación en el aula

Fortalezas
<ul style="list-style-type: none"> • La clase estaba bien distribuida, con los estudiantes sentados en el suelo en filas y columnas. • Los asientos en línea recta daban al aula un ambiente organizado y acogedor. • Los estudiantes participaban de la clase y prestaban atención, sobre todo cuando el docente presentó el temario al principio de la clase. • La presentación de la lección fue muy buena porque el docente le pidió a los estudiantes que hablaran sobre lo que habían comido el día anterior. Eso captó la atención de los estudiantes, que relacionaron las experiencias en casa con el temario. • El docente hizo muchas preguntas a los estudiantes, sin importar el género o el lugar en el que estaban sentados. • Los estudiantes se concentraron principalmente en preguntas de primer nivel y recordaron información de lecciones anteriores, esto es apropiado considerando que son estudiantes de primer grado. • El docente valoró positivamente a los estudiantes cuando respondieron las preguntas de manera correcta. Cuando no respondieron una pregunta, les dijo que hicieron un buen trabajo al intentarlo. • El docente hizo un buen uso de canciones y batir palmas, esto rompió el aburrimiento y la monotonía en la clase.
Mejoras
<ul style="list-style-type: none"> • Habría sido mejor si el docente se hubiera movido por el aula para supervisar a cada estudiante. Aunque dada la disposición de los asientos había espacio para moverse por la clase, el docente permaneció casi siempre al frente del aula. • Los estudiantes sentados en la parte posterior del aula estaban haciendo otras cosas y no participaban en la lección. Parecía que el docente no se daba cuenta de que estos estudiantes no estaban prestando atención. • Fue estupendo que el docente hiciera muchas preguntas, pero habría sido mejor si hubiera llamado a los estudiantes por sus nombres. • Habría sido mejor que el docente utilizara materiales didácticos, como gráficos, objetos reales o fotografías.

Herramienta para la reunión posterior a la observación

El objetivo de este formulario es facilitar la reunión posterior a la observación con los docentes. Complete esta tabla basándose solamente en su conversación con el docente.

Coach de pares: Peter	Fecha: 9 de septiembre de 2016
Escuela: Escuela Primaria 1	Visita número: observación en el aula 2
Docente: Simón	Grado: Primaria 1
Título de la lección: Alimentos	Asignatura: Ciencias

Preguntas orientadoras para el guía de pares:

Fortaleza - ¿Cómo sientes que se desarrolló la clase? ¿Qué te gustó de la clase de hoy y por qué? ¿Qué sucedió durante la clase y por qué crees que fue así?

Mi clase estaba bien organizada, con los estudiantes sentados en el suelo ordenadamente en filas. Pude captar la atención de los estudiantes en la introducción de la lección porque les hice una pregunta sobre sus vidas que estaba relacionada con el tema de la lección. También traté de dejar claros los objetivos. Me gusta que los estudiantes estuvieran prestando atención, porque el hecho de que participen hace que me sienta motivado para enseñar. Pienso que los estudiantes estaban prestando atención porque los hice participar en la lección; por ejemplo, usé la estrategia de aplaudir para controlar el ruido en la clase, esto les gusta mucho a los estudiantes más jóvenes porque después de que yo aplaudo, ellos también lo hacen. También formulé preguntas que les gustaron y eso los mantuvo interesados en la lección.

Mejora - ¿Qué crees que no salió tan bien y por qué? ¿Qué crees que podrías hacer diferente la próxima vez? ¿Qué tipo de apoyo necesitas para hacer cambios en tu clase?

Habría sido mejor si me hubiera movido más por la clase. Aunque los estudiantes se sientan en filas ordenadas, son muchos en mi clase (160) y es difícil moverse. Como la clase es tan grande, no siempre llamo a los estudiantes por sus nombres. Puedo intentar aprender sus nombres para poder llamarlos por sus nombres en la clase. No todos los estudiantes estaban prestando atención, así que quizás pueda traer algunos materiales didácticos, como alimentos reales del mercado; pienso que esto atraerá la atención de más estudiantes.

Reflexión sobre las metas anteriores: ¿Hasta qué punto sientes que lograste los objetivos que estableciste en nuestra última reunión? ¿De qué manera sientes que tuviste éxito? ¿Hay algo más en lo que todavía te gustaría trabajar con respecto a tu meta?

En la última reunión, me propuse mejorar mi estrategia de preguntas y respuestas en la clase. Me alegra informarte que he visto un gran progreso en esa área. La he estado aplicando en mis lecciones y funciona. Los estudiantes responden adecuadamente y les gusta contestar las preguntas. Todavía quiero aprender los nombres de mis estudiantes y poder llamarlos por su nombre para que respondan a las preguntas.

Pasos siguientes: ¿Cuál es tu objetivo SMART para este mes? Escriba dos o tres pasos en los que ambos hayan acordado trabajar y la mejor manera en que usted, como coach, puede ayudar.

1. Aprender los nombres de mis estudiantes. Mi clase tiene una buena distribución de asientos y me puedo centrar en las diferentes áreas del aula donde se sientan los estudiantes. Hay muchos estudiantes, así que voy a dividir la clase en secciones y enfocarme en aprender los nombres de una sección por semana.
2. Utilizar material didáctico en mi lección. Mi coach de pares también es docente de Ciencias. Él hace carteles con sus estudiantes y trae materiales del mercado local. Mis estudiantes son muy jóvenes y podría ser difícil para ellos hacer carteles, así me que centraré en traer materiales del mercado local. Mi coach de pares y yo iremos juntos al mercado para escoger materiales que sean relevantes para nuestras lecciones de esta semana.
3. Visitar a mi coach de pares en el aula para ver cómo él usa el material didáctico. Mi clase es grande y no estoy seguro sobre el uso de los materiales didácticos porque no todos los estudiantes podrán tocarlos o usarlos. Quiero ver cómo los utiliza él e intentar hacer lo mismo en mi clase.

Adaptado de la Página sobre retroalimentación en el aprendizaje del Programa para guía de pares del IRC de Irak (IRC Iraq Mentoring Program).

Folleto 3.6 – Definición de metas de autorreflexión para los guías de pares

<p>Al ver mi tarjeta de reflexiones del primer día de la formación, ¿qué ha cambiado <i>(si es el caso) de mis puntos fuertes o áreas de mejora?</i></p>	<p>Punto fuerte:</p> <p>Área de mejora:</p>
<p>Al asumir el papel de coach de pares, ¿en que uno o dos ámbitos me gustaría mejorar? Anote una o dos áreas de mejora como metas. <i>(Pueden ser las mismas que las de la actividad de reflexión final)</i></p>	<p>Área de mejora:</p> <p>Meta:</p> <p>Área de mejora:</p> <p>Meta:</p>
<p>¿Qué medidas puedo tomar para alcanzar estas metas? <i>(Escriba una a dos medidas prácticas para cada meta)</i></p>	<p>Meta 1</p> <p>1.</p> <p>2.</p> <p>Meta 2</p> <p>1.</p> <p>2.</p>
<p>¿Cómo voy a hacer un seguimiento de mi progreso para alcanzar las metas? <i>(Escriba un cronograma para hacer un seguimiento de su progreso y los signos que buscará para identificarlo)</i></p>	
<p>Actualización del progreso</p> <p><i>[Completar después de la formación, en el momento identificado en su respuesta de arriba]</i></p>	



**Red Interagencial para la
Educación en Situaciones
de Emergencia**

Para más información sobre TiCC:
Sitio web: <https://inee.org/es/colecciones/docentes>
Correo electrónico: teachers@inee.org