

RECURSO

PROTOCOLO AMIGOS CRÍTICOS

FOCO TEMÁTICO:

Liderazgo, reflexión colectiva y aprendizaje entre pares. El uso de este recurso posibilita a los líderes educativos y pedagógicos promover la comunicación dialógica al interior de sus equipos, favoreciendo la indagación, el aprendizaje y la reflexión en procesos de mejora.

CONCEPTOS CLAVE:

Tal y como indica la ley 20.903, el trabajo colaborativo y la retroalimentación pedagógica son dos elementos clave para potenciar el desarrollo profesional docente. Los y las líderes educativos trabajan permanentemente para comprender, mejorar y potenciar las capacidades, habilidades personales y la motivación al interior de los equipos profesionales de sus comunidades educativas. Rebeca Anijovich (2019), señala que las instituciones que mejoran sus prácticas no son solo las que presentan buenos resultados de aprendizaje, sino también aquellas que buscan el desarrollo y progreso de sus estudiantes y, por otra parte, trabajan colaborativamente para desarrollar equipos profesionales que pueden crecer y aprender en un contexto cambiante. El desafío es potenciar el intercambio de saberes y prácticas con foco en la reflexión y el aprendizaje, po-

niendo en juego habilidades socioemocionales para construir y reforzar la confianza y el respeto en el trabajo colaborativo entre pares. Una forma de enfrentar este desafío es seguir un proceso para comprender y responder al trabajo o ideas de otros, promoviendo una cultura de retroalimentación al interior de los centros educativos.

La colaboración es la forma de colegialidad más avanzada, cuya esencia es el co-desarrollo. Aquí, el trabajo conjunto tiene como fin generar nuevos conocimientos, mejorar la práctica de modo que esto impacte en el desarrollo de la institución en su conjunto. Los esfuerzos genuinos de colaboración disparan el compromiso voluntario y generan lo que Little (1990) denominó "conversaciones sustantivas y enriquecedoras".

DESCRIPCIÓN:

Este material es adaptado del protocolo elaborado por los y las profesionales del Programa de Acompañamiento Territorial para la Mejora Educativa PATME de C Líder: Centro Asociativo para el Liderazgo Educativo, durante el año 2023.

Consiste en una guía paso a paso, para que las y los líderes educativos generen aprendizaje profesional entre centros escolares, para compartir el trabajo que están realizando en el desarrollo de sus ciclos cortos de mejora. Esta guía puede ser adaptada para otras instancias, como el trabajo al interior de una Red o al interior de los centros educativos, para guiar la conversación y el aprendizaje entre pares. Favoreciendo una comprensión más profunda de una situación problemática y promoviendo la búsqueda colectiva de posibles soluciones, en instancias como: reuniones técnicas, reflexiones pedagógicas, entre otras.

REFERENCIAS:

- Anijovich, R. 2019. Capítulo 2. Orientaciones para la formación docente y el trabajo en aula: Retroalimentación Formativa. Ed. SUMMA.
- Little, J. W. 1990. The persistence of privacy: autonomy and initiative in teachers' professional relations, Teachers College Record, vol. 91, no. 4, pp. 507-536.
- Montecinos, C., Fernández, M. B. y Madrid, R. 2011. Desarrollo de conocimiento experto adaptativo en los docentes: Una aproximación desde el aprendizaje colaborativo entre pares. En J. Catalán (Ed.). Psicología educativa: Proponiendo rumbos, problemáticas y aportaciones (pp. 217-244). Editorial Universidad de la Serena: La Serena.

Una alianza de:



Institución asociada:



Protocolo de amigos críticos para aprender trabajando en red¹⁸

Objetivo:

Guiar a las y los líderes educativos en la generación de conversaciones entre los equipos de distintos centros educativos con problemáticas no resueltas al interior de sus comunidades, para favorecer su comprensión más profunda, la búsqueda colectiva de soluciones alternativas y el aprendizaje profesional.

Descripción:

Este protocolo consiste en una guía paso a paso, para que las y los líderes educativos generen aprendizaje profesional entre centros educativos, compartiendo el trabajo que están realizando en el desarrollo de sus iniciativas de mejora. En específico, permite presentar una situación problemática no resuelta y, de esta manera, promover la comunicación, la búsqueda colectiva de soluciones y el aprendizaje profesional. El amigo crítico se constituye como un agente clave en el acompañamiento y apoyo a líderes escolares que integran una red educativa (Montecinos et al., 2011).

¿Qué es un protocolo de amigos críticos?

Un protocolo es una forma de organizar la conversación grupal. Presenta una serie de etapas para intencionar la reflexión colegiada y ampliar las comprensiones a través del cuestionamiento, posibilitando la incorporación de miradas alternativas, conformándose en una herramienta para el desarrollo profesional.

Entendemos por “amigo crítico” a un agente con doble función: “amigo” cercano y confiable de la comunidad educativa, ya que tiene la labor de acompañar a las y los líderes educativos de una red, pero “crítico” porque mantiene una actitud abierta y cuestionadora que los ayuda a identificar “puntos ciegos”, concepciones erróneas y perspectivas alternativas (Montecinos et al., 2011).

PASO I: ORGANIZARSE Y DEFINIR ROLES

- Programe la sesión, definiendo con anticipación qué centro escolar presentará un problema y solicitando que lo haga en no más de 10 minutos.
- Considere una sesión de al menos 100 minutos de duración.

Los roles a definir y la descripción de cada uno es:

Presentador/a de un centro educativo: Presentará un problema no resuelto, que busca mejorar y que necesita ser analizado en conjunto. En el transcurso de la sesión deberá:

- Describir la situación e identificar los aspectos que le gustaría analizar con el grupo.
- Reflexionar sobre las nuevas comprensiones que construye a lo largo de la sesión.
- Responder a las preguntas y escuchar mientras el grupo de pares reflexiona.

18. Montecinos, C., Fernández, M. y Madrid, R. (2011). *Desarrollo de conocimiento experto adaptativo en los docentes: Una aproximación desde el aprendizaje colaborativo entre pares*. En J. Catalán (Ed.). *Psicología educativa: Proponiendo rumbos, problemáticas y aportaciones*. Editorial Universidad de la Serena. Adaptado por Plan de Acompañamiento Territorial para el Mejoramiento Educativo (PATME).

Facilitador/a: Deberá mantener las condiciones propicias para la sesión, monitoreando el tiempo y moderando la discusión con el fin de asegurar que se desarrolle adecuadamente.

Grupo de pares de otros centros escolares: Escucharán atentamente la descripción de la situación problemática realizada por el o la presentador/a y plantearán preguntas que ayudarán a definir mejor el problema, las estrategias para abordarlo y la recolección de datos para documentar el trabajo. En el transcurso de la sesión deberán:

- Reflexionar críticamente sobre los supuestos que hacen ver la situación como problemática, identificando creencias que han sido naturalizadas.
- Evitar dar consejos o señalar que haría en su lugar.
- Incentivar que todos contribuyan.
- Promover formas alternativas de pensar acerca del problema.

PASO 2: EXPLICAR EL PROCEDIMIENTO

El o la facilitador/a explicará el procedimiento a todos/a los/as participantes. Además, velará por el cumplimiento de las siguientes 7 etapas y sus tiempos:

Un representante de cada centro educativo, a excepción del “presentador”, comenta su avance en relación con su iniciativa de mejora.

¿En qué estamos?
15 min.

“En relación a nuestro plan de mejora, hemos tenido los siguientes avances...”

El o la presentador/a entrega una descripción rápida del problema (proceso de diseño o implementación de la iniciativa) y una pregunta que ayude a comprenderlo.

Presentación.
10 min.

“Tenemos dificultades para acordar una prioridad de mejora, aun cuando tenemos algunos criterios para definir las, sentimos que nuestra prioridad sigue siendo muy amplia”.

¿Qué otros criterios han considerado otros equipos para acotar y acordar su prioridad de mejora?

El grupo de pares hace preguntas que clarifiquen la información que ha entregado el o la presentador/a. Preguntas acotadas y relativas a hechos que tienen respuestas cortas.

Aclaración.
5 min.

¿Quién?, ¿Qué?, ¿Dónde?, ¿Cuándo? y ¿Cómo?

El grupo de pares realiza preguntas abiertas de profundización para reflexionar en la información entregada por el o la presentador/a.

Profundización.
10 min.

¿Por qué piensan ustedes que sucede?, ¿Qué factores son los que resultan más explicativos del problema?, ¿Cómo se ha intentado solucionar?

El grupo de pares profundiza el análisis para vislumbrar varias alternativas de solución. No da soluciones o consejos al/la presentador/a.

Análisis colectivo de pares. 15 min.

¿Cómo interpretamos lo que escuchamos del/a presentador/a?, ¿Qué se omitió y que necesitamos averiguar?, ¿Qué posición tenemos respecto de los temas presentados?

El o la presentador/a señala sus reflexiones a partir del análisis profundo del grupo de pares. Puede compartir nuevas ideas o preguntas que le surgen a partir de lo que escuchó.

Reflexión equipo presentador. 10 min

¿Con qué nos quedamos del análisis compartido por los otros equipos?, ¿Qué nuevas comprensiones logramos? ¿Con qué pregunta nos quedamos?

Todos comparten acerca de aprendizajes generados en la conversación, destacando elementos que pueden ser útiles para su propio trabajo.

Aprendizajes colectivos. 5 min.

Cada participante señala con qué aprendizaje de la conversación profesional se queda, para su propio trabajo y en relación a la forma de trabajar colaborativamente.

