

“Peer Coaching Week” una experiencia de aprendizaje colaborativo en la Escuela de Idiomas de UNAPEC

Rosa Awilda López Fernández, M. Ed.



Lic. Rosa Awilda López Fernández, M. Ed.

La profesora López Fernández realizó una maestría en ciencias de la educación en la Universidad de Camagüey y un posgrado en gerencia de mercadeo en UNAPEC. Posee también una certificación como *Language Trainer* por el SIT Graduate Institute (School for International Training) de Estados Unidos y el Espiral Maná de Costa Rica (doble titulación). Además de otro posgrado en gestión educativa, tiene las siguientes certificaciones internacionales: como docente de inglés, por la Universidad de Cambridge-TKT; en diseño de cursos en línea, por Pearson Education; en liderazgo e inteligencia emocional, por el West Case Reserve University; y en *coaching* para docentes, por la Match Education Foundation. Asimismo, entre otras capacitaciones, realizó el curso *Leaders of Learning* de la Universidad de Harvard.

Actualmente se desarrolla en UNAPEC como Coordinadora Académica de la Escuela de Idiomas y como profesora titular del idioma inglés en el área de carreras.

Posee una experiencia de 24 años en la enseñanza del idioma inglés y más de 12 años en el ámbito de la gestión académica en diferentes instituciones. Ingresó a UNAPEC hace 20 años para impartir docencia a estudiantes regulares. Luego, desde el 2000, comenzó a dar clases a estudiantes de grado en las asignaturas de inglés para ingeniería. Ha diseñado e impartido diversos cursos basados en metodologías de la enseñanza de segundas lenguas y diseñó el Diplomado en Enseñanza de la Lengua Inglesa que actualmente se desarrolla en UNAPEC. Es también tutora del campus Inglés-Virtual UNAPEC.

Sus correos electrónicos son: rfernandez@adm.unapec.edu.do; rlopez@unapec.edu.do; awildalf@yahoo.com.

RESUMEN

Dentro de los objetivos sistemáticos de UNAPEC, se encuentra el mantenerse a la vanguardia en los métodos de enseñanza-aprendizaje y en las ofertas académicas. La capacitación y el acompañamiento docente han estado muy presentes en los últimos años de la Escuela de Idiomas, ya que se ha pretendido mejorar la calidad de los aprendizajes y el servicio académico en general. En este sentido, se ha creado un programa de acompañamiento docente entre pares que permite afianzar los programas actuales de capacitación y así seguir logrando la excelencia planteada en la visión y misión institucional.

PALABRAS CLAVE

Peer coaching (acompañamiento entre pares), *coach* (maestro), *coachee* (aprendiz), “Peer Coaching Week” o “Semana de Acompañamiento entre Pares”.

La intención de este trabajo es compartir la experiencia de la jornada de “Peer Coaching Week” o “Semana de Acompañamiento entre Pares” (que se celebró en la Escuela de Idiomas en noviembre 2013), presentar sus premisas, los retos que supuso, sus resultados y qué dicen algunas investigaciones realizadas sobre este tema.



Desde hace varios años la Escuela de Idiomas de UNAPEC se encuentra inmersa en un proceso de unificación de los criterios pedagógicos de las líneas metodológicas de enseñanza. Un gran número de nuestros docentes ya ha obtenido la certificación del Teacher

Knowledge Test (TKT) de la Universidad de Cambridge y asiste a los diferentes talleres y conferencias del plan de capacitación para los programas destinados a niños, adultos y adolescentes, sin contar con que la Escuela implementa un sistema de monitoreo constante mediante observaciones de clases y diálogos reflexivos que se realizan cada trimestre. Sin embargo, ¿qué más se puede hacer con aquellos docentes que a pesar de todo lo anterior aún muestran retos en las áreas de su desempeño docente y quedan observados en las evaluaciones estudiantiles? ¿Qué hacer con aquellos docentes de nuevo ingreso a los que les toma un largo tiempo el adaptarse al sistema?

De ahí surge la iniciativa de diseñar la “Semana del Acompañamiento entre Pares” o “Peer Coaching Week”, la cual procura propiciar espacios de encuentro de experiencias entre dos o más docentes. J. Richard y Thomas S. C. Farrel (2009) definen esta actividad como un proceso en donde un profesor observa a otro profesor de forma cercana, monitoreando de este modo los componentes de planificación de clase, estilo de enseñanza, la manera en que maneja el contenido y las estrategias que diseña para el mejor desarrollo de los alumnos. La actividad concluye con un diálogo reflexivo en el que se comparten experiencias.



El *coaching* es una metodología de aprendizaje interpersonal desde el asesoramiento o acompañamiento; se da entre una persona que asume el rol del *coach* (maestro) y otra que asume el rol de *coachee* (aprendiz). La observación es parte de las estrategias básicas de aprendizaje de cualquier ocupación, y en el caso de la enseñanza, ofrece la oportunidad de que los nuevos docentes puedan presenciar la actuación de profesores expertos, descubrir problemas comunes y ver estrategias que antes no habían sido exploradas. E. Harmsen (2010) afirma que observar a otros nos lleva a visualizar nuestra propia práctica desde una óptica reflexiva.

La finalidad del acompañamiento docente es propiciar y optimizar una cultura de revisión e innovación de la práctica pedagógica en las instituciones educativas. Su orientación fundamental es la mejora de la calidad del servicio, es decir, que los estudiantes aprendan mejor y con mayor efectividad. Según Baker and Shower (1984), los estudiantes se benefician cuando los profesores se conciben a sí mismos como aprendices y esto los ayuda a crecer y a cambiar.

Mediante una invitación abierta para la semana del 10 al 16 de noviembre de 2013 fue notificada la actividad. Allí los profesores eligieron libremente su nivel de participación, ya fuera como observados —con una clase modelo—, o como observadores de otro compañero docente. 79 de los 260 docentes de nuestro *staff* compartieron esta experiencia en 47 clases modelo impartidas en el idioma inglés. La actividad se realizó en 9 campus o sedes de la Escuela de Idiomas en el país. Los coordinadores de campus y sedes fungieron como agentes catalizadores de la actividad, y luego, mediante cronogramas de visitas abiertas y otras sugeridas, supervisaron que se dieran las observaciones pautadas, las cuales al final resultaron ser procesos genuinos de acompañamiento y aprendizaje colaborativo. Aunque este proceso se basó en participaciones voluntarias, se sugirió la participación de algunos docentes de nuevo ingreso y de ciertos docentes en proceso de mejora.

La rúbrica o instrumento de observación estuvo constituida por cuatro acápite:

Descripción: apartado en que el docente narra libremente todos los aspectos observados que considera relevantes.

Interpretación: ¿qué facilitó o perjudicó el aprendizaje de los alumnos?

Generalización: sección que cuenta con tres preguntas para explorar perspectivas personales sobre la enseñanza y el aprendizaje.

Plan de acción: sección que, a partir de lo observado, busca contestar la siguiente pregunta: ¿qué puedo cambiar de mi propia forma de enseñar?

Todos sabemos lo difícil que es romper esquemas tradicionales de pensamiento. En efecto, como era de esperarse, las primeras reacciones fueron un tanto negativas, ya que algunos docentes se sintieron invadidos, “observados”, en su universo particular, o sea, en su salón de clases. Pero al final los procesos fluyeron. Algunos docentes participantes compararon el tradicional modelo de supervisión de clases con este, al que encontraron más cómodo, más horizontal, sin una figura de poder y con un mayor ambiente de confianza.

En algunos casos de **diálogos reflexivos** los coordinadores sirvieron de moderadores entre los docentes; en los demás los docentes realizaron directamente sus diálogos. Por último, se les pidió que devolvieran las rúbricas utilizadas, pero solo como constancia de que llevaron a cabo la actividad.



La cantidad de alumnos que presenciaron las 47 clases modelo se estima en casi setecientos (700). Las clases fueron impartidas en inglés y trataron diferentes temas. Los resultados fueron de una gran satisfacción para todos, ya que esta actividad hizo posible **un acercamiento entre los docentes, la observación de intervenciones pedagógicas de mucha calidad, el aprendizaje colaborativo y la reflexión entre pares**. Varios coordinadores comunicaron que les gustaría realizar esta actividad por los menos dos o tres veces al año, que la misma no sea concebida solo como una actividad anual.

Estudios de Showers & Joyce (1996) señalan que los maestros que tienen una relación de coaching -es decir, que comparten aspectos de la enseñanza, planean juntos y unen

sus experiencias- suelen practicar nuevas habilidades y estrategias con más frecuencia y aplican más apropiadamente las mejores técnicas de enseñanza que los homólogos que trabajan solos para ampliar sus repertorios. Los miembros de los grupos de entrenamiento por pares muestran una retención de más largo plazo de las nuevas estrategias y un uso más apropiado de los nuevos modelos de enseñanza.



Showers & Joyce (1996) comprobaron también que gran parte de los maestros a menudo no se beneficia de una observación “clínica formal” por parte de un supervisor, la cual, por lo general, solo se puede tener una vez cada uno o dos

años. Los profesores se benefician más de la interacción con otros profesores de su área o nivel de grado. Si los maestros son compañeros de entrenamiento, ello puede servir de motivación para mejorar las técnicas de enseñanza, así como para permitir un mejor conocimiento de ellos mismos.

El *peer coaching* nos recuerda a los administradores académicos que no hay que cifrar los esfuerzos solamente en supervisar a los profesores para asegurarse de que se estén implementando las líneas de acción trazadas por la institución, si bien esto no quiere decir que las supervisiones puedan o deban ser reemplazadas.

Podemos decir, en conclusión, que el “Peer Coaching Week” perseguía ser una estrategia más de soporte y acompañamiento, sobre todo para apoyar a aquellos docentes con más retos o de nuevo ingreso. En este sentido, puede afirmarse que no se previó el poderoso impacto que tendría en el equipo docente de la Escuela de Idiomas. Así, los docentes que sirvieron de *coach* mostraron interés en seguir recibiendo docentes con espíritu de aprendizaje y los que asistieron como *coachees* dijeron haber aprendido estrategias nuevas que tratarían de implementar en lo adelante en sus propias aulas de clase. Por otra parte, lo que comenzó siendo una semana se ha extendido ahora a una nueva forma de ver el acompañamiento en los campus y presenta posibilidades de extenderse más allá de una semana al año.

El estudio en profundidad de los cambios a largo plazo exhibidos por los docentes que participaron en esta actividad podría ser tema de una investigación posterior y más profunda. La intención de este trabajo ha sido compartir la experiencia de una jornada que ha propiciado el aprendizaje colaborativo entre pares y que puede potenciar la mejora de los aprendizajes de los alumnos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BAKER, R. G.; and Showers, B. (1984). *The effects of a Coaching Strategy on Teachers' Transfer of Training to Classroom Practice: A Six-Months Follow-Up Study*. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association. New Orleans, La

EBLING, Melissa. (2011). *A Study of the Impact of Peer Coaching on Improving Teaching Techniques. A Proposal Presented to The Department of Education*. Kutztown, Pennsylvania: Kutztown University

KOHLER, Frank W.; Mccullough, Kerry; and Sheares, Denise. (1997). “Effects of Peer Coaching on Teachers and Students Outcomes”. *Journal of Educational Research* 90 (4), 240 - 250. Recuperado en:
olms.cte.jhu.edu/olms/data/resource/1645/effects-of-peer-coaching.pdf

RICHARDS, Jack C.; and Farrel, T. S. C. (2009). *Professional Development for Language Teachers; strategies for teacher's learning*, 4th edition, USA: Cambridge University.

SHOWERS, B.; and Joyce. (1996). *The Effects of a Coaching Strategy on Teachers*. Recuperado en:
<http://www.ascd.org/publications/educationalladership/mar96/vol53/num06/The-Evolution-of-Peer-Coaching.aspx>



Los docentes interesados en publicar en esta colección solo tienen que comunicarse con la Oficina de Publicaciones a través del correo electrónico:
krocha@adm.unapec.edu.do

No. 3 / Noviembre 2014