

Aptus Estudios

De la evidencia a la práctica

Serie: Formación inicial y desarrollo docente

DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE REMOTO: UNA GUÍA

Enero 2021

Documento original de





**Ambition
Institute**

DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE REMOTO: UNA GUÍA



Cómo ayudar a los profesores
a mejorar mientras las escuelas
están cerradas

Editado por Harry Fletcher-Wood

MAYO 2020

©Ambition Institute 2020 - www.ambition.org.uk

**KEEP
GETTING
BETTER**

CONTENIDOS

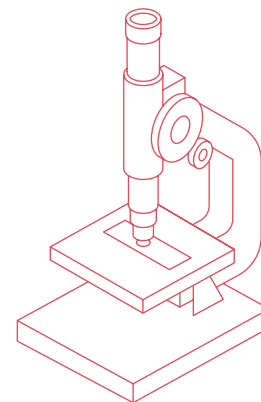
SECCIÓN 1: ¿CÓMO PODEMOS AYUDAR A LOS PROFESORES A FOMENTAR EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES EN LA ACTUALIDAD?	4
1.1. Identificando los pasos prácticos a seguir para refinar la enseñanza a distancia – Josh Goodrich	4
1.2. Ayudando a los profesores a explicar ideas con claridad – Clare Couves	6
1.3. Diseñando paquetes de trabajo y preparando el aprendizaje a distancia – Susie Fraser	8
1.4. Diseñando colectivamente un aprendizaje remoto efectivo– Rachel Sewell	9
1.5. Guiando a los profesores en el aprendizaje a distancia – Andy Jones y Greg Hughes	10
1.6. Buscando formas de ayudar a las familias y al equipo a mantenerse en contacto – Jo Riley	11
SECCIÓN 2: ¿CÓMO PODEMOS APOYAR A LOS PROFESORES PARA QUE SIGAN MEJORANDO?	12
2.1. Continuando con el desarrollo de los conocimientos profesionales de los profesores – Debbie Light	12
2.2. Diseñando un programa de desarrollo profesional para todo el equipo – Louise Hall y Catherine Clark	13
2.3. Continuando con la capacitación profesional de profesores en práctica – Keren Davis	14
2.4. Apoyando a los profesores en práctica a enseñar virtualmente – Kathryn Frost	16
2.5. Entrevistando a candidatos a profesores de forma remota – Chris Mitchinson	17

ACERCA DE NOSOTROS

Ambition Institute es una escuela de postgrado para profesores, líderes escolares y líderes del sistema educativo. Ayudamos a los educadores que trabajan con estudiantes de contextos menos favorecidos a seguir mejorando.

Apoyamos a los educadores en todas las etapas—desde profesores recién graduados a líderes de grupos de escuelas. Nuestro objetivo es garantizar que haya profesores expertos en cada sala de clases, conducidos por líderes escolares de excelencia en todo nivel.

Nuestros programas están informados por las últimas investigaciones y las lecciones que hemos aprendido de grandes profesores y líderes escolares.



Traducido por:

Aptus.org

RESUMEN

Desde que las escuelas cerraron, los profesores han aprendido rápidamente sobre lo que funciona, y lo que no, para promover el aprendizaje remoto. Este documento comparte los enfoques, experiencias y reflexiones iniciales de los miembros del *Teacher Education Fellows* (programa de formación docente) de Ambition Institute, quienes han procurado ayudar a sus colegas a enseñar de forma efectiva y seguir mejorando en este momento.

La historia de cada miembro describe brevemente lo que han puesto a prueba y el impacto que ha tenido hasta ahora. También se comparten los planes de capacitación y recursos que han usado.

SECCIÓN 1: ¿CÓMO PODEMOS AYUDAR A LOS PROFESORES A FOMENTAR EL APRENDIZAJE ESTUDIANTIL EN LA ACTUALIDAD?

1.1. Identificando los pasos prácticos a seguir para refinar la enseñanza a distancia	Josh Goodrich	Director asistente, Oasis Academy South Bank
1.2. Ayudando a los profesores a explicar ideas con claridad	Clare Couves	Directora de ciencias, Reach Academy Feltham
1.3. Diseñando paquetes de trabajo y preparando el aprendizaje a distancia	Susie Fraser	Directora, Manchester Communication Research School
1.4. Diseñando colectivamente un aprendizaje remoto efectivo	Rachel Sewell	Vicedirectora asociada, St Mark's Church of England Academy
1.5. Guiando a los profesores en el aprendizaje a distancia	Andy Jones Greg Hughes	Vicedirector, The de Ferrers Academy Vicedirector, Apple Distinguished Educator y EdTech50 Educator - 2020
1.6. Buscando formas de ayudar a las familias y al equipo a mantenerse en contacto	Jo Riley	Directora, Randal Cremer Primary School

SECCIÓN 2: ¿CÓMO PODEMOS APOYAR A LOS PROFESORES PARA QUE SIGAN MEJORANDO?

2.1. Continuando con el desarrollo de los conocimientos profesionales de los profesores	Debbie Light	Vicedirectora, Ark Acton
2.2. Diseñando un programa de desarrollo profesional para todo el equipo	Louise Hall Catherine Clark	Directora de escuelas, The Ashington Learning Partnership Vicedirectora, Central Primary School
2.3. Continuando con la capacitación profesional de profesores en práctica	Keren Davis	Directora asistente asociada, ITT Lead
2.4. Apoyando a los profesores en práctica a enseñar virtualmente	Kathryn Frost	Líder de desarrollo, Teach First
2.5. Entrevistando a candidatos a profesores de forma remota	Chris Mitchinson	Vicedirector, Academy 360 (Ladislav Schools Trust)

Sus relatos demuestran el valor de mantener el foco en los principios del aprendizaje y en la formación docente, para así habilitar nuevas formas de actuar a los profesores conforme a estos principios.

HARRY FLETCHER-WOOD, MAYO DE 2020

Decano asociado de diseño instruccional en Ambition Institute y líder del programa de formación docente.

“Nadie pretende haber resuelto todos los desafíos a los que se enfrentan las escuelas y los profesores, pero esperamos que nuestros esfuerzos sean útiles para profesores y líderes escolares nacional e internacionalmente”.

El **Teacher Education Fellows** es un programa de desarrollo de dos años que perfecciona la experticia y la práctica de formadores de profesores.

CONOCER MÁS

SECCIÓN 1:

¿CÓMO PODEMOS AYUDAR A LOS PROFESORES A FOMENTAR EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES EN LA ACTUALIDAD?

1.1. IDENTIFICANDO LOS PASOS PRÁCTICOS A SEGUIR PARA REFINAR LA ENSEÑANZA A DISTANCIA

Josh Goodrich:

“La enseñanza remota sigue siendo enseñanza. Pero es un tipo de enseñanza en la que algunos de los principios claves de la práctica efectiva se amplifican enormemente, mientras otros se acallan y otros se silencian completamente. Para enseñar de forma efectiva en línea, es necesario concentrar toda nuestra atención en un diseño y una pedagogía que apunten a aquellos principios que se hacen más relevantes en esta situación.”

Existen dos barreras cruciales para que la enseñanza a distancia sea efectiva. La primera es el diseño demasiado complejo y confuso de clases y tareas. En la medida de lo posible, si podemos hacer que cada clase se vea y suene parecida y que tenga un lenguaje común respecto a lo que tendrán que hacer los estudiantes, tendremos más posibilidades de ser exitosos. Esto se debe a que, si los estudiantes tienen que dedicar los recursos limitados de su memoria de trabajo a decodificar un diseño de tareas desconocido o confuso, tienen menos probabilidades de tener espacio para el procesamiento esencial de los contenidos claves de las clases. Si conservamos una estructura predecible en nuestras clases, los estudiantes podrán dedicar más recursos para pensar en profundidad sobre el contenido.

La segunda barrera crucial es la motivación, el involucramiento y el esfuerzo. En pocas palabras, los estudiantes no tienen ninguna de las motivaciones sociales, apoyos y estructuras típicas que los impulsan a esforzarse cuando están en un contexto de aula normal. A menos que diseñemos nuestras clases en torno a este vacío de motivación, asegurándonos de hacer que sea fácil para los estudiantes empezar a aprender y ver las razones por las que es importante esforzarse, probablemente este obstáculo nos cause problemas.



Recurso

Pasos prácticos para que los profesores desarrollen la motivación, expliquen y mantengan la atención de los estudiantes, estructuren la práctica independiente y chequeen la comprensión de los estudiantes (solo en inglés)

CONOCER MÁS

Nota del traductor: como una opción de lectura en español sobre este tema, puedes leer este [artículo](#) de Josh Goodrich en nuestro blog.

Pasos prácticos para gestionar mejor el comportamiento estudiantil / establecer expectativas / construir una cultura compartida:

Necesitamos recordar que tenemos un control muy limitado sobre el entorno de aprendizaje o el comportamiento del estudiante. Por lo tanto, necesitamos incentivar a los estudiantes a hacer esto por sí mismos.

Nuestro mensaje para los estudiantes debe ser el mismo en cada clase. Esto contribuirá a construir una cultura común y asegurar que los estudiantes desarrollen buenos hábitos en torno al aprendizaje.

- > **Gestionar el comportamiento y establecer expectativas:** Asegúrese de que los estudiantes tengan claros los límites y expectativas del entorno remoto. En la medida de lo posible, busque cultivar la misma cultura de su sala de clases, al mismo tiempo que desarrolla buenos hábitos de aprendizaje a distancia.
- > **Saludo amistoso:** “¡Hola a todos! Bienvenidos a su clase de inglés. Estoy muy entusiasmada por enseñarles de nuevo ¿Están listos para aprender? ¡Pongámonos en marcha!”
- > **Eliminar las distracciones, especialmente los celulares:** “Sabemos lo difícil que es tratar de concentrarse si también están chateando con sus amigos en línea. Por favor, apaguen la televisión y cierren cualquier cosa que pueda distraerlos. Si están usando su teléfono para aprender, asegúrense de que todo el resto esté cerrado. Si no, por favor mantengan su celular alejado”.
- > **Establecer límites:** Recuérdeles a los estudiantes la importancia del profesionalismo en la videollamada. Si es necesario, asegúrese de grabar las videollamadas, de modo que los estudiantes sepan que hay un registro de su comportamiento.
- > **Desarrollar buenos hábitos de aprendizaje en línea:** Asegúrese de que los estudiantes cultiven buenos hábitos de aprendizaje en línea, por ejemplo, entregando instrucciones claras sobre cuándo poner los micrófonos en silencio y prender las cámaras. “Las expectativas respecto a esta videollamada son exactamente las mismas que en la escuela. Estamos grabando todas las clases, así que recuerden que existe un registro de todo lo que dicen y hacen.”
- > **Establecer una ubicación apropiada:** “También sabemos cuánto más fácil es aprender en un entorno tranquilo y silencioso. Si es posible, por favor vayan a un espacio donde puedan trabajar sin interrupciones. Asegúrense de ver este video al mismo tiempo que escriben en sus cuadernos. Un escritorio sería perfecto”.

1.2 AYUDANDO A LOS PROFESORES A EXPLICAR IDEAS CON CLARIDAD

Claire Couves:

“Explicar conceptos con claridad es increíblemente difícil”.

En la sala de clases, dependemos de señales no verbales y evaluaciones para el aprendizaje con el fin de chequear que nuestros estudiantes están entendiendo. Si examino la sala de clases y veo un mar de caras inexpresivas o hago una pregunta y obtengo respuestas incorrectas, puedo detener mi explicación e intentarlo de nuevo. Ahora que estoy enseñando a través de un computador, mi habilidad de enseñar receptivamente se ha visto significativamente obstaculizada. Incluso si les hago una evaluación breve al final de cada clase, existe la posibilidad de que los estudiantes pasen toda la clase sin entender, lo que erosiona su confianza y motivación. Por lo tanto, es de vital importancia que mi explicación sea lo más clara posible.

Como jefa de departamento, al identificar la importancia de la claridad para la enseñanza en línea, quería asegurarme de que cualquier cosa en la que nos enfocáramos fuera relevante tanto ahora como cuando estemos de vuelta en la sala de clases. A partir de mis lecturas (y observaciones), he elaborado mis propias “mejores apuestas”. Existe una cantidad enorme de investigaciones sofisticadas allí afuera, pero, en cuanto a poner el cambio rápidamente en marcha, quería decidirme por tres principios clave altamente ventajosos. Decidí que, para nosotros, estos serían: la reorganización y agrupación de contenidos¹, la *ratio* (proporción) de pensamiento y las señales visuales.

Reorganización y agrupación: Para los estudiantes, es más difícil participar en el aprendizaje remoto, por lo que se necesita dividir los conceptos en conjuntos (*chunks*) mucho más pequeños. Para aumentar la motivación de los estudiantes, queremos que el primer paso sea más fácil, asegurándonos de que se sientan exitosos tempranamente. El dividir conocimientos o procedimientos en conjuntos más pequeños, practicar cada conjunto y construir comprensión en base a cada idea previa, nos ayuda a desarrollar esquemas mentales sofisticados en los estudiantes.

Ratio de pensamiento:² Es mucho más difícil, si no imposible, saber a distancia si un estudiante está pensando activamente. Los estudiantes que escuchan pasivamente un video no aprenderán tanto en comparación a si están pensando activamente, por lo que es vital que estén pensando durante toda mi presentación. No existe una solución perfecta, no podemos obligar a los estudiantes a pensar. En la sala de clases, podríamos usar una *pregunta sin aviso* o pizarras personales, pero en línea tenemos opciones limitadas. Podemos incentivar el pensamiento haciendo una pausa entre oraciones y usando “*puntos de pausa*” para incentivar una participación activa. Estos puntos de pausa te permiten dirigir la atención de los estudiantes, para que estén escuchando cuando estés hablando y pensando cuando hagas una pregunta.

Observa un ejemplo

Este video muestra a Claire presentado la teoría de la colisión para una clase de décimo grado y etapa clave 3 (séptimo, octavo y noveno grado).

CONOCER MÁS

(te recomendamos activar los subtítulos en español)

Lectura complementaria

1. [Responsabilización de los estudiantes](#) Doug Lemov
2. [Explicaciones claras de los profesores](#) (solo en inglés) Pritesh Raichura
3. [Estructurar y organizar el conocimiento](#) Harry Fletcher-Wood (próximamente en español)
4. [Codificación dual para profesores que no pueden dibujar](#) Adam Boxer
5. [Puntos de pausa](#) Doug Lemov
6. [Implicancias del aprendizaje a distancia para los profesores](#) Harry Fletcher-Wood (próximamente en español)

Notas del traductor:

¹ Concepto en inglés es *chunking*, el cual refiere al proceso de separar un contenido a enseñar para luego volver a reorganizarlo en pequeñas unidades de sentido o agrupaciones que sean más fáciles de enseñar gradualmente a los estudiantes.

² El tercer capítulo de [Enseña como un Maestro 2.0](#) de Doug Lemov profundiza en la idea de ratio de pensamiento y de participación, y entrega diversas técnicas concretas para promoverlo en el aula.

Señales visuales: La codificación dual es un término popular actualmente y existen muchos blogs y videos que muestran excelentes ejemplos de ello. Es importante recordar que la codificación dual es más que solo relacionar una imagen con una palabra. Se trata de usar diagramas bien contruidos para apoyar la comprensión de los estudiantes. El uso efectivo de los diagramas incluye: uso consistente por todos quienes enseñen el mismo concepto, desarrollar estos diagramas empezando con los conocimientos previos y usar el mismo diagrama para apoyar la recuperación.

Después de identificar y probar en qué consiste una buena presentación, me dispuse a diseñar un esquema de desarrollo profesional continuo para compartir estas “mejores apuestas” con otros profesores. Para alinear el pensamiento de mis profesores y asegurar que nuestros diagramas apoyaran la comprensión, compartimos algunos diagramas entre nosotros y los analizamos en detalle para encontrar posibles malentendidos. Luego, compartimos estos diagramas finalizados para promover la consistencia en el futuro. Tengo la esperanza de que esto no solo tendrá un impacto enormemente positivo sobre nuestra entrega de enseñanza remota, sino que nuestras poderosas explicaciones seguirán siendo invaluablees cuando volvamos a las salas de clases que tanto extrañamos.

7. [Establecer trabajo para un confinamiento largo](#) (solo en inglés) Tom Sherrington

8. [Codificación dual](#) Oliver Caviglioli (solo en inglés) *

*Como otra opción en español sobre la codificación dual, puedes ver el video [“Codificación dual para organizar ideas”](#) de Oliver Caviglioli.

1.3 DISEÑANDO “PAQUETES DE TRABAJO” Y PREPARANDO EL APRENDIZAJE A DISTANCIA

Susie Fraser:

“Buscaba lograr que entregar enseñanza a distancia fuera lo más fácil posible para todos”.

Cuando supimos que el cierre era inevitable, busqué lograr que entregar la enseñanza a distancia fuera lo más fácil posible para todos. Era importante que pudiéramos usar un sistema con el que todo el equipo estuviera familiarizado, y también que facilitáramos capacitaciones y materiales que contribuyeran a esto una vez que empezáramos a trabajar a distancia. También quería asegurar que, cuando fuera posible, los estudiantes que no tuvieran acceso a la tecnología no estuvieran en desventaja. Para ello hemos adoptado un enfoque escalonado para implementar y mejorar la calidad con el curso del tiempo.

Capacitamos al equipo en el uso de Google Classroom y Google Meet. Esto se hizo por medio de capacitación cara a cara, seguida de un podcast (que también compartimos con los padres en nuestro sitio web) y guías con instrucciones claras. Diseñamos un horario para las clases de décimo y undécimo grado, en primera instancia, le pedimos al equipo que usara Google Meets en sus clases con estos niveles y Google Classroom para asignar tareas para séptimo, octavo y noveno grado. Además de esto, los departamentos crearon “paquetes de trabajo” (*workpacks*) para aquellos estudiantes que no podían acceder al aprendizaje en línea y nos organizamos en turnos para realizar semanalmente un intercambio de materiales en la escuela.

Para el segundo intercambio de paquetes de trabajo, quería entregar una estructura, para que hubiera un enfoque consistente entre departamentos. Esto haría que las expectativas fueran claras para el equipo y serviría para estandarizar la calidad, pero también sería útil para los estudiantes y los padres. Esto se implementó por medio de un video tutorial que explicaba los fundamentos del paquete de trabajo, y después, de una oportunidad de seguimiento por videollamada para cualquiera que tuviera alguna duda. También difundí los primeros ejemplos de buenas prácticas.

A medida que pasaba el tiempo y que supimos que era probable que el cierre continuara por bastante tiempo, quería ser capaz de entregar algunos ejemplos concretos de aprendizaje a distancia de alta calidad, usando reflexiones de lo que habíamos aprendido en la Manchester Communication Academy, además de basarnos en la evidencia. El equipo ya sabía usar Google Meet con confianza y estaba buscando orientación para alcanzar la excelencia. Ofrecí una sesión opcional de desarrollo profesional continuo en línea, que también fue grabada para los miembros del equipo que no podían estar presentes.

De esta situación he aprendido que es importante:

- > Escalar en la implementación de algo nuevo. Empezando a pequeña escala, con algo con lo que el equipo ya esté familiarizado, y desarrollarlo conforme pase el tiempo, cuando el equipo haya ganado mayor confianza.
- > Proporcionar capacitaciones en diversos formatos, ofreciendo seguimiento en el apoyo e incluyendo buenos ejemplos.
- > Generar un balance entre adoptar un formato fijo para mantener la consistencia y la oportunidad de tener autonomía.

Visión general del paquete de trabajo:

¿En qué conocimiento previo se apoya este objetivo de aprendizaje?

¿Qué van a aprender los estudiantes?

¿Qué van a producir? (o entregar, realizar)

Cómo desarrollar este paquete de trabajo:

- Este paquete contiene trabajo para 2 semanas.

- Cada semana incluye 2-3 sesiones distintas.

- Cada sesión incluye actividades de aprendizaje que te tomarán alrededor de 1 hora.

- Para cada sesión, verás información sobre: qué materiales vas a necesitar, cómo facilitar la tarea haciendo referencia a materiales de apoyo en tu libro de clases, y cómo hacer la tarea más desafiante.

Te pediremos que evalúes tu aprendizaje al final de cada sesión.

Recursos

Un paquete de trabajo de ejemplo (solo en inglés)

CONOCER MÁS

La capacitación de Susie sobre diseño de paquetes de trabajo (solo en inglés).

CONOCER MÁS

Enseñanza en línea de Susie (solo en inglés)

CONOCER MÁS

Nota del traductor: este [artículo](#) es un ejemplo en español del uso de “paquetes de trabajo” en clases remotas.

1.4 DISEÑANDO COLECTIVAMENTE UN APRENDIZAJE REMOTO EFECTIVO

Rachel Sewell:

“La lectura compartida y la discusión estructurada contribuyeron a desarrollar una visión colectiva y a unificar las escuelas, y espero que nuestras evaluaciones a estudiantes y encuestas al equipo nos entreguen información relativamente objetiva, que nos ayude a evaluar y remodelar juntos antes de replicar nuestro enfoque en otros grados”.

Cuando las escuelas cerraron, a mi colega y a mí se nos encargó liderar un grupo de trece líderes experimentados de las cinco escuelas secundarias de nuestra organización (Multi Academy Trust) para que trabajáramos en el desarrollo de un enfoque colaborativo, inicialmente para segundo y cuarto medio. Ya que las escuelas son geográficas y contextualmente muy distintas y, por lo tanto, tenían diferentes entornos de aprendizaje virtuales, con grados variables de funcionalidad y niveles variables de participación de los estudiantes y padres.

Todos se comprometieron a trabajar dos horas al día en el proyecto durante seis semanas, y les pedimos que leyeran y respondieran respecto a tres artículos sobre el aprendizaje a distancia antes de nuestra primera reunión en Microsoft Teams. Desde ahí, elaboramos una declaración de objetivos en conjunto y diseñamos hitos para el proyecto, antes de compartirlas con los directores de las escuelas y nuestro director ejecutivo para obtener su retroalimentación y aprobación. Elegimos Teams como nuestra plataforma. Empezamos reuniendo datos sobre el acceso a la tecnología de nuestros estudiantes por medio de una encuesta y llamadas telefónicas de seguimiento, preparados para conseguir dispositivos para los estudiantes que los necesitaran, con un foco inicial en décimo y duodécimo grado y en los estudiantes más vulnerables.

Después, formamos cinco grupos de trabajo, cada uno con un foco diferente: enseñanza receptiva, currículum para todos, tecnologías de la información, preparatoria³, comunidad y celebraciones. Cada grupo de trabajo empezó haciéndose una idea de las mejores prácticas existentes en nuestras escuelas y recibió la tarea de diseñar capacitaciones o asesorías para compartir con todo el grupo de forma bisemanal.

Implementamos rápidamente un horario reducido de 3 a 4 clases para los estudiantes, que refleja la ponderación del currículum dentro de la escuela, y diseñamos una estructura provisoria y simplificada de clases para las escuelas que necesitaban un sistema más entendible rápidamente.

Basándonos en el conocimiento existente en nuestras escuelas de los “Principios de la enseñanza” de Rosenshine⁴ y en otras lecturas e investigaciones, elaboramos una estructura de clases de seis puntos en conjunto. Después de extensas discusiones, optamos por diseñar clases con notas explicativas en PowerPoint con voz pregrabada, que culminan en una prueba cuidadosamente diseñada para monitorear la participación y la comprensión de los estudiantes y obtener su opinión sobre la clase. Diseñamos e hicimos capacitaciones (sobre nuestro enfoque pedagógico, Microsoft Teams y revisión entre pares de ejemplos de clases) para profesores voluntarios en cada escuela. Posteriormente, los usaremos como ejemplos positivos a medida que obtengamos su retroalimentación, remodelemos e implementemos el proyecto en mayor profundidad.

Nuestros profesores de la prueba piloto respondieron bien a la capacitación y han diseñado clases ejemplares de alta calidad en diferentes asignaturas, que podrán usarse a medida que desarrollemos capacitaciones específicas por asignatura para todas las escuelas. Sus desafíos y preguntas ya han ayudado a remodelar los enfoques y recursos de capacitación y, de forma anecdótica, ya están empezando a compartir ideas y mejores prácticas más allá de los grupos de prueba, generando entusiasmo en nuestras escuelas.

Notas del traductor:

³ En algunos sistemas educativos como el de Inglaterra, la preparatoria son los dos últimos años opcionales de la escuela secundaria (entre los 15 y 18 años).

⁴ Este artículo de Barak Rosenshine resume cada uno de sus principios de la enseñanza. El libro **Los principios de Rosenshine en práctica** de Tom Sherrington además entrega ejemplos concretos de aplicación.

Enseñanza receptiva

Cuando trabajamos virtualmente, nuestras escuelas:

Siguen el principio de que las clases virtuales sigan un formato simple para que los estudiantes puedan acceder a ellas: el aprendizaje es dosificado en tareas manejables. Las clases siguen rutinas claras y explícitas, que ayudan a los estudiantes a demostrar las conductas correctas para aprender. Usamos ciclos de retroalimentación como un mecanismo para chequear el aprendizaje, pero también para darles a los estudiantes la oportunidad de reflexionar sobre la clase y qué fue lo que funcionó bien para ellos.

Creemos que los siguientes pasos sustentan las mejores clases virtuales:

1. Dar la bienvenida a los estudiantes, detallar los objetivos y expectativas de la clase.
2. Revisar los aprendizajes previos.
3. Desarrollar la comprensión y modelar ideas nuevas.
4. Ofrecer práctica con andamiaje (oportunidad para dar retroalimentación en vivo / Evaluación para el aprendizaje)
5. Fomentar el trabajo independiente
6. Obtener retroalimentación de los estudiantes para informar la siguiente clase, con el insumo de una evaluación al final de la clase.

Principios para una enseñanza remota receptiva definidos para las escuelas Anthem Trust.

1.5 GUIANDO A LOS PROFESORES EN EL APRENDIZAJE A DISTANCIA

Andy Jones:

“Formulamos algunas opciones que se podían usar remotamente en cada sección de la clase”.

Hemos implementado una nueva estructura de clases (Hacer ahora, Yo lo hago, Nosotros lo hacemos, Tú lo haces, Ticket de salida – nada revolucionario), que se ha incorporado gradualmente durante el año. Desafortunadamente, la situación actual ha ralentizado su desarrollo y el desarrollo profesional continuo que hemos vinculado a esta estructura. Sin embargo, creí que seguiría siendo importante otorgarle al equipo la habilidad de usar una estructura similar al planificar clases de aprendizaje remoto. La decisión que tomó nuestra organización fue concentrarse en clases para recuperar conocimientos previos durante las primeras semanas de aprendizaje remoto, para después avanzar hacia la enseñanza de nuevos contenidos. Esperamos que esto permitiera que se consolidaran las rutinas y le diera tiempo al equipo para preparar recursos que facilitarían la enseñanza de nuevos contenidos remotamente. Creí que intentar continuar con nuestra estructura de clases sería beneficioso tanto para el proceso de planificación de los profesores como para el aprendizaje de los estudiantes (ojalá conservando cierta consistencia y comunidad).

Junto con mi colega Greg Hughes, formulamos algunas opciones que podían usarse remotamente en cada sección de la clase. Mi colega produjo una gráfica de resumen, una guía detallada y guías de video que explicaban en profundidad el proceso de crear secciones de clases. Tomamos en cuenta la variedad de nuestro equipo en lo que respecta a sus habilidades para usar tecnologías de aprendizaje, e intentamos garantizar que hubiera opciones que fueran muy fáciles de implementar y otras ligeramente más avanzadas. Queremos que el equipo se asegure de integrar ciclos de responsabilización, que no solo les permitan monitorear la finalización de tareas, sino también la comprensión y los malentendidos conceptuales.

Los documentos se difundieron inicialmente entre los líderes de la organización y las escuelas y, después, entre el resto del equipo. Los documentos fueron bien recibidos. Hemos promovido la planificación colaborativa en las escuelas secundarias de nuestra fundación, para minimizar la carga de trabajo docente. Los líderes académicos de nuestra organización han coordinado qué contenidos nuevos se entregarán en cada asignatura. Esto no solo será de ayuda para compartir recursos, sino que también asegurará que las futuras evaluaciones de la organización estén alineadas ampliamente. Como empezaremos a enseñar nuevos contenidos, esperamos que haya mucho más diálogo con el equipo docente, ya sea en relación con preguntas, dificultades o apoyo general para crear clases y recursos. La guía de aprendizaje en línea respalda este proceso, y creemos que tendrá un impacto positivo de mucha mayor duración sobre la práctica docente.

Recursos

Recursos por Greg Hughes
[@deepexperience1](#)

Resumen de enseñanza a distancia (solo en inglés)

CONOCER MÁS

Guía para la enseñanza a distancia (solo en inglés)

CONOCER MÁS

Nota del traductor: como opción de lectura en español en nuestro blog contamos con varias publicaciones donde se recomiendan herramientas digitales para mejorar la enseñanza remota. Se trata de los [12 pilares para usar las tecnologías de manera efectiva para el aprendizaje](#).

1.6 BUSCANDO FORMAS DE AYUDAR A LAS FAMILIAS Y AL EQUIPO A MANTENERSE EN CONTACTO

Jo Riley:

“A partir de lo que había leído de países donde ya se habían cerrado las escuelas, lo que más orientó mi toma de decisiones fue encontrar formas en que las familias y el equipo aún pudieran sentirse conectados y también ofrecer una estructura para cada día”.

Creo que, para mí, el desafío más grande fue saber que muchos de mis apoderados no tenían la formación académica para ser capaces de entregar el tipo de enseñanza que sus hijos recibirían en la escuela, pero que tenían habilidades diferentes que podíamos aprovechar. Para mí, conocer cuál era nuestro contexto fue lo que dio forma a nuestras decisiones durante los pocos días que tuvimos para armar los paquetes de aprendizaje. Varias cosas orientaron nuestras decisiones, sin olvidar que las cosas en que más pueden ayudar nuestros apoderados son los proyectos prácticos y creativos de aprendizaje en casa que se asignan a mitad de cada período académico. Quizás no puedan ayudar a nuestros niños con su tarea de matemáticas, pero sí pueden crear un increíble modelo móvil de los monumentos de Londres o una bicicleta funcional de madera – y, cuando se trata de hornear y cocinar, suelen sobresalir.

Cuando se anunció el confinamiento, teníamos alrededor de un tercio de las direcciones de email de los padres. Para el viernes en que cerramos, las teníamos todas—incluso habíamos creado direcciones de email y tutoriales rápidos sobre cómo usarlas para los padres que nunca habían tenido uno. Buscamos frenéticamente algún tipo de solución para asignarle trabajo a un curso entero, pues aún no habíamos implementado Google Classroom o Microsoft Teams – algo que teníamos planeado implementar durante el período académico de verano, para lanzarlo en el otoño.

Nos las arreglamos para hacerlo y decidimos que planeáramos el horario cuidadosamente para que coincidiera con los paquetes de trabajo que produciríamos una vez al mes, que consistirían en una

mezcla de plataformas de aprendizaje en línea y actividades prácticas de artes y manualidades que los niños podrían explorar. Al elaborar los paquetes, nos aseguramos de que cada niño también recibiera un bolígrafo, un lápiz grafito, un libro de ejercicios y una regla – cosas prácticas que muchos de nuestros niños no tenían en casa. “Saquemos” la biblioteca y las áreas de lectura para asegurarnos de que cada niño se fuera de la escuela con al menos 3 o 4 libros para leer (nos contactamos con negocios locales para ver si estarían dispuestos a reabastecer la biblioteca si no se devolvían los libros).

Realicé reuniones con distanciamiento social con el equipo, donde también se compartieron las expectativas que debían cumplir. Organizamos un horario diario y llamadas semanales a las casas, las que eran más frecuentes para aquellos niños vulnerables y aquellos con necesidades educativas especiales. Nos basamos en el desarrollo profesional continuo que habíamos realizado desde septiembre para pedir a los profesores que no intentaran desarrollar nuevos aprendizajes, sino que consolidaran y repasaran las cosas que los niños ya habían abarcado.

Nuestra práctica sigue desarrollándose, estamos encontrando formas nuevas de trabajar y mantenernos en contacto. No estamos verificando si los niños completan o no el trabajo – esa realmente no es nuestra preocupación en este momento. Pronto tendremos nuestra primera reunión de equipo por Zoom y pasaremos tiempo reflexionando sobre lo que está funcionando y lo que se necesita cambiar. La retroalimentación que he recibido de las familias y el equipo es que la llamada semanal por teléfono es lo que hace la mayor diferencia. Deseamos encontrar mejores maneras de mantenernos en contacto, posiblemente usando Zoom u otro tipo de tecnología para reunir a los niños.

SECCIÓN 2:

¿CÓMO PODEMOS APOYAR A LOS PROFESORES PARA QUE SIGAN MEJORANDO?

2.1 CONTINUANDO CON EL DESARROLLO DE LOS CONOCIMIENTOS PROFESIONALES DE LOS PROFESORES

Debbie Light:

“Quería emplear este tiempo en desarrollar los conocimientos profesionales de los profesores sobre pedagogía y currículum”.

Pensé en lo que me gustaría que todos mis profesores supieran, aquello que los ayudaría a tomar mejores decisiones de planificación. He recopilado lecturas y videos para los profesores e incluido un “diario de reflexión” para el acompañamiento profesional, que contiene 45 preguntas para ayudarlos a estructurar sus pensamientos.

Además de esto, los jefes de departamento están incluyendo libros, revistas y blogs específicos a las asignaturas que se alinean con nuestro enfoque pedagógico y curricular para que sus equipos los lean. Cada semana, se asignan y debaten ciertas tareas en reuniones remotas de departamentos; estas discusiones luego se integran al Plan de desarrollo del departamento para el año escolar 2020/2021. Después de las vacaciones de mayo, los equipos empezarán a aplicar sus conocimientos perfeccionando la planificación de nuestro currículum.

Extracto del documento de guía entregado al equipo:

Durante la pandemia del COVID-19, debemos seguir enfocándonos en las prioridades de nuestra escuela. Ya no podemos estar en la sala de clases, en la primera línea apoyando y contribuyendo al desarrollo de nuestros estudiantes, lo que es muy frustrante. En lugar de eso, debemos pasar este tiempo preparándonos para nuestro retorno. Teniendo esto en mente, al equipo de Acton se le ha dado la tarea de desarrollar aspectos de su pedagogía y expandir sus conocimientos profesionales en este período, para emplear su tiempo lejos de la escuela de forma cuidadosa y deliberada.

Verán que las sesiones de capacitación están agrupadas según prioridades centrales. La semana 1 se concentra en repasar nuestros principios centrales de diseño para la enseñanza y la semana 2 busca desarrollar nuestro pensamiento sobre el diseño curricular. La semana 3 avanza a capacitaciones más específicas de las asignaturas, donde ya existen capacitaciones de alta calidad. Desde la semana 3 en adelante, los jefes de departamento asignarán 3 horas de lecturas del menú de abajo para ayudar.

Como profesionales, debemos ser capaces de tolerar un alto nivel de autonomía y decidir cuándo y cómo completaremos este trabajo en compatibilidad con el resto de nuestras responsabilidades domésticas. Todas las sesiones de abajo se encuentran en la plataforma de aprendizaje de Ark, a menos que se exprese lo contrario. Su jefe de departamento se contactará con usted y le explicará paso a paso a través de la capacitación completada cada semana durante la reunión semanal del departamento en Microsoft Teams.

↓ Recursos

Una guía completa y lecturas recomendadas (solo en inglés)

CONOCER MÁS

Diario de reflexión para los profesores (solo en inglés)

CONOCER MÁS

Nota del traductor: en el siguiente [organizador de conocimientos](#) se comparten recursos en español similares a los de la guía de lectura que comparte Debbie Light.

2.2 DISEÑANDO UN PROGRAMA DE DESARROLLO PROFESIONAL PARA TODO EL EQUIPO

Louise Hall y Catherine Clark:

“Acordamos un corpus de conocimientos que nos gustaría que todo nuestro equipo adquiriera durante las siguientes 12 semanas”.

La incertidumbre que caracterizó a la semana previa a la decisión del gobierno de cerrar parcialmente las escuelas y las medidas que los jefes y gobernantes necesitaron tomar para prepararse para esa eventualidad significaron que la mayoría de nosotros tuvimos poco tiempo para considerar la mejor forma de apoyar al equipo durante este tiempo. En esta situación, acordamos un corpus de conocimientos que nos gustaría que todo nuestro equipo adquiriera durante las siguientes doce semanas. Esto le permitiría a nuestro equipo estar mejor equipados para navegar el currículum y el modelo de enseñanza y aprendizaje de la organización, además de entender y apoyar el desarrollo emocional de nuestros niños.

Profesores y equipo de apoyo para el aprendizaje – objetivos y fundamentos

Fundamentos: Los nuevos perfiles de enseñanza y aprendizaje se implementarán con el equipo durante el año académico 2020/2021. Durante el período del cierre de escuelas, buscamos apoyar al equipo para que explore exactamente en qué consisten las estrategias efectivas de aprendizaje y enseñanza. Completaremos una serie de módulos para ayudarlos a integrar estrategias de aprendizaje basadas en evidencia. Exploraremos:

- > ¿Cómo podemos crear hábitos saludables durante esta nueva forma de trabajar?
- > ¿Cómo podemos ayudar a los estudiantes a prestarle atención al aprendizaje?
- > ¿Cómo podemos ayudar a los estudiantes a concentrarse en lo que importa?
- > ¿Cómo podemos ayudar a los estudiantes a codificar información en la memoria a largo plazo?
- > ¿Cómo podemos descubrir lo que ya saben los estudiantes?
- > ¿Cómo podemos ayudar a los estudiantes a recordar lo que aprenden?

Reconocemos que algunas de las ideas exploradas pueden parecerles obvias al equipo, mientras que otras pueden parecerles contraintuitivas. Todas tienen el potencial de iluminar nuestra práctica e impulsarnos a reflexionar sobre las razones por las que enseñamos como lo hacemos. Durante este proceso, el equipo se familiarizará con la terminología contenida en los perfiles.

Recursos

Este documento contiene los fundamentos, hojas de ruta y mensajes enviados a diferentes grupos del equipo (solo en inglés)

CONOCER MÁS

Objetivos de aprendizaje para las semanas 3 y 4 para el equipo administrativo y directivo:

Semana 3

Comprensión más profunda del eje de desarrollo infantil “Being Strand-Being Special” (“Ser, sentirse especial”) *

Criterios de éxito

- > Comprensión sólida de la etapa “Being Special” (“Sentirse especial”) de Thrive Being.

El equipo entenderá que:

- > Los niños habrán aumentado su confianza y autoestima
- > Los niños mostrarán sentido de pertenencia a la escuela y lograrán un sentimiento de ser parte de la familia de la comunidad escolar
- > Los niños serán receptivos a nuevas experiencias y estarán dispuestos a hacer un intento

Semana 4

Criterios de éxito para recapitular, revisar y reenfocar

- > Reflexionar sobre aprendizajes claves
- > Resaltar puntos específicos para perfeccionar su propia práctica
- > Notas sobre cómo desarrollar el enfoque completo propio de la organización (específico para cada equipo)

Tarea 1

Usando un escenario determinado de un alumno ficticio que esté en el eje de desarrollo “Ser”, ¿puede identificar en qué aspectos de este eje del desarrollo tiene una laguna? ¿Puede explicar lo que haría en esta situación y las estrategias que podría usar basándose en su propio aprendizaje nuevo? ¿Cuáles podrían ser los potenciales obstáculos en este escenario en particular?

Tarea 2

Reflexionando sobre una experiencia personal con un alumno de la escuela que esté en el eje de desarrollo “Ser”, ¿cómo ajustaría su práctica basándose en sus propios aprendizajes nuevos?

* Estas etapas del desarrollo se basan en la sistematización de evidencia que ha realizado la organización “Thrive” de teorías y disciplinas tales como la Teoría del apego, Teorías del desarrollo infantil, estudios sobre Juego y creatividad; y evidencia neurocientífica. Los ejes de desarrollo humano que se mencionan en el documento guía para el desarrollo profesional del equipo en este caso son: “Ser”; “Hacer”; “Pensar”; e “Identidad y empoderamiento”. Cada uno de estos ejes posee ciertos desafíos o tareas del desarrollo que serán más prevalentes para los niños.

2.3 CONTINUANDO CON LA CAPACITACIÓN PROFESIONAL DE PROFESORES EN PRÁCTICA

Keren Davis:

“Quise seguir capacitando en línea a los profesores en formación”.

Quise seguir capacitando en línea a los profesores que estuvieran en su práctica inicial (*Initial Teacher Trainees*) o recién titulados (*Newly-Qualified Teachers*), enfocándome en alguna habilidad que fuera útil para la enseñanza a distancia, y quería que la sesión tuviera una estructura similar a la de nuestras capacitaciones normales. Los desafíos a los que me enfrenté fueron:

- a) Mantener nuestra cultura habitual de desarrollo profesional continuo cuando no estamos todos en la misma sala y no podemos ver al otro practicar.
- b) Normalmente somos un grupo de 18 personas, por lo que es difícil tener discusiones.
- c) Dificultades técnicas— que los videos de modelaje y los subgrupos de las videollamadas funcionaran.

Mi plan para la sesión era tener un modelo docente claro sobre cómo ayudar a los estudiantes a aprender en línea. Mi plan tenía la siguiente estructura:

1. Explicar en detalle los fundamentos de por qué se necesita que la exposición del profesor sea muy clara.
2. Compartir criterios de éxito.
3. Ver un video de una clase remota —uno de matemáticas, y uno de historia.
4. Actividad *Todos escriben*⁵: cada uno comparte un “Qué salió bien” del video. Luego, se hacen *Preguntas sin aviso* usando las respuestas para orientar la discusión.
5. Actividad *Todos escriben*: cada uno comparte un “Hubiese sido aún mejor si” del video. Luego, se hacen *Preguntas sin aviso* usando las respuestas para orientar la discusión.
6. Tiempo para planificar/escribir un guion para la siguiente sesión de modelaje.
7. Dividirse en subgrupos para practicar el modelo de cada uno compartiendo pantallas. Mantenerse en pares/tríos específicos según asignatura. Pensar en la división de los subgrupos antes de la sesión.
8. Cada par entrega y obtiene retroalimentación usando criterios de éxito. Ir de un grupo a otro para entregar apoyo y retroalimentación.
9. Por último, todos se reúnen para una actividad del tipo *Todos escriben* sobre un aprendizaje en el que trabajarán mañana.

Esta capacitación remota fue un gran éxito. Quedé muy contenta con la participación de los profesores practicantes en las actividades *Todos escriben*, ya que esto me permitió ver lo que todos estaban pensando. También significó que pude facilitar discusiones significativas usando lo que habían escrito como punto de partida, lo que también sirvió como un modelo sobre cómo podrían chequear la comprensión de sus estudiantes. Fue muy impresionante ver que la práctica estaba efectivamente ocurriendo al recorrer los subgrupos. Quizás esto se debió a que sabían que yo podía aparecer en cualquier momento, o quizás fue porque nuestros profesores ven el valor de practicar en estas sesiones como parte de la cultura de desarrollo profesional continuo habitual de nuestra escuela, pero, sea como sea, funcionó.

Notas del traductor:

⁵ Todos escriben es una de las técnicas para promover el ratio de pensamiento que se detallan en [Enseña como un Maestro 2.0](#) de Doug Lemov. Esta estrategia consiste en hacer que todos los participantes escriban sus ideas con un tiempo suficiente para que las desarrollen, antes de generar, por ejemplo, una discusión en grupos o responder en voz alta una pregunta del profesor.



Recurso

La sesión de PowerPoint

CONOCER MÁS

Práctica

Criterios de éxito:
Pequeños conjuntos de contenidos, hablar en base a una imagen
Economía del lenguaje
Repetir y enfatizar palabras/ideas importantes
Hacerse preguntas con pausas
Usar “puntos de pausa” para aumentar la *Ratio* de pensamiento

Rondas:
Profesor 1: comparte tu pantalla y ejecuta tu “yo hago” dos veces.
Profesor 2: Entrega retroalimentación
Profesor 1: Ejecuta tu “yo hago” dos veces más
Intercambiar

Entregar retroalimentación:
1. ¿Fue claro?
2. ¿Había algo que sobrecargara la memoria de trabajo?
3. ¿Podría haber hecho mayor énfasis en los puntos clave?
4. ¿Hubo pausas suficientemente largas?
5. ¿Hubo un punto de pausa para chequear la comprensión?

Diapositiva de PowerPoint para la actividad de práctica de la sesión de capacitación.

Cosas que salieron bien:

1. Mantener la estructura lo más similar posible a nuestras sesiones habituales de desarrollo profesional continuo, con fundamentos muy claros.
2. Mostrar videos de modelaje de diferentes asignaturas— aprendí mucho solo de volver a ver mis propios videos (matemáticas), así como de uno de historia.
3. Usar la función de chat para las actividades *Todos escriben* para que todos participen, pero después hacer *Preguntas sin aviso* usando las respuestas y facilitar una discusión de esta forma.
4. Dividirse en grupos pequeños específicos a las asignaturas para practicar.
5. Visitar los grupos y, después, cuando volvimos a reunirnos entre todos al final, destacar las retroalimentaciones o prácticas efectivas que vi en cada grupo.
6. Hacer una actividad final de *Todos escriben* al término para ver las conclusiones de los participantes.

Después de reflexionar, estas son algunas formas en que se podrían mejorar mis sesiones:

1. Con la práctica, las personas tienen más probabilidades de sentirse incómodas, porque es su primera vez practicando en línea, por lo que debí ser más explícita sobre quién iba primero. Por ejemplo, “La persona de cada grupo cuyo nombre sea primero en orden alfabético empieza”.
2. Modelar cómo se ve la práctica ideal y compartir mi pantalla al mismo tiempo, en vez de solo explicar acerca de esta.
3. Publicar la diapositiva de “rondas, criterios de éxito, retroalimentación” en la función de chat o en el grupo de Whatsapp de profesores en su práctica inicial, para que todos puedan verla cuando se dividan en sus nuevos grupos y puedan seguir refiriéndose a ella.
4. Invitar a otros mentores a unirse avisándoles en la reunión informativa de las mañanas. “No quiero presionarlos, pero si quieren unirse, por favor háganlo, ya que ayudaría a los practicantes a planificarse, etc.

2.4 APOYANDO A LOS PROFESORES EN PRÁCTICA A ENSEÑAR VIRTUALMENTE

Kathryn Frost:

“¿Cómo seguimos apoyando a los profesores en práctica para que perfeccionen su enseñanza virtual?”

He estado tratando de definir cómo seguir apoyando a los profesores en práctica para que perfeccionen su enseñanza virtual (y cómo ayudar a mis colegas, que también son líderes de desarrollo, a trabajar virtualmente con los profesores en práctica).

Organicé un grupo para que los líderes de desarrollo practiquen cómo realizar sesiones virtuales de práctica antes de implementarlo para el uso con sus profesores en formación asignados. Usé la planilla de planificación de práctica para crear un modelo que otros pudieran usar, recluté a voluntarios para que probaran las sesiones, los organicé en grupos de a 3 y después establecí un calendario con los siguientes pasos a seguir.

Paso 1 - Comparte un artefacto con su grupo. Por ejemplo, una planificación de clases, una reflexión de tu diario, una unidad de trabajo.

Paso 2 - Planifica la práctica para esta sesión.

Paso 3 - Organice una videollamada con su grupo para realizar las sesiones virtuales de práctica.

Paso 4 - Desarrolle una sesión de evaluación para discutir qué salió bien/qué habría podido salir mejor y planifique compartir los hallazgos con colegas.

Definitivamente creo que este es un proceso necesario antes de implementar la práctica virtual con todos los profesores en formación, incluso si es solo para tener mayor confianza.

Datos útiles

Habiendo atravesado todo el ciclo, elaboramos este documento de datos útiles para compartirlo con colegas, en base a sus evaluaciones de la práctica:

- > ¡La práctica virtual funciona! Pusimos la práctica a prueba, incluyendo: optimizar una entrada del diario del practicante, mejorar un aspecto específico de una planificación de clases (Estándar de enseñanza 6), hacer que el practicante “comenzara por el final” al planificar y modelar un concepto clave.
- > Puede ser útil usar el plan de práctica al planificar una sesión.
- > Compartir en pantalla es potente—escribir en Word y compartir la pantalla funciona bien.
- > Pida más información sobre lo que podría necesitar antes de empezar la práctica; por ejemplo, un esquema de trabajo, información específica a la asignatura.
- > Considere con antelación cómo hará un seguimiento de la práctica y en qué podría ofrecer apoyo el mentor, ej., en áreas específicas a la asignatura.
- > Envíele un email en que se detalle la práctica al mentor y al tutor después de la sesión y asegúrese de que el practicante realice acciones de seguimiento que consoliden la habilidad.
- > Descubrimos que existe una oportunidad real en la práctica virtual ya que, si es necesario detenerse porque el practicante no tiene toda la información que necesita, se puede retomar la sesión un par de días después y pedirle que hable con su mentor en el intertanto (lo que es muy diferente a lo que sucede en la escuela).
- > Use videos pregrabados cuando sea apropiado.
- > Considere practicar la logística en Zoom/Teams con un colega antes de avanzar. Por ejemplo: si planea modelar una habilidad, ¿es mejor grabar un video de usted mismo para verlo con el practicante o modelar en vivo?

2.5 ENTREVISTANDO A CANDIDATOS A PROFESORES DE FORMA REMOTA

Chris Mitchinson:

“No ver a un profesor en acción es un riesgo”

Después de hablar con otros miembros del programa de formación docente y hacer una entrevista tras otra durante dos días, esto es lo que pienso sobre entrevistar en línea. Obviamente, no ver a un profesor en acción es un riesgo, pero, con las videoconferencias, también se pierden muchas pistas sutiles. Por ejemplo, cómo el candidato entra a una sala; su presencia física alrededor de una mesa; el contacto visual; cómo reacciona en una situación de presión como una entrevista, etc. Todas estas señales meta-conductuales que detectamos intuitivamente, están ausentes.

Si necesita reclutar, asigne tareas para reducir el número de candidatos o para conocer mejor al candidato. Una sesión de preguntas y respuestas no es suficiente, y, a medida que profundice en el proceso, se dará cuenta (a pesar de que ya lo sepa) de que cualquier persona puede decir cualquier cosa. Para ayudar a evaluar esto, sugiero dividir la entrevista en tres etapas separadas.

Etapa 1 – Asignar una tarea (por ejemplo):

8:30 – 9:00: Se le envía un artículo corto de investigación al candidato para que lo lea y diga cómo podría impactar en su enseñanza. Debe enviar su respuesta por email antes de las 9 am.

9:00 – 9:30: Se le envía al profesor una situación hipotética de la sala de clases y de nuevo debe enviar de vuelta un email corto antes de las 9:30 en que diga cómo lidiaría con esto.

10:00 – 10:30: Se le pide al candidato que escriba un breve resumen de su peor clase y qué aprendió de ella y mandarlo por email.

Con esta información, ya se podría reducir el número de candidatos.

Etapa 2 – Impacto:

Envíe a los candidatos una serie de preguntas con anticipación, pidiéndoles ejemplos de impacto. Estas preguntas se pueden ajustar dependiendo del cargo al que esté postulando el candidato y pueden ser anecdóticas (en vez de estar basadas en datos) dependiendo de la experiencia.

Etapa 3 – Dependiendo de su proceso de entrevista, ahora podría hacer preguntas “en frío”.

Etiqueta virtual: los primeros minutos pueden ser engorrosos, ya que todas las partes interesadas en la entrevista deben ingresar por separado, manipular sus micrófonos y computadores y hacer los ajustes necesarios. En este punto, sugiero suspender cualquier juicio, ya que incluso el candidato más calificado puede verse debilitado, sentado en el salón de sus padres con su madre ayudándole a arreglar un problema tecnológico. Al comienzo, yo me presentaría normalmente, antes de discutir la rutina virtual de la ocasión. Discúlpese con antelación por si las cosas no van de acuerdo con el plan (al menos una persona durante todo el proceso empezará a hablar sin encender su micrófono); aclare que, cuando la tecnología falle, volverán al punto anterior que todos hayan podido captar. Esclarezca que el candidato debe dirigir sus respuestas a quien le haya hecho la pregunta, mientras los otros entrevistadores pueden apagar sus cámaras y micrófonos, pero seguir escuchando sin distraerse. Esto es importante, ya que todos están trabajando desde la casa y puede que tengan que reaccionar a una “situación del entorno”. También sugiero clarificar si puede haber alguna interrupción y comunicar claramente que, si esto ocurre, no hay que preocuparse y que simplemente se repetirá la pregunta. Se les debe recordar a todos los candidatos que hay un periodo de prueba y que será más importante que lo normal, ya que el proceso no puede ser tan riguroso.

Finalmente, después de hacer entrevistas por dos largos días y hablar con otros participantes del programa, me impresionaron dos hechos. El primero: es muy fácil lograr una buena impresión en una videoconferencia, y muchas compañías las usan como primera prueba en un proceso de entrevistas—no como la última ni la única. Segundo, hablé con el vicedirector de una escuela secundaria que en ese momento estaba entrevistando a candidatos para el puesto de director por Zoom, y me pareció que, a pesar de no tener experiencia como director de secundaria, pero sí tener 20 años de experiencia como profesor de primaria, creo que podría hacer una entrevista bastante convincente por Zoom para convertirme en el siguiente líder de esa escuela, lo que, en resumen, es el problema intrínseco de entrevistar de esta forma.

Los participantes de nuestro programa de formación docente (*Teacher Education Fellows*) han compartido estos extractos, conocimientos y experiencias. Representan desafíos específicos a sus contextos y se basan en los aprendizajes y recursos del programa para desarrollar soluciones. Esperamos que sirva como un recurso útil para otros educadores del sector durante estos tiempos difíciles.

El Teacher Education Fellows es un programa de dos años para ayudar a educadores docentes ya experimentados a desarrollar enfoques informados e intencionales para los componentes más importantes de la formación docente. Si estás interesado en mejorar tu práctica, beneficiarte de la red de contactos y participar en las mejores discusiones sobre educación, póngase en contacto con nuestro equipo para convertirse en miembro.

CONOCER MÁS

Para más información sobre Ambition Institute y sobre el paquete completo de nuestro programa, haga [click aquí](#).

MANTÉNGASE INFORMADO

 ambition.org.uk

 [@Ambition_Inst](https://twitter.com/Ambition_Inst)



**Ambition
Institute**

Ambition Institute
is a registered charity,
number 1146924.