

COMUNIDADES DE APRENDIZAJE PROFESIONAL

Serie **Trabajo Colaborativo** para el
Desarrollo Profesional

CENTRO DE PERFECCIONAMIENTO, EXPERIMENTACIÓN E
INVESTIGACIONES PEDAGÓGICAS - CPEIP
Ministerio de Educación



COMUNIDADES DE APRENDIZAJE PROFESIONAL

El trabajo colaborativo es una de las tendencias actuales cuando se habla de estrategias de desarrollo profesional docente. Sin embargo, existen distintas modalidades para implementarlo en la escuela, destacando entre ellas, las Comunidades de Aprendizaje Profesional.

El presente documento busca ser una herramienta para que equipos directivos, técnicos-pedagógicos y docentes, desarrollen Comunidades de Aprendizaje Profesional (en adelante, CAP) en sus escuelas. Para ello, en primer lugar se clarifica su sentido y significado, luego se señalan aspectos claves para su implementación y finalmente se profundiza en su vinculación con los Planes Locales de Formación.

¿Qué se entiende por Comunidad de Aprendizaje Profesional?

Una CAP consiste en un grupo de profesoras y profesores que se reúnen, de forma periódica, a trabajar colaborativamente para abordar problemáticas asociadas a sus prácticas de aula. En estos encuentros, los docentes discuten y reflexionan críticamente respecto a cómo mejorar el aprendizaje de sus estudiantes, y llegan a acuerdos, que luego implementan en sus aulas (Stoll, Bolam, McMahon, Wallace & Thomas, 2006; Liberman & Miller, 2011; Aitsl, s.f).

Si bien cada CAP es distinta acorde al contexto en donde se desarrolla, éstas comparten ciertas características que pueden derivarse de los tres conceptos que la componen (Krichesky & Murillo, 2011; Stoll et al., 2006):



COMUNIDAD

Grupo con **valores y normas compartidas**, en donde existen relaciones de **confianza, respeto y apoyo mutuo**, y las decisiones se toman en conjunto



APRENDIZAJE

Los docentes **aprenden de otros y con otros** con el propósito de mejorar el aprendizaje de los estudiantes.



PROFESIONAL

Cuando los colegas colaboran, estos perfeccionan un **cuerpo técnico y especializado de conocimiento**, y aumentan su **compromiso profesional**.

Toda CAP se lleva a cabo teniendo en cuenta las siguientes premisas:



¿Qué se necesita para implementar una CAP en la escuela?

Instalar una CAP es una tarea desafiante, por lo que se recomienda considerar los siguientes puntos:

1. APOYO INSTITUCIONAL

Es fundamental que el director y el equipo directivo de la escuela se comprometan con el desarrollo de la CAP, creando las condiciones para su funcionamiento y promoviendo una cultura de colaboración, que permita la distribución de liderazgos y la toma de decisiones en conjunto (Mineduc, s.f.a).

Las tareas particulares que pueden desarrollar los equipos directivos en relación con las CAP son:

- Articular las CAP con las estrategias y acciones definidas en el Plan de Mejoramiento Educativo (PME) de la escuela y particularmente, dentro del Plan Local de Formación.
- Definir grupos de trabajo y liderazgos facilitadores para el desarrollo de las CAP.
- Crear condiciones materiales, de tiempo y espacio para su adecuado funcionamiento.
- Detectar redes de apoyo a nivel territorial para potenciar el desarrollo de CAP inter- escuelas.
- Monitorear progresos y logros dentro de la CAP. Esto podría realizarse, por ejemplo, mediante reuniones periódicas con los facilitadores del grupo, y/o la observación de algunas sesiones.
- En algunas CAP los directivos también podrían integrarse como participantes, siempre y cuando existan relaciones de suficiente confianza y reciprocidad en el grupo.

2. CONDICIONES MATERIALES Y ESPACIO TEMPORALES

Para la implementación de una CAP, es fundamental tener en cuenta los siguientes aspectos:



Tiempo: Una CAP necesita de tiempo y periodicidad para desarrollarse. Hay que planificar tiempos tanto para preparar las reuniones como para implementarlas, y procurar que estas sean periódicas, para construir confianzas e ir profundizando aprendizajes. Se recomienda coordinar **tiempos no lectivos** de los docentes para efectuar las sesiones y procurar que estas duren alrededor de 90 minutos, con una frecuencia mensual o cada tres semanas.



Espacio: Es necesario contar con una sala o espacio cerrado. Se sugiere disponer las mesas en círculo o semicírculo para que los participantes puedan mirarse al conversar. Una vez que se disponga de este espacio, es crucial acordar con los demás actores de la escuela que las reuniones no sean interrumpidas, para poder conversar.



Materiales: Es crucial contar con recursos que estimulen discusiones basadas en evidencias, por ejemplo, trabajos de los alumnos, evaluaciones, cuadernos o extractos de videos de clases. También se deben considerar materiales que permitan hacer registros de lo que se discute en la sesión, junto con guías, fichas de lectura u otros elementos relevantes.



Agrado: El trabajo en la escuela es muy arduo y la actividad dentro de una CAP también resulta demandante. Por esto, es importante contar con elementos que den comodidad y agrado, tales como café, té, galletas, entre otros.

3. CONFORMAR GRUPOS DE TRABAJO

Para la conformación de una CAP es esencial que se tomen en consideración los siguientes elementos:

- a. **Definir un foco de trabajo:** Antes de iniciar el trabajo en una CAP, es necesario que el equipo directivo identifique cuál será la temática en la que esta se focalizará. Para esto, conviene hacer una revisión del Plan Local de Formación en el que ya se han determinado necesidades de mejora, seleccionando aquellas en que el trabajo en comunidades de aprendizaje tenga sentido.

En caso de que su establecimiento aún no cuente con un Plan Local, o bien que en este u otros instrumentos, como el PEI o PME, los objetivos de mejora no estén explicitados en un nivel de detalle que le permita determinar con facilidad un foco de trabajo, puede utilizar otras fuentes, entre ellas, los resultados de la evaluación docente. Por ejemplo, si sus profesores tienden a mostrar un desempeño descendido en aspectos asociados a la interacción pedagógica con sus estudiantes, particularmente en el indicador retroalimentación, este podría ser un foco para trabajar en la CAP.

- b. **Formar el grupo:** Se recomienda trabajar con grupos pequeños (de 5 a 10 personas) y que la participación sea voluntaria. La composición del grupo dependerá de la temática que se decida trabajar en la CAP (Mineduc, s.fb).



Por ejemplo, si el foco de la CAP es promover la retroalimentación formativa en el aula, el grupo podría reunir a profesores de distintas asignaturas, pero del mismo ciclo, de modo de instaurar esta práctica de manera consistente en las clases. Ahora, si el foco fuese promover el juego guiado en educación inicial, convendría trabajar con educadoras de párvulo y otros profesionales, por ejemplo, un psicólogo.

- c. **Identificar un Facilitador:** Las CAP requieren de un líder o dos que coordinen al equipo y organicen su trabajo en torno a metas comunes (Mineduc, s.fa). Su función en el grupo puede incluir el asegurar que todos se reúnan, transmitir información, mediar las discusiones y estructurar las sesiones.

4. CONSTRUIR CONFIANZAS

Dado que las CAP implican la exposición de la propia práctica, pueden surgir ciertos temores. Además, es un ambiente donde las ideas de todos son sometidas a examen y cuestionamiento, lo que, aunque se haga de forma constructiva, podría resultar amenazante. Por lo anterior, es imprescindible que en las CAP se generen y mantengan **relaciones de confianza y un buen clima de trabajo**, en el que se fomente el respeto y la escucha mutua entre sus miembros (Hennessy, Mercer & Warwick, 2011; Liberman & Miller, 2011).

Las relaciones descritas anteriormente no se dan en forma espontánea, es necesario construirlas intencionadamente, conversando sobre el tema y estableciendo ciertos criterios de funcionamiento al interior del grupo (Mineduc, s.f.a).

Algunos elementos que pueden servir para lo anterior son los siguientes:

- Establecer un **acuerdo de confidencialidad** entre los participantes desde el inicio de la CAP, para que se genere y resguarde un espacio de intimidad adecuado.
- Mantener un **trato cordial** y dar espacio al **humor**.
- **Escuchar activamente a los demás**, considerando valiosas las distintas posturas y siendo respetuosos frente a las discrepancias.
- Brindar **apoyo y contención** a quienes expresen preocupaciones o se sientan vulnerables.
- Acordar algunos **principios de buena convivencia**, por ejemplo, pedir y dar la palabra, evitar las distracciones (no usar el celular o realizar otras tareas en la CAP), seguir las instrucciones, etc.
- Comenzar utilizando **evidencias y ejemplos externos** como insumos para la reflexión y más adelante, analizar las prácticas de los participantes. Esto permitirá que el grupo aprenda a reflexionar críticamente con menos presión, desarrollando confianzas y ciertas habilidades, que luego les permitirán analizar sus prácticas de manera más profunda y segura.



5. APRENDER A REFLEXIONAR CRITICAMENTE

Generar discusiones productivas en una CAP resulta desafiante pues se requiere del desarrollo y fortalecimiento de una serie de habilidades tanto a nivel individual como colectivo.

¿Cómo dialogar en una CAP?

Diversos estudios han demostrado que **no todos los tipos de conversación y de colaboración tienen el mismo valor educativo** (Mercer & Littleton, 2007).

Mercer (2013) realiza una tipificación de distintos tipos de habla, destacando el habla exploratoria como aquella que es esencial para generar aprendizaje.

Características del habla exploratoria

- Los integrantes participan activamente, hacen preguntas y comparten información relevante y clara.
- Las opiniones son respetadas, y se pueden cuestionar y criticar de forma constructiva.
- Los cuestionamientos se respaldan con argumentos y se ofrecen alternativas.
- El proceso de razonamiento se hace transparente en el habla y es colectivo. El grupo busca llegar a acuerdos, para tomar decisiones y progresar conjuntamente.

El rol del facilitador de una CAP es crucial para promover el habla exploratoria, sobre todo en las primeras sesiones. Al respecto, algunas intervenciones que puede llevar a cabo son las siguientes:

Intervenciones que promueven discusiones productivas (van Es, 2010):

- Abrir la discusión: Permitir un espacio de “lluvia de ideas” mediante preguntas abiertas en relación con la temática abordada.
- Centrar la discusión: Llevar la conversación hacia el foco de la CAP. En momentos en que la discusión se dispersa, el facilitador puede retomar ideas dichas por los participantes que sí estaban alineadas con el foco. Otra alternativa es llevar la atención de los participantes hacia determinadas evidencias que ilustran el tema que se quiere tratar.

- Explorar las inferencias: El facilitador realiza preguntas que le permiten indagar en lo que está pensando el profesor al emitir determinado comentario. Frente a la respuesta que reciba de un docente, el facilitador puede generar nuevas preguntas que inviten a los demás miembros del grupo a opinar respecto al argumento dado por el colega. Este ejercicio permite comprender que a partir de una misma afirmación o situación pueden hacerse inferencias variadas, e invita a flexibilizar la forma en que se interpreta.
- Sintetizar: El facilitador debe estar atento al tiempo durante la sesión y cuando queden pocos minutos, es importante que genere una síntesis de los principales temas abordados, o invite al grupo a generarla. También es importante recoger las opiniones de los docentes en relación con el desarrollo de la discusión y su vínculo con temas abordados en reuniones previas.

Es probable que en un principio los participantes esperen y descansen en la conducción de los facilitadores del grupo y tiendan a tener dificultades para confrontar sus puntos de vista. No obstante, a medida que pasa el tiempo y que se genera mayor confianza, la regulación de las interacciones deja de recaer exclusivamente en los facilitadores, y los participantes son más activos en dirigir la conversación, mediante preguntas y temas a abordar. También tienden a mostrarse más abiertos al diálogo y a generar críticas constructivas a sus colegas (Grossman, Wineburg, & Woolworth, 2001).

¿Qué relación tiene una CAP con el Plan Local de Formación?

Como se señaló previamente, las comunidades de aprendizaje son una potente herramienta para la formación en servicio de profesoras y profesores en la escuela. Por ello es ideal que el equipo directivo las declare explícitamente en el Plan Local de Formación.

Se recomienda que ellas formen parte de las acciones, vinculadas a alguna estrategia, y con ello al objetivo estratégico del PME correspondiente, dándole contexto y coherencia a la actividad, y de ser requerido, recursos.

Veamos un ejemplo:

Dimensión: Gestión Pedagógica				
OBJETIVO ESTRATÉGICO			PLANES REQUERIDOS POR NORMATIVA	
(máximo 800 caracteres)			<input type="radio"/> Plan de Gestión de la Convivencia Escolar <input type="radio"/> Plan de Formación Ciudadana <input type="radio"/> Plan de Apoyo a la Inclusión <input type="radio"/> Plan de Sexualidad, Afectividad y Género <input checked="" type="radio"/> Plan de Desarrollo Profesional Docente <input type="radio"/> Plan Integral de Seguridad Escolar	
<i>Desarrollar el pensamiento creativo en los estudiantes a través del fortalecimiento de las capacidades de los docentes.</i>				
ESTRATEGIAS				
1º PERÍODO ANUAL	2º PERÍODO ANUAL	3º PERÍODO ANUAL	4º PERÍODO ANUAL	SUB DIMENSIÓN
Generar una comunidad de aprendizaje profesional con foco en la promoción del pensamiento creativo, en la que trabajen profesores de primero y segundo básico.	Generar nuevas comunidades de aprendizaje profesional con foco en la promoción del pensamiento creativo, incorporando a profesores de tercero y cuarto básico.	Generar nuevas comunidades de aprendizaje profesional con foco en la promoción del pensamiento creativo, incorporando a profesores de quinto y sexto básico.	Generar nuevas comunidades de aprendizaje profesional con foco en la promoción del pensamiento creativo, incorporando a profesores de séptimo y octavo básico.	<input type="radio"/> Gestión del Currículum <input checked="" type="radio"/> Enseñanza y aprendizaje en el aula <input type="radio"/> Apoyo al desarrollo de los estudiantes

Referencias

- AITSL (s.f). *Professional learning communities*. Recuperado del sitio web del Australian Institute for Teaching and school Leadership (AITSL), <https://www.aitsl.edu.au/docs/default-source/feedback/aitsl-professional-learning-communities-strategy.pdf?sfvrsn=c42dec3c>
- Hennessy, S., Mercer, N., & Warwick, P. (2011). *A dialogue inquiry approach working with teachers in developing classroom dialogue*. *Teachers College Record*, 113(9), 1906-1959.
- Krichesky, G. J., & Murillo, F.J. (2011). *Las Comunidades Profesionales de Aprendizaje. Una Estrategia de mejora para una nueva Concepción de Escuela*. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 9(1), 65
- Lieberman, A. & Miller, L. (2011). *Learning Communities. The starting point for professional learning in schools and classrooms*. *JSD*, 32(4), 16-20.
- Mercer, N., & Littleton, K. (2007). *Dialogue and the development of children's thinking*. Oxon: Routledge.
- Mercer, N. (2013, 5 de abril). *Diálogo para el desarrollo de la autorregulación en la sala de clases*. Seminario Internacional Interacciones en el aula: promoviendo diálogos para el aprendizaje. Escuela de Psicología, PUC. Santiago, Chile.
- Mineduc (s.f.a). *Fortalecimiento del trabajo colaborativo*. Recuperado del sitio web Liderazgo Escolar, <http://liderazgoescolar.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/55/2016/04/I.-Fortalecimiento-del-trabajo-colaborativo.pdf>
- Mineduc (s.fb). *Desarrollo de talleres de reflexión pedagógica*. Recuperado del sitio web Liderazgo Escolar, <http://liderazgoescolar.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/55/2016/04/II.-Desarrollo-de-talleres-de-reflexi%C3%B3n-pedag%C3%B3gica.pdf>
- Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Wallace, M. & Thomas, S. (2006). *Professional Learning Communities: A Review of the Literature*. *Journal of Educational Change*, 7(4), 221-258
- Van Es, E. A. (2010). *A framework for facilitating productive discussions in videoclubs*. *Educational Technology*, 50(1), 8-12.



Chile
en marcha

COMUNIDADES DE APRENDIZAJE PROFESIONAL

Serie **Trabajo Colaborativo** para el
Desarrollo Profesional

CENTRO DE PERFECCIONAMIENTO, EXPERIMENTACIÓN E
INVESTIGACIONES PEDAGÓGICAS - CPEIP
Ministerio de Educación