



Federico Malpica Basurto

LAS COMUNIDADES
online
DE APRENDIZAJE
PROFESIONAL

COMO HERRAMIENTAS
PARA EL DESARROLLO
DOCENTE

Los docentes vivimos una profesión en la que, por su propia naturaleza, conlleva unas satisfacciones enormes, pero a pesar de ello, podemos vivir toda una carrera magisterial sin sentir la verdadera necesidad de mejorar de manera sistemática nuestra práctica. En parte, esto es debido a que los recursos actuales para la mejora de las habilidades docentes distan mucho de ofrecer los resultados adecuados. Según TALIS (*Teaching And Learning International Survey*) realizado en el 2009 y 2013, primera encuesta internacional sobre enseñanza y aprendizaje realizada en 23 países por parte de la OCDE, afirma que:

“Una media de tres cuartas partes de los profesores de todos los países TALIS comunicó que el aumento de la calidad de su trabajo no recibía ningún reconocimiento. Una proporción similar informó de que no recibirían ningún reconocimiento si fueran más innovadores en su enseñanza. Además, solamente alrededor de la mitad del profesorado de los países TALIS comunicó que su director utilizaba métodos eficaces para determinar el rendimiento de sus profesores. Ello dice muy poco a favor de los esfuerzos que realiza una serie de países para promocionar centros de enseñanza que fomenten una constante optimización”.

Por eso, es necesario un gran impulso por parte de la comunidad educativa y de los colegas de profesión, para desarrollar la calidad en las aulas. Como manifestaba Ribeiro (1988), “se refleja así la necesidad de que [la mejora de] la tarea docente requiere de un trabajo en equipo en el cual se dé el planteamiento de la docencia como una tarea de investigación colectiva, de pro-

ducción de conocimiento sobre la enseñanza y el aprendizaje”.

Una comunidad de aprendizaje profesional consagra sus actividades y de los equipos que la integran a estudiar nuevas formas de cumplir cada vez mejor con las finalidades del aprendizaje o también llamado perfil de egreso. Impulsa a los docentes a pensar creativamente sobre su práctica, y a cómo hacer para compartirla con el resto de colegas. Cuando se encuentra una nueva práctica, se prueba y si la evidencia comprueba su utilidad, se extiende al resto de colegas a través de redes de aprendizaje entre iguales. Cada equipo de mejora y los grupos que lo conforman, están pensando constantemente en diferentes aspectos de la práctica educativa, de una manera sistemática, organizada y alineada con un propósito común.

Comunidades de aprendizaje online para el desarrollo profesional

Las plataformas online ofrecen una gran oportunidad para el desarrollo profesional docente, pues la formación deja de estar suscrita a un entorno geográfico determinado, con la reducción en desplazamientos y por tanto, en la inversión que esto supone para los docentes y las propias instituciones educativas. Sin embargo, es necesario seguir algunos principios de deben alimentar el diseño de dichas herramientas, por ejemplo, contar con análisis personalizado de la práctica pedagógica, que permitan la mejora continua de dicha práctica y su certificación a nivel personal, así como el acceso a una comunidad internacional de docentes interesados en mejorar y compartir sus experiencias en las aulas.

Un sistema de mejora continua de las prácticas educa-

Figura 1. Los tres pilares del Aprendizaje en las Comunidades Profesionales

tivas debe ser ágil y simple, a la vez que riguroso y motivante y debería sostenerse en tres principios básicos: 1) El aprendizaje colaborativo, es decir, la capacidad que debemos tener como profesionales para aprender unos de otros; 2) El aprendizaje adaptativo, que se traduce en la capacidad de la herramienta de “aprender” de cada usuario y adaptarse a sus propias necesidades e intereses, así como ser capaz de dibujar un itinerario formativo a medida. Y finalmente, 3) Motivación y reconocimiento, o la capacidad de la comunidad educativa y las autoridades, para reconocer las evidencias de prácticas educativas efectivas en las aulas y en los resultados de aprendizaje de los alumnos y las alumnas.



Figura 2. Las dieciséis competencias docentes de TeachersPro

Ejemplo de una herramienta online para el desarrollo profesional docente

El Instituto Escalae, se propuso hace tres años ofrecer a todos los profesionales dedicados a la docencia (maestros, profesores, formadores) una innovadora plataforma *online* que permitiera el análisis, el desarrollo y la certificación de sus habilidades y competencias docentes, así como la oportunidad de compartirlas con otros docentes. Después de años de intensa labor de investigación y desarrollo, actualmente esta metodología se está ya probando con profesores de España y Latinoamérica.

Los contenidos se presentan en habilidades docentes que se dividen en 16 competencias dentro de 4 áreas generales de la docencia: planificación, impartición, evaluación y gestión. Para facilitar el desarrollo de cada competencia, son presentadas en itinerarios formativos a través de desafíos tales como el Aprendizaje Basado en Problemas, el Trabajo por Proyectos, la Evaluación de Competencias, así como la Atención a la Diversidad y los Entornos de Aprendizaje.



“ LAS PLATAFORMAS ONLINE OFRECEN UNA GRAN OPORTUNIDAD PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE ”



“ UN SISTEMA DE MEJORA CONTINUA DE LAS PRÁCTICAS EDUCATIVAS DEBE SER ÁGIL Y SIMPLE, A LA VEZ QUE RIGUROSO Y MOTIVANTE ”

TeachersPro es capaz de ofrecer itinerarios personalizados en función del perfil de cada docente, adaptándose a sus necesidades e intereses. Además, los usuarios pueden compartir la evidencia de sus prácticas entre colegas y obtener así, reconocimiento (insignias y reputación) en esta comunidad internacional de aprendizaje docente.

Las características principales de esta plataforma, que permite el aprendizaje docente y su desarrollo profesional son las siguientes:

- **Adaptativa:** personalización continua del itinerario de aprendizaje a partir del perfil de competencias de cada docente, de sus intereses y del tipo de enseñanza que imparte (infantil, primaria, secundaria, bachillerato, universidad y formación profesional).

- **Gamificada:** decenas de desafíos a desarrollar sobre las metodologías más innovadoras que permiten conseguir insignias sobre 16 competencias y más de 100 habilidades docentes.

- **Competencial:** modelo formativo que permite transferir la teoría pedagógica a la práctica real, mediante casos prácticos, simulaciones, instrumentos y descriptores para su desarrollo en el aula, así como la revisión de prácticas educativas de colegas.

- **Motivacional:** evolución del estatus de reputación en la comunidad. Reconocimiento del desarrollo docente por un pool de universidades y organismos, mediante un certificado de competencias profesionales.

- **Colaborativa y social:** la práctica es compartida con colegas a nivel mundial, según intereses comunes. Desafíos a conseguir de forma compartida con otros acompañantes (grupos de usuarios que desarrollan el

mismo desafío).

- **Profesionalizadora:** revisión y soporte constante sobre evidencias reales de la práctica docente en diferentes contextos, para la formación de criterio pedagógico, mediante la red de contactos propia en comunidad, vía conversaciones y recomendaciones oportunas.

Beneficios de *TeachersPro* para los educadores

Sabemos que la eficacia de un profesor es clave para el resultado de aprendizaje de los alumnos y por tanto, el desarrollo profesional de los docentes es una de las mejores inversiones que puede hacer una institución educativa y un sistema educativo. Sin embargo, sabemos que existe:

- Mucha formación teórica pero poca formación práctica en el aula.

- Inmensa cantidad de información para la docencia pero pocos criterios para la adecuación a la práctica educativa real.

- Una presentación continua de buenas prácticas pero poca capacidad de colaboración y generalización de dichas prácticas en los centros.

- Un buen número de evaluaciones docentes estandarizadas pero poca retroalimentación efectiva de la práctica docente y motivación para el cambio.

Por tanto, se busca generar nuevos enfoques en el desarrollo profesional docente con la incorporación de una comunidad internacional *online* para el aprendizaje colaborativo. Algunos de los beneficios para los usuarios de *TeachersPro* son los siguientes:

- **Innovación:** desvelar los secretos de las más innovadoras metodologías pe-

dagógicas como el Enfoque por Competencias, el uso de tecnología en el aula, el aprendizaje basado en problemas, el trabajo por proyectos, el aprendizaje cooperativo, la clase invertida, las inteligencias múltiples, la educación emocional, las destrezas del pensamiento, las pedagogías activas, la evaluación por competencias, etc.

- **Transferencia:** garantía de transferencia de los aprendizajes pedagógicos a la práctica profesional.

- **Contenidos:** más de 1,000 horas de contenidos pedagógicos de alta calidad (casos prácticos, ejemplos, actividades, lecturas) y miles de prácticas educativas reales por parte de los mismos usuarios, organizadas por habilidades y competencias profesionales.

- **Networking:** obtener una membresía a una comunidad internacional de docentes que comparten su práctica y aprenden unos de otros a través de redes de contactos con intereses comunes, observaciones de evidencias y conversaciones uno a uno.

- **Empleabilidad:** certificación profesional que permitirá a los docentes desarrollar su curriculum profesional.

- **Distinción:** formar parte del movimiento mundial por una educación de calidad basada en la excelencia profesional docente.

- **Disponibilidad:** poder acceder a la formación desde cualquier plataforma web (MacOS, Windows, Android), y cualquier dispositivo (PC's, portátiles, tablets, smartphones).

Federico Malpica.

Doctor en Ciencias de la Educación-Calidad y Procesos. Fundador y Director Técnico del Instituto Escalae.

Figura 3. Panel (pantalla principal) de TeachersPro.com



“ **EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES ES UNA DE LAS MEJORES INVERSIONES QUE PUEDE HACER UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA** ”

Referencias:

Informe TALIS (Teaching and Learning International Survey), 2013. OCDE.

Bibliografía:

Ainscow, M., Hopkins, D. y West, M. (2001). *Hacia escuelas eficaces para todos*. Manual para la formación de equipos docentes. 2ª. Edición. Narcea,

Madrid. Pag. 55.

Bloom, B. y otros (1975). *Evaluación del aprendizaje*. Buenos Aires: Troquel

Brown, A. (1992). "Design Experiments: Theoretical and Methodological Challenges in Creating Complex Interventions in Classroom Settings." *The Journal of the Learning Sciences*, 2(2): 141-178.

Cochran-Smith, M. (2003). *Learning and unlearning: The education of teacher educators*. *Teaching and teacher education*.

DuFour, R. (2004). "Schools as Learning Communities". *Educational Leadership*, Vol. 16, Núm. 8, 6-11.

Escuela de Formación Docente de Jyväskylä (2014). Presentación de la

escuela en castellano disponible en <https://www.norssi.jyu.fi/esittely-ja-yhteystiedot/info-1/escuela-de-formacion-docente-de-tyvaeskylae>

Finnish National Board of Education (2003). "National Core Curriculum for General Upper Secondary Intended for Young People". Opetusministeriön julkaisu, Vammala.

Jensen, B. (2012). *Catching up: Learning from the best school systems in East Asia*. Summary report. GRATTAN Institute. Australia. http://www.grattan.edu.au/pub_page/129_report_learning_from_the_best.html [Consultado: Febrero del 2012]

Macedo, B. y Katzkowicz, R. (2005). *Formación docentes para una secundaria de calidad para todos. Protagonismo docente el cambio educativo*. Revista PRELAC, Proyecto regional de Educación para América Latina y el Caribe. No. 1, Julio 2005. Pág. 100.

Mackinnon, D. W. (1962). *The nature and nurture of creative talent*. American Psychologist, Vol 17(7), Jul 1962, 484-495.

Malpica Basurto, F. (2013). *8 Ideas Clave. Calidad de la Práctica Educativa. Referentes, indicadores y condiciones para la mejora de la enseñanza-aprendizaje*. Editorial Graó.

Morgado, I. (2010). *Emociones e inteligencia social: las claves para una alianza entre los sentimientos y la razón*. Barcelona: Ariel.

OCDE. (2009). *Informe TALIS. La creación de entornos eficaces de enseñanza y aprendizaje. Síntesis de los primeros resultados*. Madrid: Santillana Educación.

Ribeiro, M. (1988). *Obstáculos para la investigación en ciencias sociales*. Boletín de la Dirección General de Estudios de Postgrado, U.A.N.L. Objetivo básico: Divulgación.

Sanders, E. B. N., & Stappers, J. P. (2008). *Co-creation and the New Landscapes of Design*. CoDesign, Taylor & Francis.

Santaeulària, G. (2011). *Autodiagnóstico pedagógico. Reflexión de la experiencia de implementación en la Escuela Thau de Barcelona*. Aula de Innovación Educativa, núm. 198, págs. 31-34

Senge, P. (2000). *Las escuelas que aprenden*. Barcelona, Granica.

Uribe, M. (2005). *El liderazgo docente en la construcción de la cultura escolar de calidad. Un desafío de orden superior*. Prota-

gonismo docente el cambio educativo. Revista PRELAC, Proyecto regional de Educación para América Latina y el Caribe. No. 1, Julio 2005.

Vygotsky, L. S. (1978). *Pensamiento y lenguaje*. Madrid: Paidós.

Wagner, T. y Kegan, R. (2006). *Change Leadership. A Practical Guide to Transforming Our Schools*. Jossey-Bass. San Francisco, CA.

Wenger, E. (2001). *Supporting communities of practice. A survey of community-oriented technologies*.

Woolner, P. Hall, E., Wall, K. & Dennison, D. (2007). "Getting Together to Improve the School Environment: user consultation, participatory design and student voice", *Improving Schools* 10:233-248.

Zabala, A. y Arnau, L. (2007). *11 Ideas Clave. Cómo aprender y enseñar competencias*. Ed. Graó.



Todos los meses impartimos
pláticas de cultura del agua
A más de **1,000 niños y
jóvenes en la ciudad.**

**Además, diariamente visitamos colonias,
negocios e industrias para invitarlos a
cuidar el agua.**



Llamanos,
tenemos una plática para tu escuela.
9 15 70 00 Ext.1061

