

# Redes de colaboración para mejorar la enseñanza y el aprendizaje

Ernesto Treviño  
17 de octubre de 2023  
AntofaEduca



**Centro UC**  
para la Transformación  
Educativa - CENTRE

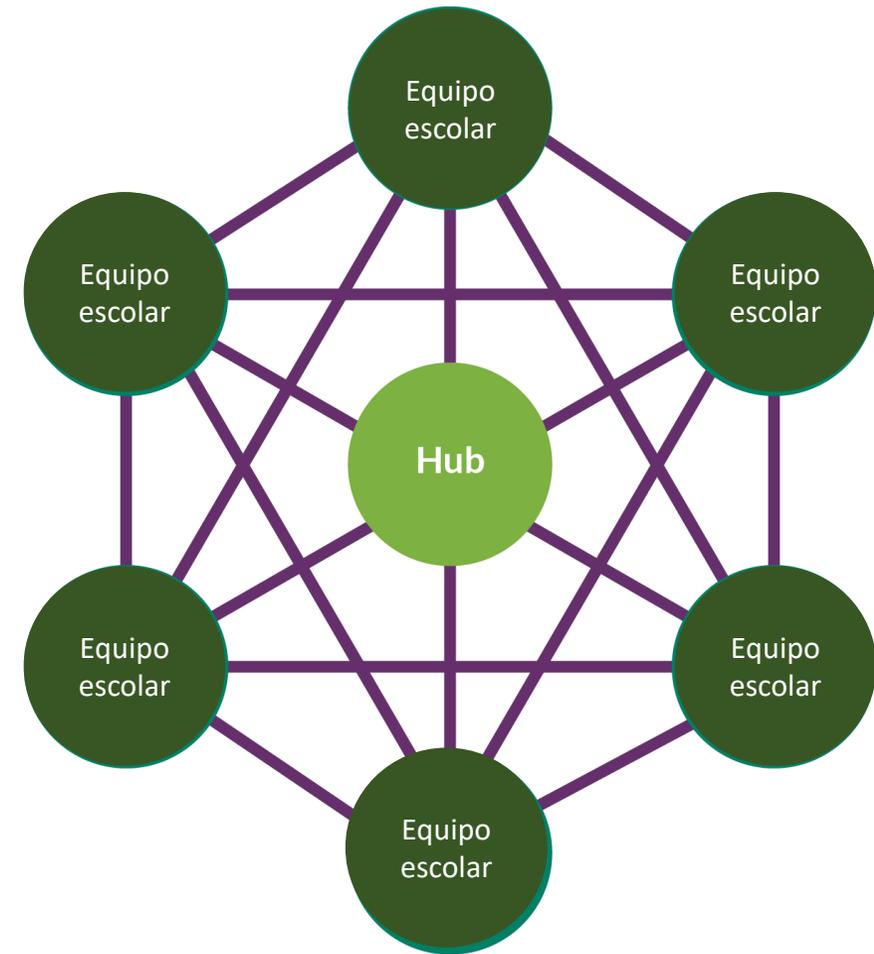


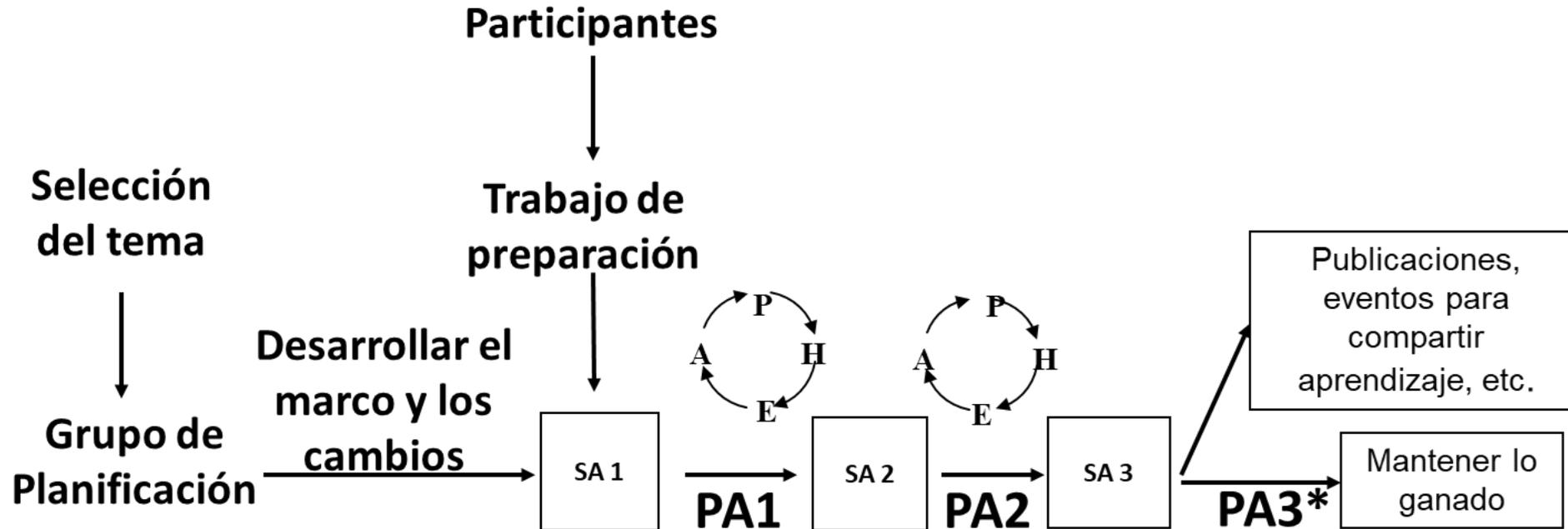
# Principio

*“Todas/os enseñamos y todas/os aprendemos”*

# Red de colaboración

- El propósito de una red de colaboración es mejorar nuestras capacidades de enseñanza y aprender de la colaboración para hacer un trabajo más eficaz para los estudiantes y satisfactorio para educadoras y docentes.





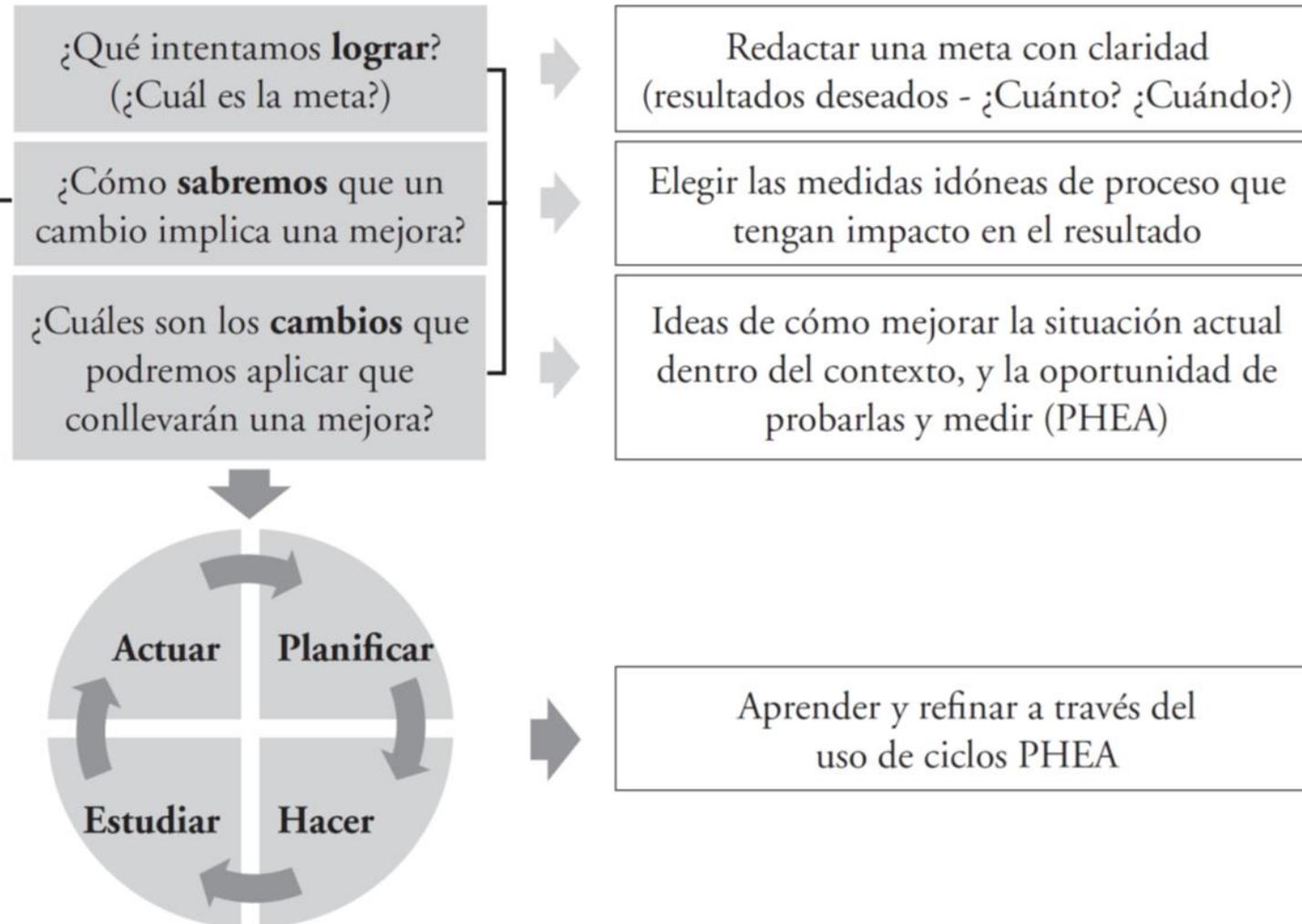
SA – Sesiones de aprendizaje

PA – Períodos de acción

Apoyos	
E-mail	Visitas a terreno
Teléfono	Evaluaciones
Reportes mensuales de seguimiento	
Mentores	

PA3\* continuamos recolectando datos hasta que podamos documentar el éxito.

# Ciclos de mejora PHEA



## Diagrama conductor Un Buen Comienzo 2014-2015

### Maximización del tiempo instruccional

**Meta :** Que todas las salas logren un promedio de 60 minutos o más de actividades instruccionales de lenguaje por día, al menos 4 meses del año.

**Indicadores:** Tiempo dedicado a actividades instruccionales de lenguaje por día (N minutos).

**Instrumento:** calendario, auto-reporte de las educadoras

### Interacciones efectivas

**Meta:** Lograr un nivel medio (4) o más en cada dominio del CLASS: en apoyo emocional, organización del aula, apoyo pedagógico, cada mes.

Ninguna sala termina con menos de un 4 en apoyo emocional y organización del aula, y un 3.25 en apoyo pedagógico.

**Indicadores:** puntajes CLASS

**Instrumento:** pauta de observación CLASS mensual/CLASS video completo.

### Asistencia permanente de los niños y niñas

**Meta:** Disminuir el % de niños q faltan 2 días o más en la quincena con respecto a los datos de 2014.

**Indicador:** número de niños que faltan dos o más días en una quincena.

**Instrumento:** planilla registro asistencia

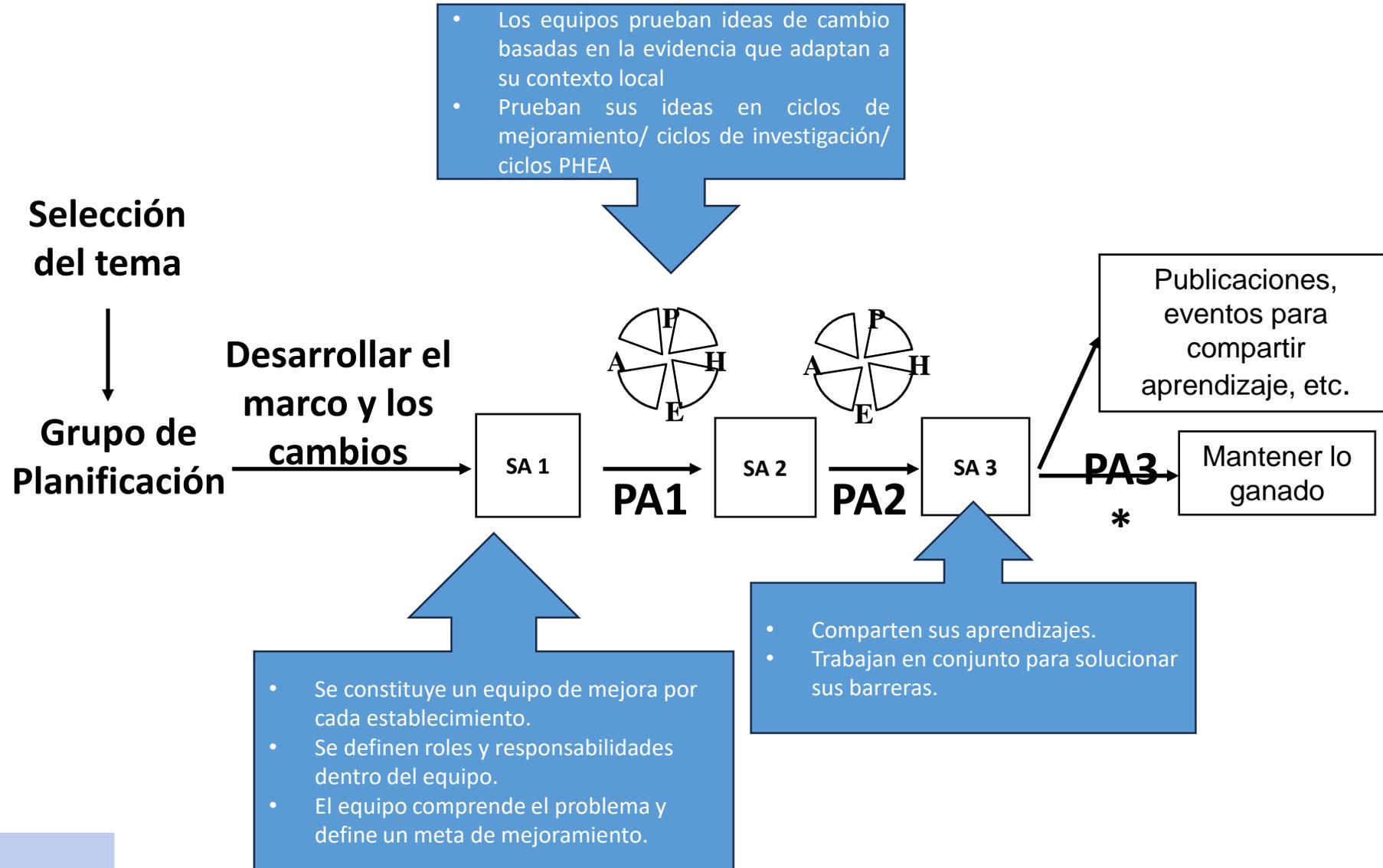
#### OBJETIVO

#### ¿Qué queremos lograr?

Aumentar los niveles de logro en vocabulario, comprensión oral y escritura en la evaluación de lenguaje 25% (Marzo – Junio) y otro 15% (Junio – Noviembre).

Ningún niño/a lograra menos de 70% al fin de año.

**Indicadores:** Porcentaje de logro evaluación Lenguaje.



## Compromisos para el trabajo colaborativo

Nadie lo sabe todo,  
juntos sabemos  
mucho.

Asumir que todas/os  
tenemos intenciones  
positivas

Respetar la  
diversidad de  
perspectivas

Ser honestos/as  
con lo que  
pensamos

Formular  
declaraciones  
basadas en  
evidencias

Estar presente

Tener una postura  
investigativa

Hablar desde la  
propia experiencia

Escuchar para  
comprender

Seguir el protocolo  
y oír todas las  
voces (rondas)

Mantenernos  
enfocados para  
optimizar el tiempo  
juntos/as

Mantenernos  
positivos, confiar en  
las fortalezas del grupo

Pasarla bien

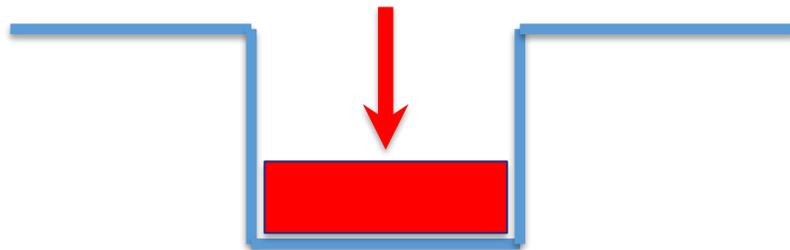
Comenzar y  
terminar a tiempo

# Desafíos Adaptativos y Técnicos

- Estudio por Heifetz y Laurie: *El trabajo del liderazgo*\*
- Metáfora del profesor Bob Kegan:

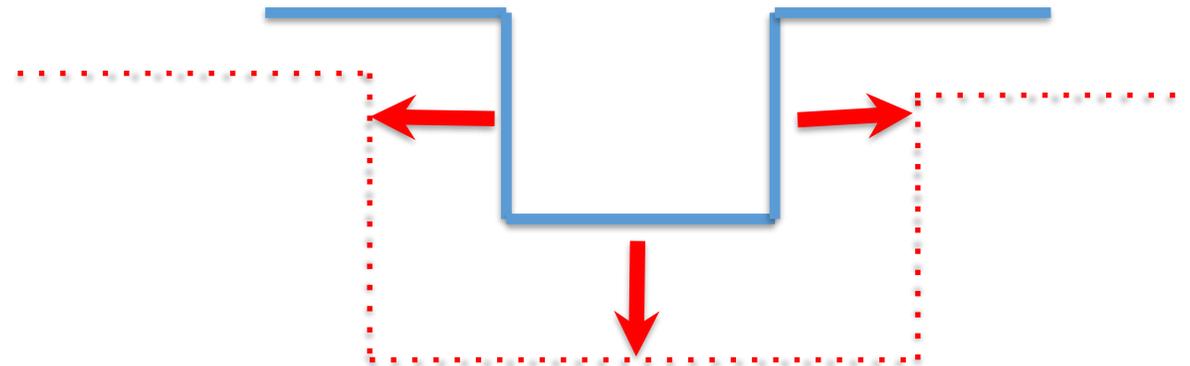
## Cambios en habilidad

Desafíos **técnicos** requieren  
información



## Cambios en mentalidad

Desafíos **adaptativos** requieren  
transformación



\* Heifetz, R. and Laurie, D. [The work of leadership](#). *Harvard Business Review*, Dec. 2001.

# Marco Conceptual de la Psicología del Cambio

## Potenciar la motivación intrínseca

Aprovechar las fuentes de la motivación impulsa el compromiso de actuar, tanto individual como colectivo.

## Adaptación en acción

Pasar a la acción puede ser una experiencia motivadora para que las personas aprendan y reafirmen su voluntad de ser eficaces.

## Distribuir el poder

Cuando se comparte el poder, las personas pueden hacer sus aportes particulares para lograr un cambio.



## Codiseñar el cambio impulsado por las personas

Las personas afectadas por el cambio tienen el mayor interés en diseñarlo de manera significativa y viable para ellas.

## Coproducir en una relación auténtica

El cambio se coproduce cuando las personas se consultan, se escuchan, se ven y se comprometen entre sí.

# Seguridad psicológica

"La creencia de que uno no será castigado o humillado por exponer ideas, preguntas, preocupaciones o errores y que el equipo está seguro para tomar riesgos interpersonales"



**Amy Edmondson**

Profesora de Liderazgo en Harvard Business School

# Beneficios de la Seguridad Psicológica



La seguridad psicológica hace que los miembros del equipo se sientan más comprometidos y motivados, porque sienten que sus contribuciones son importantes y que son capaces de alzar la voz sin miedo a las represalias.



Puede llevar a una mejor toma de decisiones, ya que las personas se sienten más cómodas expresando sus opiniones e inquietudes, lo que a menudo lleva a que se escuche y considere una gama más diversa de perspectivas.



Puede fomentar una cultura de aprendizaje y mejora continuos, ya que los miembros del equipo se sientan cómodos compartiendo sus errores y aprendiendo de ellos.



# Formas de crear seguridad Psicológica

---

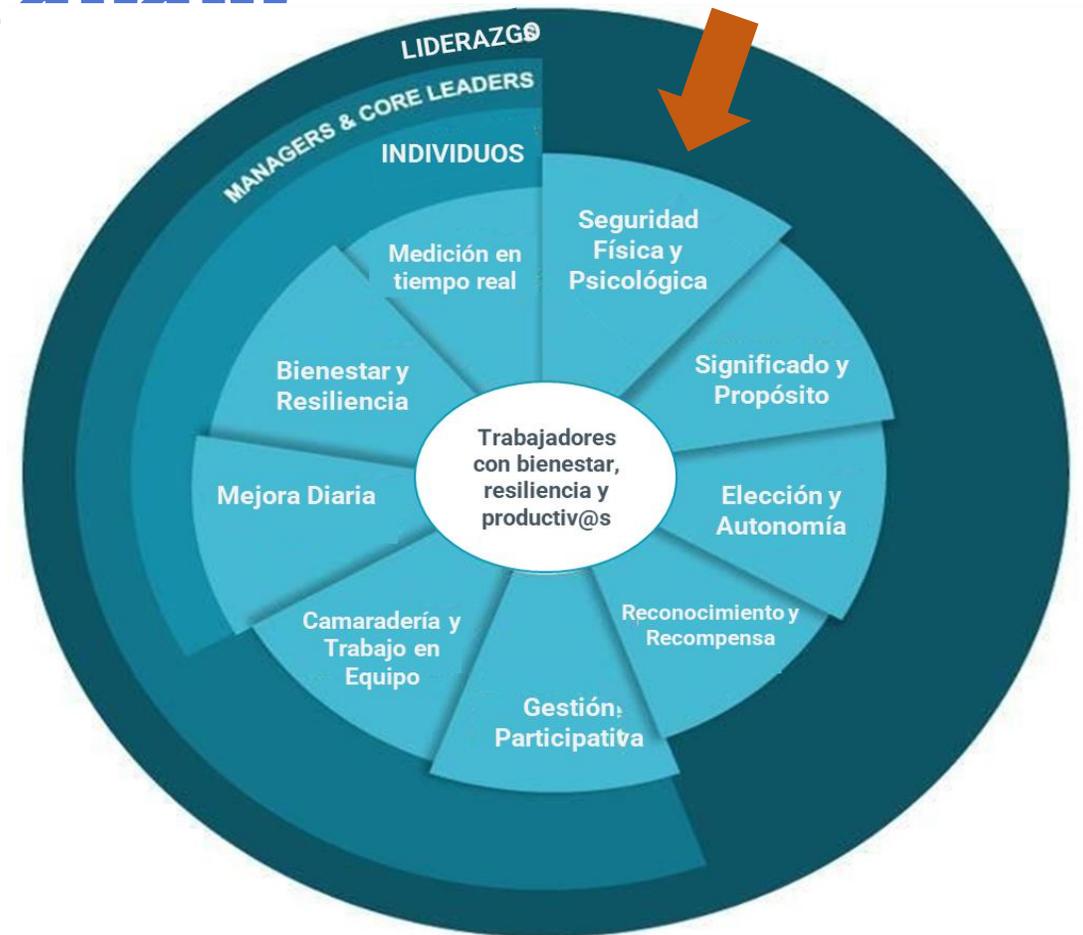
1. Visibilizar el marco del trabajo
  - Brindar significado al trabajo
  - Recordar a las personas la naturaleza del trabajo
2. Modelar el falibilismo
  - “Puedo estar olvidando de algo, necesito tu ayuda”
  - Invitar a brindar aportes
3. Abrazar a los mensajeros
  - Agradecerles



# Marco de la Alegría en el trabajo

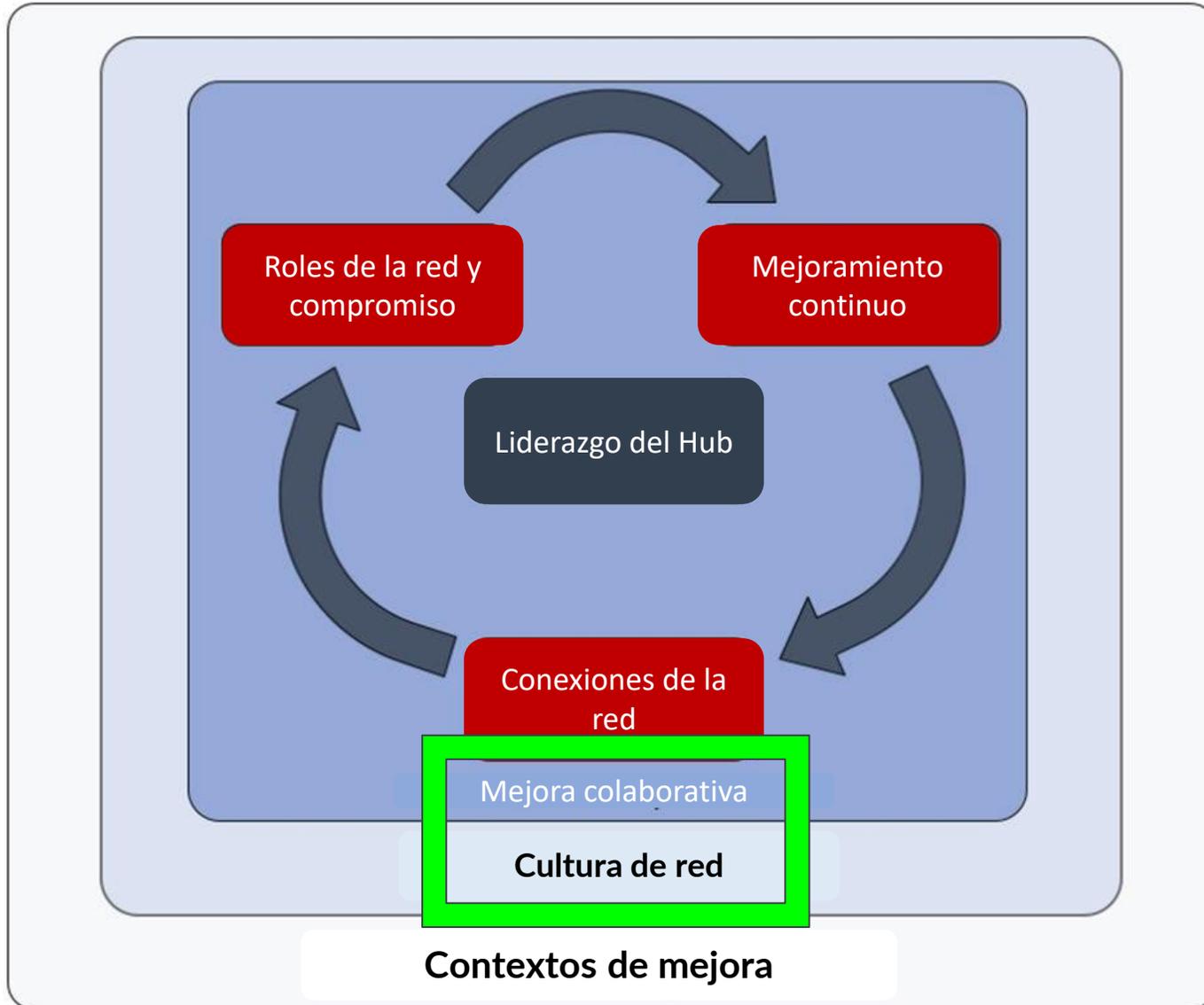
“Las personas nacen con motivaciones intrínsecas, autoestima, dignidad, curiosidad para aprender y alegría en el aprendizaje”

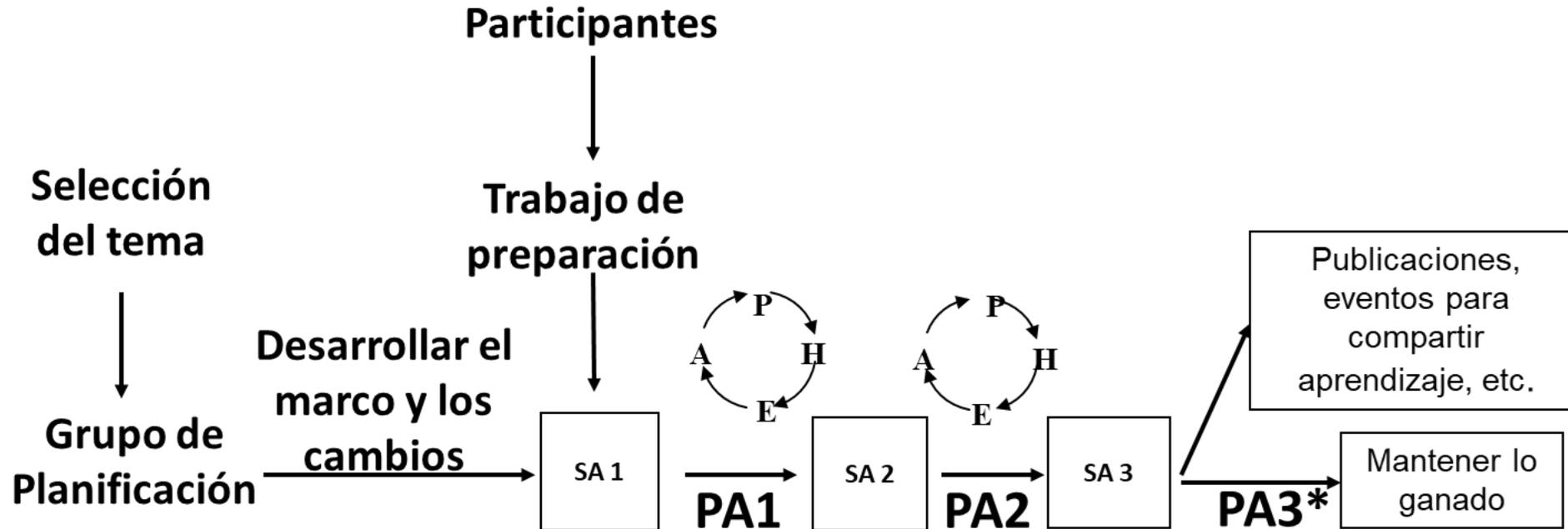
W. Edwards Deming



## Liderazgo del Hub

- Crea una organización para el aprendizaje
- Establece una visión
- Diseña estructuras de participación
- Genera confianza
- Gestiona el conocimiento





SA – Sesiones de aprendizaje

PA – Períodos de acción

Apoyos	
E-mail	Visitas a terreno
Teléfono	Evaluaciones
Reportes mensuales de seguimiento	
Mentores	

**PA3\* continuamos recolectando datos hasta que podamos documentar el éxito.**



**Centro UC**  
para la Transformación  
Educativa - CENTRE

**¡Muchas gracias!**