

Activando la Resolución de Problemas en las Aulas

El monitor o monitora: factor clave para el escalamiento

Patricio Felmer
Universidad de Chile
CMM-CIAE

II Workshop en desarrollo profesional docente en matemática
Santiago, 29 de noviembre de 2019

Activando la Resolución de Problemas en las Aulas

aRPa

Activando la
Resolución de
Problemas en
las Aulas

¿Quién es el monitor?

Todo programa de desarrollo profesional docente que realiza interacciones presenciales con los docentes tiene una persona que interactúa con ellos. Dependiendo del programa, esta interacción puede durar bastante tiempo.

A esa persona se le ha dado varios nombres en la literatura de investigación: educador de educadores, formador de formadores, monitor, multiplicador, mentor, facilitador y líder.

En ARPA le llamamos **monitor(a)**

¿Quién es el monitor?

Usualmente un programa de desarrollo profesional docente nace de una experiencia exitosa producto de un proyecto de investigación, donde los investigadores y su equipo de ayudantes realizan las labores del monitor.

Basados en la experiencia previa de estos, valiéndose de la investigación conocida y la propia del proyecto, estos monitores van aprendiendo a actuar como tales y a realizar con éxito las labores necesarias.

En todo este proceso hay una fuerte motivación por el éxito de la propuesta y además mucho conocimiento previo para llegar a lo que se busca.

¿Quién es el monitor?

La respuesta a esta pregunta es entonces:

Un investigador o ayudante de investigación con mucha motivación, con muchos conocimientos disciplinares y pedagógicos, con mucha información disponible y con todo su trabajo orientado a tener éxito con el programa.

¿qué hacer con una experiencia exitosa?

Cuando el proyecto da origen a una experiencia de desarrollo profesional exitosa, uno debe estar contento:

- Se pueden escribir papers
- Se puede aprobar el informe final de proyecto
- Se pueden dar charlas y
- Se puede presentar un nuevo proyecto de investigación

Pero además se puede escalar la experiencia. De hecho pensamos que toda experiencia pequeña y exitosa en desarrollo profesional docente debe tener como norte el escalamiento.

¿Cómo escalar una experiencia exitosa?

Para replicar el éxito obtenido en la experiencia inicial es necesario también replicar: los tiempos, las acciones y los materiales.

Pero si queremos escalar o mantener el programa, para dedicarnos a otras cosas, además debemos tener nuevos monitores y la pregunta ahora es

¿Cómo 'replicar' monitores?

Integridad y flexibilidad

El desafío del escalamiento de un programa de desarrollo profesional docente consiste en formar monitores que logren mantener la integridad del programa.

Pero además es necesario que los nuevos monitores sean flexibles, pues los nuevos profesores pueden tener características distintas, su entorno institucional puede ser distinto, etc.

Formando monitores: Experiencia 1

“A los leones...”

En enero de 2015 se inicia el proyecto Fondef que da origen a ARPA y tenemos 8 talleres de entre 15 y 20 profesores. Tenemos un “manual del monitor” en construcción y monitores potenciales, integrantes del equipo del Fondef.

En enero se realiza un “entrenamiento práctico” de una tarde y en marzo empiezan los talleres con sesiones mensuales con la ayuda del manual que llega mes a mes.

Resultado: Un piloto de mucho aprendizaje

Formando monitores: Experiencia 2

“Taller de Formación de líderes ARPA”

En octubre de 2015 se realiza un taller de Formación de líderes ARPA en el cual queremos formar monitores y profesores para liderar procesos en sus escuelas. Los participantes son profesores que acudieron a un llamado abierto, miembros de ARPA que requerían formación y algunos amigos que queríamos atraer a ARPA.

Este fue el primer taller para formar monitores. Entre las actividades del taller teníamos: Resolución de problemas, discusión sobre el rol del monitor o líder de ARPA, plenarias de estrategias, trabajo en grupos, análisis de videos, casos y situaciones, etc.

Resultado: enredo de sujetos e identidades

Formando monitores: Experiencia 3

¡Ahora sí que haremos un taller de formación de monitores!
Abril-mayo de 2016, convocatoria amplia en Rancagua, 30 participantes, 36 horas, dos sesiones semanales de 3 hrs. cada una, actividades y material bien diseñado: resolución colaborativa de problemas, reflexión sobre el rol del monitor, los docentes y la escuela, análisis de casos, reflexión, retroalimentación de informes de implementación, retroalimentación de videos, el manual del monitor, trabajo en grupo, plenarias, aprendizaje activo, tareas, mucho trabajo.
Después del taller, selección de los mejores participantes y luego “a los leones...”

Resultado: regular

Formando monitores: Experiencia 3

Resultado: regular

Empatía mal entendida: “yo los comprendo, yo también soy profesor...”

Trabajo en grupo mal aprovechado: “todos al mismo tiempo...”

El monitor no da la respuesta: “no te puedo dar la respuesta...”

El monitor improvisa la sesión: “no sabe resolver el problema...”

En la retroalimentación: se concentra en lo que no resultó bien.

En la retroalimentación: No las hace

Ante una situación no prevista: no sabe qué hacer.

Reuniones de planificación: centradas en lo administrativo.

Algo no esta bien...

Formando monitores: Experiencia 4

¡Este sí que será un buen proceso de formación!

Rengo septiembre-noviembre 2017, taller de formación de monitores similar a la experiencia 3, pero con más experiencia del “super monitor” o “monitor de monitores”

Aprendizaje de las experiencias anteriores: no basta con un buen taller de formación de monitores, aunque sea muy bueno y con excelentes participantes. Es necesario un proceso formativo más largo, que considere sesiones de planificación y reflexión sobre la práctica, que considere acompañamiento “al aula” ... por lo menos taller+un año de práctica. Distinguimos dos etapas de práctica:

Práctica guiada (entre 6 meses y un año)

Práctica autónoma (6 meses)

Un problema de identidad

Quién sea el monitor: profesor de enseñanza media o básica, jefe de utp, ingeniero, científico, profesor universitario debe pasar por un proceso de construcción de identidad de monitor, debe convertirse en monitor, actuar como monitor, responder como monitor, entender como monitor, decidir como monitor, etc.

Un problema de identidad

Se trata de la construcción de la *identidad del monitor* y ese proceso es largo. En nuestra opinión no basta con un proceso formativo corto e intenso, aunque sea mediante la misma metodología que tendrán que usar con los profesores. Es necesario un proceso de práctica extenso, para que aprenda a conocer a los profesores, a conocerse a sí mismo en el nuevo rol y para que se vaya enfrentando a situaciones emergentes.

Perfil del monitor

Un monitor debe tener los conocimientos, habilidades, valores y actitudes para dirigir o liderar talleres.

Debe ser un motivador que mantiene el ánimo del taller en alto, que logra que los profesores participen activamente del taller, pese a las complicaciones que puedan aparecer.

Distinguimos tres aspectos.

- Conocimientos
- Personalidad
- Liderazgo y manejo de talleres

Perfil del monitor: Conocimientos

De la matemática: debe conocer la matemática que les permite interpretar, anticipar y dar respuesta a los errores matemáticos de los profesores; identificar las redes conceptuales para construir secuencias de tareas y diseñar problemas que respondan a los propósitos y objetivos curriculares.

Del programa: debe conocer los lineamientos y principios del programa relacionados con la estructura y propósitos de las sesiones, de las actividades, reflexiones, etc.

De los profesores: debe conocer a los profesores, sus contextos, sus prácticas, sus condiciones laborales, las dificultades institucionales que enfrentan, los aspectos positivos de su labor docente, etc.

Perfil del monitor: Personalidad

Debe jugar un papel de motivador, de enganchador. Debe tener buen humor durante las sesiones de un taller. Se muestra además alegre, optimista y tiene una actitud que invita a la conversación y a la participación.

Responsable: puntualidad; retroalimentar oportunamente; entregar los materiales a tiempo; tomar medidas oportunas; etc.

Reflexivo: reconocer sus fortalezas y debilidades. Reconocer dificultades y buscar ayuda en el equipo. Buscar el crecimiento como monitor.

Flexible: en la interacción con otros, en la planificación, en la implementación, con los docentes, con el equipo, con los directivos, etc.

Perfil del monitor: Liderazgo

Trabajo en Equipo: participar en las actividades colectivas propias del rol. Ser parte, pertenecer a la comunidad, discutir, cuestionar y proponer aspectos relevantes del taller.

Fomenta el Aprendizaje entre pares: El monitor no da respuestas, pero fomenta que haya respuestas. Valora las experiencias y opiniones de los participantes.

Respeto: muestra respeto por los participantes, por la labor docente y por su propia labor (No hace bromas antipáticas, ni usa sarcasmo, no minimiza la labor docente, no muestra sesgo de género, etc.). El monitor implementa acciones que le permiten a los profesores fortalecer su auto concepto, autoestima y autoeficacia.

Procesos formativos diversos

¿Cómo y a quién reclutar para iniciar la formación de monitores?

¿Cómo? ...depende. Llamado abierto, invitación, recomendaciones...

Procesos formativos diversos

¿Quién?...también depende, pero hay que tener en cuenta el perfil del monitor para reclutar. Aspectos evidentes de personalidad son importantes, conocimientos matemáticos y de profesores, opinión sobre los profesores, etc. Entre los que inician un proceso formativos tenemos:

- Fue profesor participante en un taller.
- Ha participado de monitor en otra experiencia.
- Ha sido monitor asistente (tiene experiencia en retroalimentación)
- No tiene experiencia de aula
- No es profesor de formación

Procesos formativos diversos

La diversidad de experiencias previas y los conocimientos de cada futuro monitor hace necesario pensar en diversas estrategias formativas que aprovechen lo que ya ha sido avanzado en la formación previa del futuro monitor.

El proceso formativo de un monitor es caro y hay que ser flexible y eficiente, no apurar el proceso, no hay atajos.

Una formidable área de investigación

En la investigación internacional, en la literatura:

Poco se sabe acerca de la naturaleza de los conocimientos y las habilidades requeridas para un monitor.

Existen muy pocos de estudios acerca de los procesos de formación de monitores .

El campo de la formación de monitores esta poco definido y hay poco conocimiento sobre las prácticas del monitor.

El carácter reciente de la problemática lo revela la ausencia de consenso frente al uso de términos que permitan nombrar los fenómenos y los sujetos de estudio. En particular existen muchos nombres para el monitor, quizás significando muy distintos sujetos, en sus características y roles.

Una formidable área de investigación

Existe poca investigación a nivel nacional e internacional en relación con la formación de monitores.

Poco se sabe sobre los procesos de escalamiento de programas de desarrollo profesional docente y poco se sabe acerca de los elementos centrales en dichos escalamientos.

Hay poca investigación sobre el efecto de diferentes programas de formación en el desarrollo profesional de los monitores, así como sobre las características y naturaleza de los conocimientos y habilidades que éstos requieren para desarrollar su labor.

¡Muchas gracias por su atención!

www.arpa.uchile.cl