**APRENDIZAJE ENTRE PARES COMO MÉTODO DE PERFECCIONAMIENTO Y REFLEXIÓN SOBRE**

**LA PRÁCTICA DOCENTE PARA EL CAMBIO EDUCATIVO**

Prof. Josué Esteban Robles Plaza

Hoy en día, enmarcados en reformas educacionales y cambios en los marcos teóricos, nos hemos planteado muchas veces el desafío de mejorar como colegio y como profesores nuestra forma de enseñanza, esta es una constante inquietud intrínseca a esta labor, ya que está sujeta a constantes evaluaciones e interdictos sobre los resultados que de ésta se obtienen. Mediante el siguiente texto original pretendo desarrollar el concepto de “Aprendizaje entre pares” como método de perfeccionamiento y reflexión sobre la práctica docente para el cambio educativo, pero con referencia al marco de lectura sugerido, esto realizado en tres aspectos de análisis: el testimonio personal respecto al aprendizaje entre pares como docente, la percepción subjetiva del estado actual del entorno de profesores y el análisis del marco teórico de las lecturas obligatorias para la RMM.

Para empezar a hablar de mi testimonio personal como docente quiero referir lo siguiente respecto a mi formación universitaria: lo aprendido en la enseñanza superior es un conjunto de herramientas que te prepara para adquirir la habilidad de enseñar, pero en sí misma no es suficiente, ya que la mejor escuela es la práctica de la enseñanza misma, en este aspecto la teoría no se compara en nada con la experiencia de estar en una sala de clases. Esta idea fue la primera que se me vino a la cabeza cuando me enfrenté a un curso de 41 alumnos en un colegio particular subvencionado de la comuna de Talagante, todos de una relativa vulnerabilidad social, con mala base y con poca o ninguna motivación por aprender. Fue en ese entonces una experiencia muy difícil, pues no contaba con las habilidades para manejar el grupo curso ni mucho menos conseguir un aprendizaje significativo de los contenidos que impartía.

Mis primeros aprendizajes en el área del manejo de grupo fueron impartidos de parte de mis colegas, mis pares que se mostraron preocupados, ya que en el tema del manejo grupal no existe un currículo efectivo en la universidad, ni un marco teórico, es el oficio que durante los recreos y almuerzos fui aprendiendo de mis compañeros profesores. “Hay que mantener una estructura”. “Si la sala no está limpia, los alumnos no querrán hacerte caso”. “Hay que empoderarse”. En el diálogo docente había mucha sabiduría y referentes que nacían de la experiencia compartida, lo cual fue mi primer aprendizaje entre pares.

Luego tuve la oportunidad en otro colegio en Pucón de trabajar como Orientador, un poco más seguro de mis conocimientos me entregué a la tarea de evaluar otros aspectos entre pares como el compromiso con la práctica de jefatura, entrevistas a apoderados o prácticas de aula. Mediante la observación de clases y de entrevistas de evaluación a mis colegas pude comprobar que un síntoma generalizado era la victimización de los estudiantes y las denuncias por el trato de los profesores a los alumnos. El director me pidió que hiciera un taller al respecto. Yo era joven y todos mis colegas llevaban muchos más años que yo haciendo clases, también sabía que no existía un libro donde dijera como evitar esa mala práctica sin que cayera todo en la percepción del pontificado. La solución vino entonces del enfoque del Aprendizaje entre pares, en vez de sancionar o ponerme en una posición prescriptiva, se generó el espacio para que se formara el diálogo y la reflexión sobre el tema, produciendo a su vez un entorno de confianza para abrirse y contar la experiencia de cada uno, primero en grupos y luego en plenaria. Cada uno conversó de su experiencia y sus métodos para revertir un caso particular. Se fue generando una autonomía provista por líderes que espontáneamente fueron entregando fórmulas y consejos sobre cómo evitar los conflictos, remediar y mediar si fuese necesario para mejorar la manera en que confrontábamos la disciplina con el estudiante.

Cambiando el enfoque del análisis de este texto quisiera pasar a revisar otro aspecto que es el de la percepción subjetiva del entorno docente actual. Hoy en día he observado que el profesor tiene una condición laboral que propicia sobre todo el estrés. Estamos hablando de personas también, no solo profesores, que deben atender sus hogares, pagar cuentas y administrar sus energías diariamente, pero que además tienen la disposición a hacer un trabajo bien hecho, crear vínculos y enseñar como corresponde. Sin embargo la estructura organizativa de los colegios y las condiciones del trabajo deja poco a las horas no lectivas, de las cuales gran parte se desvanece en el trámite de corregir pruebas y planificar. Esto provoca en el profesor un sentimiento de aislamiento y despersonalización que en el quehacer diario deja poco tiempo para reparar en lo que realimente se está haciendo, en el cumplimiento de objetivos o el rediseño de sus prácticas a partir de la evaluación. El profesor tiende a creer que está solo. Al final del día siente que lo que hace bien no importa y se naturalizan las malas praxis de la misma manera. Es cierto que el trabajo de Aprendizaje de pares es una metodología que opera un cambio importante en la educación, pero para que pueda ser llevada a cabo con éxito deben existir ciertas condiciones de apoyo que reviertan lo anteriormente planteado, esa sensación de agobio generalizada entre los profesores. Se necesita de una cultura de aprendizaje, de aumento de horas no lectivas, de optimización de las formas en que comunicamos la información, porque gran parte de nuestro tiempo fuera del aula la pasamos en reuniones y más reuniones informativas con directivos, departamentos y apoderados, reuniones que fácilmente podrían ser reemplazadas por un memo o un correo electrónico. La idea de llevar a cabo un cambio que se fundamente en el Aprendizaje de pares debe ser concretada a la par con las condiciones que así lo permitan, con una reestructuración de tiempos y recursos que así lo dispongan.

Pasando al tercer punto de análisis de este texto, quisiera exponer mi valoración sobre lo que significa la discusión pedagógica y el Aprendizaje entre pares como metodología para el cambio educativo.

Lo primero que hay que decir sobre el aprendizaje de pares es que para que éste sea acabado, debe ser aprendizaje significativo, es decir, debe ser integrado de manera que se le otorgue un valor al asociarlo con la experiencia y el marco que ya se tiene previamente. Este concepto es importante, dado que de esto depende el éxito al implantar nuevos cambios educativos. Según el texto de Krichesky y Murillo, refiriéndose al cambio curricular desde las administraciones durante los 60 “Resultaba relativamente fácil que un centro mejorara el rendimiento de los estudiantes si, por ejemplo se le dedicaba mayor atención o más recursos (…). El problema era que cuando la atención o los recursos disminuían se hacía habitual que los centros volvieran a su situación de partida o incluso empeoraran”1. Pienso que esas experiencias no resultaron en aprendizajes significativos porque no fueron integradas por los individuos como propias, sino que fueron impuestas. Cuando se trabaja con máquinas, solo se debe dar la orden o el comando para realizar una acción, pero con personas es diferente, ya que ellas aprenden y tienen motivaciones distintas, las personas necesitan que se les involucre como personas y se valore para que el cambio y sobre todo el aprendizaje sean significativos.

En mi colegio actual esta situación se ha visto antes, se invirtió en recursos el año 2012 y el puntaje SIMCE subió en lenguaje hasta 241, sin embargo al retirar los recursos desde el año siguiente en adelante el puntaje fluctuó en un baja gradual hasta los 217, volviendo a subir el 2016 a los 225.

Según el marco teórico que se ha propuesto, el tipo de cambio que posee un enfoque “de arriba hacia abajo” no asegura un cambio educativo sostenido. Además, si a esto le sumamos la experiencia vivida personalmente en distintas administraciones de colegios, se observa que este tipo de gestión tiende al “micromanagment”, es decir, poner atención innecesaria en los detalles de la tarea que a la larga generan un sistema de burocracia que tampoco asegura ningún resultado. Debo recalcar que esta es una apreciación personal según me ha tocado experimentar en ciertos colegios. Este tipo de cambio que se genera “de arriba hacia abajo” tiende a provocar la alienación de los integrantes del sistema que pronto se sentirán vigilados, demandados y agobiados constantemente, lo cual genera un sentimiento de alienación y falta de logro personal.

Es indispensable promover un cambio educativo que en primer lugar sea significativo y que también sea sostenido. Para que sea significativo, debe partir del profesor mismo y de los que trabajan en educación, es cierto que partimos de la idea y el conflicto de querer cambiar la institución y el sistema, pero también es necesario que cambie nuestra forma de enseñar “Ambas cosas van juntas”2, como señala Rosa María Torres en su texto, un cambio de la educación que se inicie en la motivación de aprender y en los individuos del sistema educativo es más significativo, por lo que al mismo tiempo es más profundo. En cuanto al tema de sostener este cambio o mejora, pienso yo que esto no será difícil porque modifica la manera en que nos gestionamos nosotros mismos como profesores, una gestión que no agobia, que no aísla y que valora el logro individual, ya que aprendizaje entre pares significa rescatar y otorgar valor a lo que el otro tiene para compartir de su experiencia, la cual supera cualquier marco teórico, porque es experiencia local y del contexto de los alumnos inmediatos.

Otro aspecto sobre el que deseo reflexionar en este texto sobre la reflexión pedagógica y el Aprendizaje entre pares es la valoración del individuo o docente dentro del sistema educativo. En mi experiencia personal he vivido la pedagogía como una instancia de trabajo donde he aprendido mucho sobre el oficio mismo y mis referentes de enseñanza teórica. Pero en cuanto a la sensación de logro que trae trabajar en cualquier otra empresa, siento que como profesor ya llegué a mi madurez profesional y que el resto será repetir el ciclo de primeros a cuartos medios que se gradúan. Sin embargo, con instancias como la AEP y postular a la RMM, me siento valorado como profesor y como profesional por el prestigio que significa integrar estos grupos. Ahora bien, en cuanto al aprendizaje entre pares, esta es una dinámica que motiva la misma característica en el docente ya que este se siente valorado durante el proceso por aquello que es su individualidad y su experiencia a la que llamaremos “Saber Pedagógico”3 en palabras de Ana María Cerda Taverne, además de verse involucrados creando, planificando y desarrollando actividades que son a partir de ese Saber Pedagógico. Enseñar a los jóvenes estudiantes con los que compartimos a diario cuyo conocimiento es menos acabado es distinto a trabajar para enseñarle a un par, ya que es además un desafío donde nos vemos ante los ojos de un profesor como nosotros con la mima preparación. La recompensa final es un intercambio de conocimientos locales a nuestra realidad a partir del Saber Pedagógico de nuestros pares y una valoración del individuo que a la vez se sentirá inmerso en una cultura de aprendizaje al redescubrir el desafío de enseñar a otro profesor.

Sobre el tema de la reflexión como práctica de la discusión pedagógica y el aprendizaje entre pares, pienso que es una metodología eficaz para repensar y adaptar nuestro trabajo. Gran parte de los errores de nuestra gestión vienen de haber naturalizado conductas equivocadas el trabajar aislados. Operamos bajo conceptos de trabajo razonables, pero que suelen caer en el ejercicio de la razón bruta.

Planificamos nuestro material, nuestras clases y cuando evaluamos echamos llanamente la culpa a los alumnos o a la institución por el resultado que obtenemos. La razón es una herramienta, no es una característica de la realidad del trabajo con las personas. La utilización de la razón bruta al igual que la fuerza bruta es el resultado de la falta de inteligencia y la ignorancia. Un Jefe de UTP que había en el colegio que hoy trabajo dijo siempre que la “educación hay que pensarla”, no se trata solamente de cumplir por cumplir y quedarse con los brazos cruzados. La reflexión implica recoger la evidencia de nuestros trabajos y pensar en los buenos y malos resultados de esta experiencia para transformarlo, mejorarlo y readaptarlo. En este aspecto hay mucho que se puede replantear: nuestra didáctica, nuestro manejo de grupo, nuestra respuesta ante la crisis de un alumno, la forma en que hacemos el material digital y si concuerda con nuestro objetivo, etc. Distintos tipos de profesores ofrecen diferentes aspectos de reflexión, todos capaces de integrarse en nuestra práctica que al final se encuentra en el alumno. Al final es una enseñanza holística y cada uno puede aportar en la práctica de sus pares. El diálogo tiene aquí un papel fundamental, ya que a diferencia de la lectura de material teórico, además permite junto a la adquisición de conocimiento una apertura en la confianza y el trabajo en equipo con los pares. Este factor permite retomar la idea del aprendizaje significativo, ya que al conocimiento le agregamos un valor afectivo que permite integrarlo a nuestro conocimiento de manera más significativa. Sin embargo faltan los espacios para esta reflexión y este diálogo. Cuando los profesores están es su tiempo libre hablan de trabajo como cualquier otra persona, los buenos profesores suelen compartir sus experiencias y reflexionar sobre las decisiones que se toman a diario en la escuela, pero esta reflexión es más productiva cuando es sistematizada en el espacio y los tiempos del colegio, donde los pares se encuentran, por ejemplo, en jornadas de reflexión y pueden mejorar sus prácticas de manera concreta y observable.

A modo de resumen, en este texto se han reunido tres puntos de análisis: el testimonio personal respecto al aprendizaje entre pares como docente, la percepción subjetiva del estado actual del entorno de profesores y el análisis del marco teórico de las lecturas obligatorias para la RMM. La conclusión que podemos desprender de esta secuencia de análisis es que el aprendizaje entre pares se da en forma natural, pero no sistematizada. Cuando se da, opera significativamente el cambio que se necesita en la educación y las reflexiones que de ésta se desprenden son significativas porque contienen el componente afectivo. Es necesario todavía, para que sea efectiva, que a partir de ese aprendizaje se efectúen cambios concretos y observables en las prácticas, ya que este cambio debe apuntar a la mejora demostrable de las prácticas de enseñanza, por lo cual hace falta el apoyo de la gestión de directivos y todos los miembros de la comunidad, para que existan los recursos, espacios y los tiempos para poder pensar la educación y evitar el ciclo de los errores que acarrea el enseñar por enseñar, mediante la tabulación de los resultados, el rediseño y la adaptación que exige la educación para el estudiante moderno a partir de estos aprendizajes entre pares.

1 “Las comunidades profesionales de aprendizaje. Una estrategia de mejora para una nueva concepción de escuela”, Krichesky y Murillo, pág. 67.

2 “El mero hacer, sin reflexión, no permite aprendizaje”, Rosa María Torres, pág. 1.

3 “El grupo de aprendizaje entre pares, una posibilidad de favorecer el cambio de las prácticas cotidianas de aula”, Ana María Cerda Taverne, pág. 1