

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA

Facultad de Educación



Propuesta de modelo de círculos de lectura para potenciar el rol docente a través del
Coaching Educativo

Trabajo de graduación presentado por Jennifer Paola Sabrina Pozuelos Juárez para optar al
grado académico de Magister en Coaching y Liderazgo Educativo

Guatemala,

2020

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA

Facultad de Educación



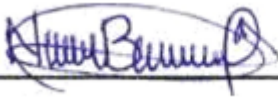
Propuesta de modelo de círculos de lectura para potenciar el rol docente a través del
Coaching Educativo

Trabajo de graduación presentado por Jennifer Paola Sabrina Pozuelos Juárez para optar al
grado académico de Magister en Coaching y Liderazgo Educativo

Guatemala,

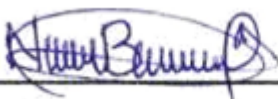
2020

Vo.Bo.

F.  _____

Ma. Nadia Barrientos de Bojórquez

Tribunal examinador:

F.  _____

Ma. Nadia Barrientos de Bojórquez

F.  _____

Ma. Claudia Velásquez Gutiérrez de Segura

F.  _____

Dra. Rocío Oliver López

Fecha de aprobación del examen de graduación:

(Guatemala, 17 de diciembre de 2020)

Índice general

RESUMEN	i
ABSTRACT	ii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	3
2.1 Preguntas de investigación	6
2.2 Justificación	7
III. MARCO TEÓRICO	10
3.1 Marco conceptual	10
3.1.1 Coaching	10
3.1.1.1 Definición de coaching	10
3.1.2 Coaching Educativo	20
3.1.2.1 Herramientas de Coaching Educativo	24
Herramientas internas	24
Herramientas externas	26
3.1.3 Perfil del docente-coach	29
3.1.4 Círculos de lectura	31
3.1.5 Capacitación docente	35
IV. MARCO CONTEXTUAL	37
4.1 Descripción general de la institución	37
4.2 Historia	38
4.3 Elementos de dinámica de la clase	39
4.4 Marco filosófico que orienta las actividades institucionales	42
4.5 Filosofía y valores de la institución	43
4.6 Organigrama de la institución	44
V. MARCO PEDAGÓGICO	45
5.1 Neurociencia	45
5.2 Comunicación	51
5.2.1 Relación comunicación y coaching	53
VI. MARCO METODOLÓGICO	56
6.1 Alcances del estudio	56
6.2 Objetivos de la investigación	57

6.3 Participantes y escenario	57
6.4 Instrumentos de recolección de información	59
6.5 Procedimiento	60
6.6 Diseño del método	63
6.7 Consideraciones éticas.....	65
VII. ANÁLISIS DE RESULTADOS	67
7.1 Análisis de la entrevista al director	67
7.2 Análisis de la encuesta a docentes	68
7.3 Análisis de resultados validación pares expertos.....	71
VIII. Propuesta de modelos de círculos de lectura para potenciar el rol docente a través del Coaching Educativo	73
8.1 Coaching Educativo.....	74
8.2 Capacitación docente.....	78
8.3 Círculos de lectura.....	83
IX. CONCLUSIONES	86
X. RECOMENDACIONES	88
XI. REFERENCIAS	89
XII. ANEXOS	95
Anexo # 1 Consentimiento informado al Director	95
Anexo # 2 Entrevista al Director	96
Anexo # 3 Transcripción de entrevista a Director.....	102
Anexo # 4 Consentimiento informado Encuesta a Docentes	107
Anexo # 5 Encuesta a docentes	108
Anexo # 6 Transcripción respuestas encuesta a docentes.....	116
Anexo # 7 Consentimiento informado pares expertos	126
Anexo # 8 Matriz de valoración EERC para pares expertos	127
Anexo # 10 Transcripción resultados por pares expertos.....	128
Anexo # 11 Modelo de círculos de lectura para potenciar el rol docente a través del coaching educativo	134
Anexo # 12 CD con Propuesta de modelo de círculos de lectura para potenciar el rol docente a través del Coaching Educativo	167

Índice de organizadores

Organizador 1 Tipos de coaching.....	14
Organizador 2 Principios del coaching.....	16
Organizador 3 Objetivos del coaching	17
Organizador 4 Perfil del docente-coach	20
Organizador 5 Elementos esenciales del coaching educativo	21
Organizador 6 Perfil del docente-coach	29
Organizador 7 Características de los círculos de lectura.....	32
Organizador 8 Definición de FARO.....	40
Organizador 9 Misión y visión de la escuela.....	43
Organizador 10 Organigrama de la escuela.....	44
Organizador 11 Beneficios de las neurociencias para el aprendizaje.....	46
Organizador 12 Definición de neuroeducación y neurodidáctica	48
Organizador 13 Prácticas educativas basadas por aportes de las neurociencias.	49
Organizador 14 Proceso de comunicación multidireccional	52
Organizador 15 Beneficios de la comunicación multidireccional en el aula	53
Organizador 16 Elementos de la propuesta	73
Organizador 17 Propósitos de la propuesta	75
Organizador 18 Enfoques de coaching de la propuesta	76
Organizador 19 Principios de la propuesta.....	78
Organizador 20 Finalidades de la propuesta tomando como base el coaching educativo..	80
Organizador 21 Fines de formar docentes en coaching educativo	81
Organizador 22 Perfil del docente-coach	83

Índice de tablas

Tabla 1 Coaching según el contenido.....	12
Tabla 2 Competencias del coach según International Coaching Federation.....	19
Tabla 3 Beneficios del coaching educativo	23
Tabla 4 Limitaciones del coaching educativo	23
Tabla 5 Comparación del perfil del docente y el docente-coach.....	30
Tabla 6 Realidad del estudiante en el aula.....	40
Tabla 7 Estudiantes por grado	41
Tabla 8 Número de maestras del nivel primario.....	42
Tabla 9 Instrumentos para recopilar información.....	59
Tabla 10 Fases de la investigación	62

RESUMEN

La falta de infraestructura, la escasa cobertura educativa, el desinterés por priorizar el alcance de la tecnología a nivel nacional y la olvidada formación, capacitación y actualización docente; son algunos de los desafíos que enfrenta la educación pública en Guatemala. Las comunidades educativas manifiestan su interés por conocer metodologías, recursos, herramientas y formas efectivas de acompañar el proceso aprendizaje.

En la actualidad, las expectativas por recibir una formación continua aumentaron debido a la formación remota de emergencia o virtual que los profesores han asumido. Por ello, se proponen los círculos de lectura como una estrategia de capacitación docente que permita incentivar nuevas, mejores prácticas educativas y construir un ambiente apropiado para el aprendizaje, en el que, la escucha activa, empatía, autocontrol y el respeto sean la base de la interacción docente-estudiante y estudiante-estudiante.

Durante el proceso de investigación, los participantes destacaron la necesidad de conocer e implementar diversas herramientas que coadyuven a potenciar el rol docente. Por lo tanto, los círculos de lectura acercarán a los profesores al Coaching Educativo para proporcionar el acompañamiento que los estudiantes requieren para alcanzar aprendizajes significativos y las metas de la enseñanza.

La propuesta incluye los lineamientos, las herramientas y las actividades que le permitirán al director de la institución, liderar la implementación de los círculos de lectura promoviendo el autoconocimiento del docente. Para poder evaluar la efectividad de la estrategia los profesores de la escuela podrán apoyarse de su portafolio donde registran sus experiencias, emociones y cambios realizados en su ejercicio profesional al llevar a la práctica lo aprendido.

ABSTRACT

The lack of infrastructure, the scarce educational coverage, the lack of interest in prioritizing the reach of technology at the national level and the forgotten education, training and updating of teachers; are some of the challenges facing public education in Guatemala. The educational communities express their interest in knowing methodologies, resources, tools, and effective ways of accompanying the learning process.

Nowadays, the expectations for receiving continuous training increased due to the remote emergency or virtual training that teachers have taken on. For this reason, reading circles are proposed as a teacher training strategy that allows to encourage new, better educational practices and build an appropriate environment for learning, in which active listening, empathy, self-control and respect are the basis of teacher-student and student-student interaction.

During the research process, the participants highlighted the need to know and implement various tools that help to enhance the teaching role. Therefore, reading circles will bring teachers closer to Educational Coaching to provide the accompaniment that students require to achieve meaningful learning and teaching goals.

The proposal includes the guidelines, tools and activities that will allow the Principal of the school to lead the implementation of the reading circles, promoting the teacher's self-knowledge. In order to evaluate the effectiveness of the strategy, the school teachers will be able to rely on their portfolio where they record his experiences, emotions and changes made in their professional practice when putting what they have learned into practice.

I. INTRODUCCIÓN

Los círculos de lectura son de fácil implementación, para que los participantes conozcan, profundicen, reflexionen e intercambien ideas y aprendizajes alcanzados. Tener claridad de las necesidades a abordar, permite tener un mejor enfoque que beneficie a la comunidad educativa; por ello al después de una breve observación se logró identificar las necesidades educativas de la Escuela Mixta Sur las cuáles son, el pobre vínculo docente-estudiante, la mala comunicación y la falta de capacitación y actualización al docente.

Esto conlleva a la creación de la Propuesta de modelo de círculos de lectura para potenciar el rol docente a través del Coaching Educativo con el objetivo de generar espacios que fomenten el autoconocimiento, la interiorización de aprendizajes y una autoevaluación objetiva, que les ayude a identificar sus fortalezas y áreas de oportunidad.

Es decir, que los profesores estarán en un proceso de formación permanente y continua a través de lecturas que los introduzcan al Coaching y Coaching Educativo; de esta manera podrán reflexionar sobre sus prácticas educativas e implementar nuevas estrategias que favorezcan la relación docente-estudiante y estudiante-estudiante. Además, podrán cambiar su rol tradicional de docente al de docente-coach al llevar a la práctica lo aprendido de las lecturas.

La capacitación y actualización docente es un tema de interés para toda institución educativa, por consiguiente, existen diversos países a nivel latinoamericano que ya han implementado los círculos de lectura (círculos de interaprendizaje) en los niveles de secundaria y universitario. Sin embargo, Torres (2018) detalla los beneficios de estos siendo: Ayudar al profesor y directores analizar su intervención en el aula, ver debilidades y logros propios y reconocer talentos en los estudiantes, analizar las nuevas tendencias y la

repercusión que tienen en el desempeño profesional, además de permitir compartir experiencias, de manera que el aprendizaje pueda trasladarse al ámbito del estudiante influyendo en la relación con sus pares dentro del aula.

Los círculos de lectura propiciarán la formación del profesor en temas de Coaching Educativo para potencial su rol docente, a través de diversos autores que los llevará a redescubrir, conectarse de nuevo con su pasión por enseñar, generando un cambio de creencias y desarrollando su liderazgo. Pero ¿qué significa ser un docente-coach? A través del Coaching, podrá desarrollar habilidades que le permiten sensibilizarse con la realidad del estudiante, fortaleciendo así la confianza y la libertad de expresión, lo que mejora el vínculo docente-estudiante. La propuesta se diseñó de forma que esta cuente con los recursos y herramientas necesarias para permitir su implementación como: El listado de libros propuestos para iniciar, una guía para la selección de libros a futuro, una recopilación de estrategias presenciales y virtuales actualizadas, además de un modelaje para llenar el esquema del modelo.

La investigación realizada tiene un enfoque cualitativo de tipo documental, para comprender el por qué, el cómo y la relevancia que tiene para la educación actual proporcionar a los docentes lecturas de Coaching y Coaching Educativo. Se incluyó la información que proporcionaron en la entrevista al director y la encuesta a los docentes para recopilar información relevante y contextualizada; la cual fue analizada de manera descriptiva. La última fase desarrollada fue la validación de la propuesta con pares expertos, asegurando la comprensión y el alcance de satisfacer las necesidades expresadas.

II. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

La educación pública en Guatemala enfrenta diversos desafíos; uno de ellos es la formación, capacitación y actualización docente, pero en las comunidades educativas hay grandes expectativas por conocer metodologías, recursos, herramientas y formas efectivas para dar acompañamiento durante el proceso aprendizaje. El informe de perspectivas económicas para América Latina (OCDE, 2015) hace referencia a las problemáticas que enfrenta la educación del país, como lo son: los escasos recursos y mala infraestructura, la poca participación de los padres de familia en la formación de sus hijos, el escaso tiempo efectivo de clases, acceso a tecnología limitado, la pobre formación y actualización docente, por lo que:

“El docente debe estar preparado para ejercer liderazgo dentro del salón de clase, pero también debe ser poseedor de competencias básicas en las áreas de matemática y lectura, y de otras que puedan complementar integralmente su formación técnica y especializada, permitiéndole ofrecer servicios educativos de calidad que faciliten desde el aula, el aprendizaje y desarrollo de competencias para la vida de sus estudiantes.” (Fabián, Bonilla & Búrbano, 2017, págs. 24-25).

La formación docente es un proceso de actualización, conciencia y trabajo que pretende mejorar la calidad educativa, con el fin de lograr cambios en la práctica pedagógica que se lleva a diario en las aulas, pues es fundamental destacar que los primeros años de vida de todo ser humano son cruciales para el desarrollo físico, social, cognitivo y de lenguaje. (Figueroa, 2017)

Para Bécart y Garrido (2016), con todos los cambios que se han dado en el ámbito educativo con el paso de los años, hacen referencia al impacto que tiene cuando el profesor

evoluciona su rol al de un docente-coach, pues está transformando su modo de actuar, sus creencias, aumenta la confianza en sí mismo, redescubre su pasión por enseñar, que le permite innovar. Lograr todos estos cambios impacta positivamente en el estudiante, ya que apoya y desarrolla sus propias herramientas, mejorando su rendimiento, autoestima, refuerza la resiliencia y el bienestar, evita el estrés, incrementa la motivación y despierta su creatividad, de manera que puedan romper con estereotipos; evidenciando sus capacidades y optimizando su crecimiento personal y de aprendizaje que les permita alcanzar el éxito.

La investigadora sin ser parte de la institución, ha podido implementar diversos proyectos, lo que le ha permitido conocer, observar la dinámica y relación docente-estudiante; además, de poder ver ejemplificado el perfil de un docente-coach y los efectos positivos que causa en los estudiantes sin importar el grado. Por lo tanto, la Escuela Mixta Sur, no ha sido la excepción pues el director expresó su preocupación e interés por fortalecer el proceso de comunicación, ya que reconoce que el vínculo se ha visto afectado porque los estudiantes construyen una idea errónea del profesor y se guían por gestos o expresiones que utilizan en clase.

La educación de hoy propone el diseño de experiencias de aprendizaje para el desarrollo de competencias que permitan que los estudiantes tengan diversos recursos con el fin de alcanzar una formación integral. Así mismo exige que el docente se reinvente y evolucione su rol al de un docente-coach, en el cual el Coaching Educativo está jugando un papel relevante. Este nuevo desafío implica que los profesores conozcan e implementen herramientas, estrategias y actividades que potencien su ser; para ello, es conveniente incluir aquellos recursos internos que proporcionarán la base para una transformación desde el ser.

Bou (2013, pág. 19) resalta que el coaching educativo tiene como propósito:

“Aportar su pequeño grano de arena para una mejor sociedad a través de la calidad del sistema educativo, incidiendo en todos sus niveles universitario y no universitario, y sobre todo sus agentes (profesores, alumnos, centros de enseñanza, padres, directivos, entidades públicas y privadas y ámbitos políticos)”

El Coaching Educativo es una forma de acompañar y optimizar el proceso de aprendizaje, dejando atrás la escuela tradicional propiciando una formación trascendental y significativa en la vida del estudiante al involucrar la comunicación como un pilar fundamental para la relación docente-estudiante y estudiante-estudiante.

El docente-coach utiliza la reflexión y el autoconocimiento con el objetivo de fortalecer las competencias que como profesional de la educación ha desarrollado. Además, es más atento y empático a la situación de cada estudiante, pues es consciente de las áreas que necesita potenciar y así crear las mejores condiciones para que sus estudiantes puedan aprender y crecer. El profesor confía en sí mismo lo que lo lleva a explorar nuevas oportunidades y áreas de mejora; es curioso, puede tomar decisiones y responsabilizarse de sus actos.

El propósito de fundamentar y diseñar una propuesta de modelo de círculos de lectura para potenciar el rol docente a través del Coaching Educativo fue generar un espacio de reflexión e intercambio de ideas y experiencias, que fomente el autoconocimiento, la interiorización de aprendizajes y una autoevaluación objetiva que le permita al profesor identificar sus fortalezas y áreas de oportunidad. Los docentes podrán conocer los beneficios del Coaching Educativo al ser parte de una comunidad que busca potenciar la inteligencia emocional, la comunicación, acompañamiento y vínculo a los estudiantes. Los círculos de lectura les permitirán, a través de diversos autores, gestionar un cambio interno con el

objetivo de lograr una educación de calidad en el estudiante, donde la cercanía, empatía y confianza sean la base.

La propuesta fue planteada para ser implementada con los docentes de la institución; inicialmente se organizarán los círculos de lectura en la primaria y posteriormente en la secundaria. Además, se le proporcionan al director las pautas de trabajo necesarias que le permitan implementarlos, como los son: lineamientos generales para su realización, lecturas sugeridas, un instrumento para la selección de libros idóneos para estos encuentros y estrategias que promuevan discusiones.

2.1 Preguntas de investigación

Permiten identificar la necesidad o problema de una comunidad en específico con el objetivo de tratar de resolverla y lograr los cambios deseados, siendo la pregunta central:

- ¿Los círculos de lectura propiciarán la formación de los profesores en temas de Coaching Educativo para potenciar su rol docente?

Y, por consiguiente:

- ¿Cuáles son los beneficios que el Coaching Educativo puede proporcionar al fortalecimiento del rol docente?
- ¿Qué estrategia de capacitación docente es conveniente utilizar para responder a las necesidades e intereses de los docentes?
- ¿Cuáles herramientas y recursos de capacitación son necesarios para implementar los círculos de lectura?

2.2 Justificación

La propuesta de modelo de círculos de lectura para potenciar el rol docente a través del Coaching Educativo surgió de la necesidad de mejorar el vínculo docente-estudiante, pues es un elemento que influye y define una educación de calidad y permite el diseño de experiencias de aprendizajes significativas. Actualmente los docentes de la escuela aún trabajan bajo un enfoque tradicional, siendo el docente quien tiene el conocimiento y los estudiantes reciben la información de forma magistral y pasiva, lo que limita la creatividad; así que se busca mayor participación de los estudiantes en la construcción de aprendizajes. Existe temor por parte de los educandos para comunicarse y acercarse a sus profesores, le provoca ansiedad el equivocarse ya que existen regaños, hay falta de motivación, acompañamiento, comprensión y empatía de los educadores hacia los educandos.

Según Bou (2007, pág. 91), el modelo educativo en coaching debe ser:

“Cooperativo (no directivo) y potenciar los procesos de “aprender a aprender”; puesto que el aprendizaje fundamentado en transmitir información únicamente ocasiona frustración en los alumnos. El cambio educativo debe ser auténtico, debiendo así considerar las emociones y el pensamiento propio de los alumnos. El coaching es una metodología que favorece el máximo desarrollo personal y profesional de los individuos e influye en la transformación de éstos, provocando cambios de perspectiva, incrementando la motivación, el compromiso, la responsabilidad y, por último, el aprendizaje.”

Por lo que considerar el coaching educativo como base de la propuesta, que lleve a los docentes a conocer sus propios errores con el objetivo de poder modificarlos, ayudará a

crear entornos educativos e implementar estrategias en el aula que sean enriquecedoras para los estudiantes; participando activamente y mostrando interés para cambiar aspectos específicos que puedan afectar el vínculo con los estudiantes, podrán trazar líneas de acción claras que permita proporcionar una educación de calidad para los estudiantes y un sentido de unidad y cohesión de la comunidad educativa; así como mejorar el rol docente.

Una característica del docente es ser líder, lo que afecta el reconocer y aceptar los cambios cuando alguien más los propone, por ello la propuesta de círculos de lectura llevará al docente a que se cuestione por sí solo, reflexione sobre su ejercicio profesional, asocie experiencias con nuevos aprendizajes, para que de esa manera inicie a hacer cambios que beneficien el vínculo docente-estudiante y comunicación. La inteligencia emocional es un aspecto que no se puede dejar a un lado, ya que influye directamente en la disposición para el aprendizaje del estudiante, afectando también el ambiente en el aula, González (2019, pág. 110-111) cita a Goleman quien indica que:

“La inteligencia emocional puede ser definida en base a sus dimensiones básicas: autoconocimiento, automotivación, autocontrol, empatía y capacidad de relación o habilidades sociales. Las influencias de la inteligencia emocional para la práctica del coaching hacen referencia a la posibilidad de desarrollar las habilidades que permitan identificar y regular las emociones personales, tanto las que ayudan como las que impiden el logro de las metas.”

A través del coaching educativo el docente será más consciente de sus emociones para gestionarlas de manera adecuada y que estas tengan un impacto positivo tanto en el aprendizaje como en la vida del estudiante.

Seleccionar lecturas bajo criterios previamente establecidos ayudará a que los docentes puedan construir, analizar y reflexionar lo aprendido y llevarlo a la práctica a corto plazo. Al reconocer cuáles son los valores y creencias que los mueven como individuos serán conscientes de cómo estos aspectos están influyendo en el vínculo docente-estudiante.

III. MARCO TEÓRICO

La capacitación y actualización docente es fundamental para el crecimiento y desarrollo tanto personal como profesional, para lo cual, el coaching y el coaching educativo juegan un factor esencial que permite se puedan generar cambios; por medio de los círculos de lectura los docentes pueden reflexionar y hacer modificaciones en su práctica profesional que los lleven a evolucionar su rol al de un docente-coach. A continuación, se desarrollan los temas que respaldan la propuesta de modelo de círculos de lectura para potenciar el rol docente a través del Coaching Educativo.

3.1 Marco conceptual

3.1.1 Coaching

Implementar el coaching se ha hecho cada vez más popular como recurso de desarrollo profesional para los educadores.

3.1.1.1 Definición de coaching

¿Qué es coaching? “El coaching es la habilidad de observar, escuchar y hacer preguntas y por medio de una buena técnica logra que otros descubran sus propios recursos, emprendan acciones y sean capaces de continuar alcanzando objetivos por sí mismos.” (Suárez, 2015)

Es un proceso de entrenamiento y aprendizaje que lleva al autodescubrimiento inicialmente, potenciando sus habilidades y destrezas, cambiando creencias, reconociendo los valores que lo mueven, enseña a utilizar los recursos con los que cuenta permitiendo plantearse metas para alcanzar mejores resultados.

Acompaña a la persona a reflexionar con el fin de encontrar y gestionar los cambios necesarios para alcanzar los objetivos deseados; lleva a un crecimiento que logra satisfacción y autorrealización.

Existen diversos motivos por los cuales, una persona busca la guía de un Coach, entre ellas: Lograr un desarrollo personal y profesional; identificar las creencias limitantes; mejorar la comunicación con los demás; profundizar en su autoconocimiento para lograr la mejor versión de sí mismo; establecer una visión personal; conocer y aplicar herramientas que le permitan trazar el mapa a seguir para tener claridad sobre objetivos específicos que espera alcanzar; motivarse a salir de la zona de confort y aprovechar nuevas oportunidades; mejorar las relaciones interpersonales y fortalecer las competencias emocionales y aceptación al cambio. Por su parte, Suárez (2015, págs. 10-14) respalda que el coaching es:

“Un proceso de aprendizaje, cambio y crecimiento personal, en el que la persona se hace consciente de qué quiere en la vida, supera sus miedos y obstáculos internos, aprende a quererse y escucharse más, en definitiva, a ser más feliz y pleno. Es un proceso de autodescubrimiento, de conocer esas cosas positivas y esos recursos que ya tenemos en nuestra vida, es un proceso de cambio y automotivación, pero no únicamente teórico, sino sobre todo activo. Se trata de trazarnos un plan de acción para mejorar distintos aspectos de nuestra vida.”

Por lo tanto, el Coaching se adapta a las necesidades del individuo y las sesiones se organizan atendiendo los siguientes criterios:

Según el número de personas

La intervención puede ser de forma individual, para centrarse en conseguir logros significativos para el individuo llevándolo a aprender y encontrar por sí sola resultados, o

bien, trabajar en modalidad de equipos, para enfocarlo a resultados y al empoderamiento de todos los involucrados para ser líderes y permitir un mayor rendimiento de cada integrante. (Caurin, 2017).

Según el contenido, herramientas o técnicas utilizadas para alcanzar los propósitos que la persona desee potenciar:

Tabla 1 Coaching según el contenido

Descripción	
Personal	Lleva a descubrir y maximizar el potencial para alcanzar el éxito personal y profesional, tomando en cuenta recursos propios y habilidades para lograr metas y objetivos. Establece un plan de acción concreto, desarrolla proactividad, cambiar hábitos y creencias limitadoras. (Suárez, 2015).
Educativo	Su intención es ocupar espacios de aprendizaje basados en los procesos de “aprender a aprender” que incluyen la toma en consideración de cada individuo desde un punto de vista holístico. (Bou, 2013)
Deportivo	Centrado en el ámbito deportivo, se enfoca en trabajar todo a nivel psicológico para mejorar la motivación y el liderazgo en cada uno de los miembros del equipo y staff; empoderando las habilidades que les ayuda a enfrentarse a grandes retos y siempre esta enfocados en la meta. (CORAOPS , 2019)
Organizacional	Dirigido a corporaciones y organizaciones, la organización en quién plantea los objetivos que se tienen que alcanzar, delega responsabilidades dividido en pequeños grupos los cuales tienen su líder y lograr un trabajo eficiente, en donde todo el personal pueda sobresalir. (CORAOPS , 2019)

Descripción

Se distinguen dos enfoques, el primero el empresarial, que es diseñado para empresas, presente en todas sus fases desde su creación, desarrollo y expansión. Busca optimizar el rendimiento para obtener el máximo de esfuerzos de todo el personal. Al desarrollarlo asegura la permanencia de la empresa, mejora habilidades de los empleados, ahorrando dinero y tiempo. Trabaja por equipos lo que ayuda en el aprendizaje; al momento de toma de decisiones y reduce riesgos. Saca lo mejor del personal, mejora estrategias y crea fidelidad de los trabajadores con la empresa. (Vázquez, 2017). Y el segundo, el ejecutivo, considerado una herramienta de trabajo enfocado a mejorar resultados, concretar objetivos, generalmente trabaja con equipos de trabajo. Se apoya de herramientas y técnicas para identificar cuáles son los objetivos profesionales y personales que se quieren conseguir, involucra un contrato formal el cual es firmado por todos los que participan, en donde están establecidas las metas, planes y propósitos a lograr en un determinado tiempo. (Suárez, 2015)

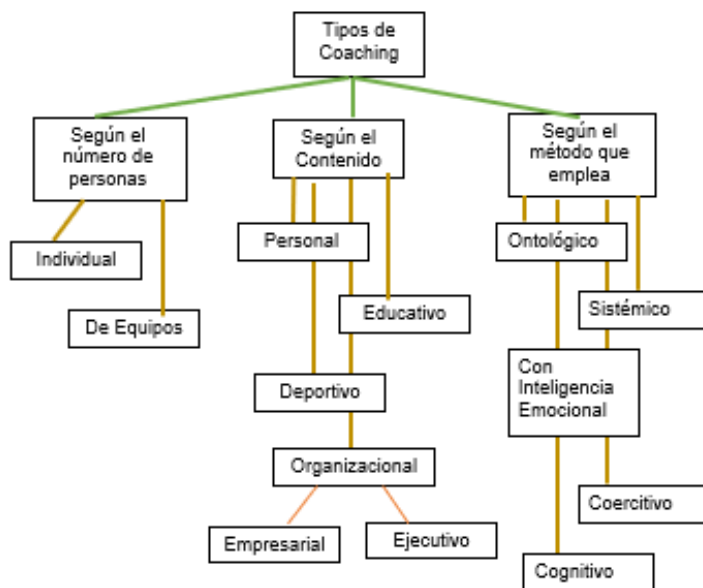
Fuente: Bou, J. F. (2013). *Coaching Educativo*. Colombia: LID. CORAOPS. (2019). *Los 7 tipos de coaching: ontológico, organizacional, personal*. España, Madrid: CORAOPS. Recuperado de <https://coraops.com/blog/7-tipos-coaching-ontologico-organizacional-personal/>. Suárez, A. (2015). *Coaching Herramientas para liderar la vida que te mereces*. Madrid, España. Vázquez, J. (2017). *Coaching*. Málaga, España: ICB.

Además, el coaching puede responder con diversos métodos que el Coach emplea según sea conveniente:

Para Vázquez (2017), el coaching ontológico se fija en los resultados y no soluciona graves problemas más bien, elimina los impedimentos que causan el fracaso de la persona al

realizar sus sueños. Se dice que es el “entrenamiento del ser” lo que significa que intenta que la persona llegue a sentir, pensar, observar y desafiar los modelos mentales preestablecidos, obteniendo resultados en corto plazo. Mont, (2018) plantea dos visiones de coaching el sistémico, pues considera a la persona como parte de un sistema no como elemento aislado. Se centra en analizar el impacto que tienen los actos de la persona en su entorno; y también una perspectiva desde la inteligencia emocional, pues toma como base el autoconocimiento y la manera en que se regulan las emociones para conseguir el desarrollo personal y bienestar. Mientras que Caurin (2017), destaca dos variantes al método de coaching, el coercitivo que tiene su base en seminarios enfocados en lograr un cambio profundo en la persona a través de técnicas de alto impacto. Y sugiere el coaching cognitivo para entrenar las cognitivas, expresivas y receptivas como la memoria, aprendizaje y pensamientos de la persona. El organizador 1 presenta en resumen los tipos de coaching.

Organizador 1 Tipos de coaching

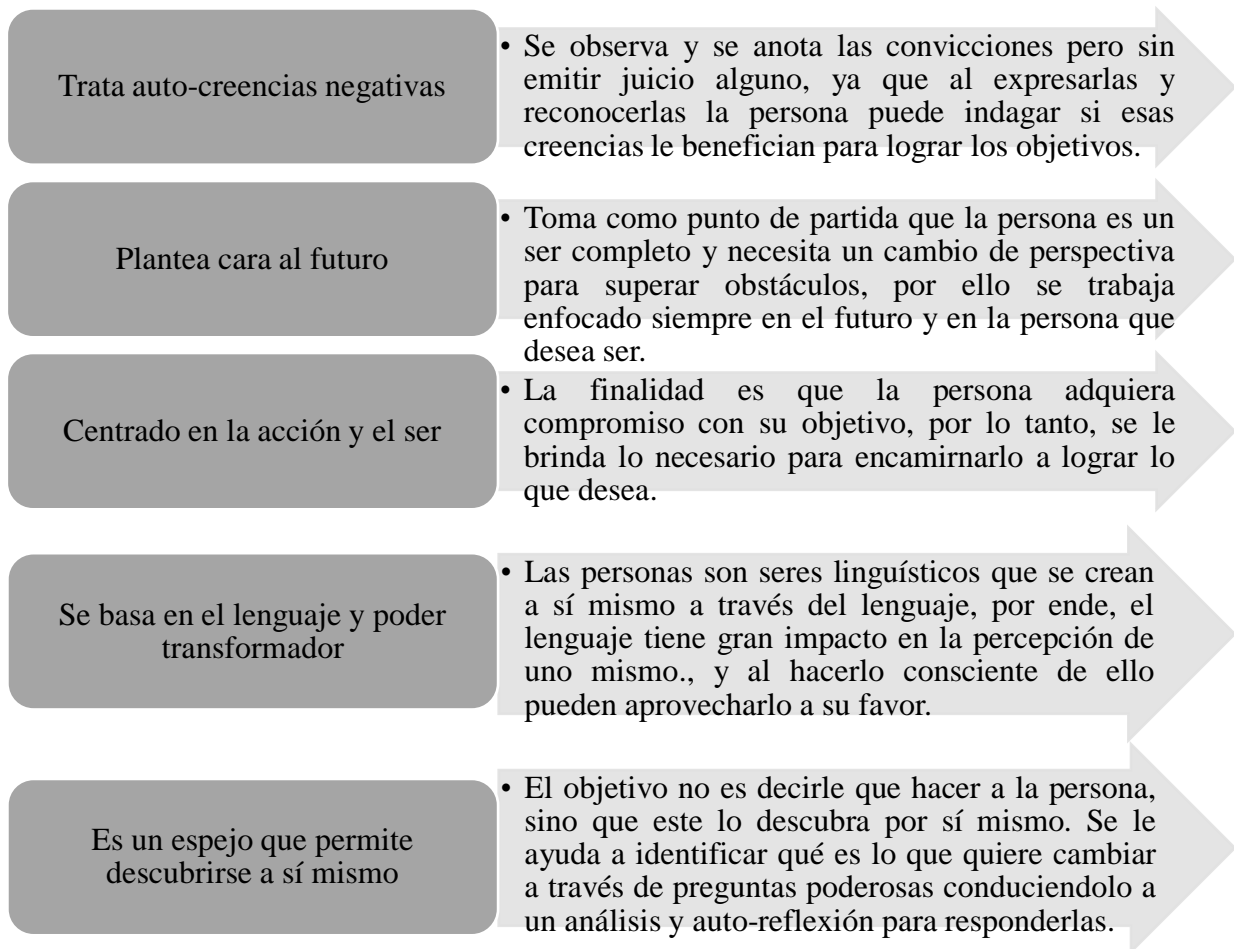


Fuente: *Elaboración propia.*

El coaching posee cualidades que lo hacen único y lo diferencia de otras disciplinas, permite comunicar a las personas particularidades para cambiar puntos de vista que otorgándole credibilidad al proceso con la finalidad de lograr un cambio significativo en la persona en todas las áreas de desarrollo para alcanzar plenitud y éxito. Es conveniente revisarlas con mayor detalle, pues el coaching es un acompañamiento a la persona de forma holística durante un proceso en el cual se da un descubrimiento para seguir el mejor camino que permita lograr objetivos, razón por la cual se distingue de una terapia. Proporciona las herramientas para tener un enfoque claro, afrontar obstáculos estableciendo objetivos y trabajar en cumplirlos de manera que sea una mejor persona y muestre su luz interior. Amplia las posibilidades y nuevas oportunidades para llevar al éxito, motivando a salir de su zona de confort, aprender y aprovechar nuevas oportunidades sin temor. Mejora las habilidades, competencias, y respuestas ante diferentes situaciones. Entrena para cambiar la forma en que se ven las cosas, facilitando modificar juicios y creencias limitadoras. Además, devuelve a la persona toda la responsabilidad sobre su vida, conectando consigo mismo, haciéndolo consciente de lo que necesita, siente, quiere y le ayudará a escoger su camino.

Los principios en que se fundamenta el coaching, como se pueden apreciar en el organizador 2, permiten establecer patrones claves a seguir que favorecen el desarrollo del proceso correctamente y fomentan la convivencia entre las partes involucradas. Al determinarlos y darlos a conocer desde el inicio permite no afectar la vida de ninguna persona, de forma contraproducente o en contra de acuerdos fijados, pues las partes conocen cómo se va a dar el proceso enfatizando el garantizar confidencialidad.

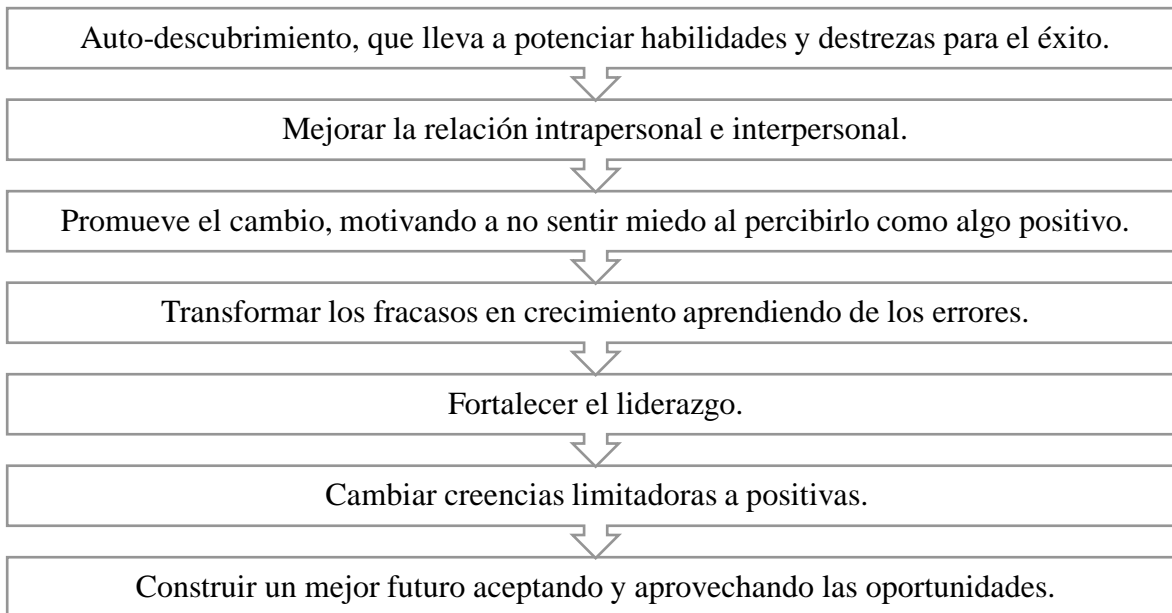
Organizador 2 Principios del coaching



Fuente: *Chica, L. (2015). Pon un Coach en tu vida. Madrid, España. Alienta.*

Al iniciar un proceso de coaching, los objetivos como se establecen en el Organizador 3, permiten llevar un mejor orden de lo que se está trabajando para lograr alcanzar la meta. Otra de las finalidades es guiar durante la etapa de ejecución de las tareas y estrategias planificadas además de estar en constante evolución según necesidades.

Organizador 3 Objetivos del coaching



Fuente: *Chica, L. (2015). Pon un Coach en tu vida. Madrid, España. Alienta.*

En la actualidad es conveniente que el docente conozca y lleve a la práctica herramientas de coaching que le permitan desempeñarse de forma integral y, así, beneficiar el proceso de aprendizaje de sus estudiantes. Propiciar la formación continua y permanente de los profesores, es clave para potenciar el rol docente convirtiéndose en un docente-coach.

Al respecto, Launer (2014) reafirma que las competencias que un docente desarrolla para evolucionar a un docente-coach, son los estándares que fija la International Coaching Federation: (Citado en Barrientos de Bojórquez, 2017).

Establecer cimientos

- Adherirse al código deontológico: Capacidad de comprender la ética y estándares del coaching y aplicarlos apropiadamente.
- Establecer el acuerdo de coaching: Formalizar los acuerdos específicos según necesidades con cada cliente sobre el proceso del coaching.

Crear conjuntamente la relación

- Establecer la confianza e intimidad con el cliente: Habilidad para crear un entorno seguro que contribuya en el desarrollo de respeto y vínculo.
- Estar presente en el coaching: Habilidad para tener plena conciencia y crear relaciones espontáneas de coaching con el cliente.

Comunicar con efectividad

- Escuchar activamente: Habilidad de prestar atención a lo que el cliente dice y no dice, otorgarle un significado a lo que dice y motivar para que sea un espacio para el cliente expresarse.
- Realizar preguntas potentes: Habilidad de hacer preguntas que lleven al cliente a revelar la información necesaria y ser de beneficio para orientar el camino a tomar para solucionar el problema.
- Comunicar directamente: Habilidad para comunicar de manera efectiva, utilizar el lenguaje de manera que tenga impacto positivo sobre el cliente.

Facilitar aprendizaje y resultados

- Crear consciencia: Habilidad para desarrollar y emerger la información del interior en el cliente para comprender la realidad.
- Diseñar acciones: Habilidad para crear con el cliente oportunidades que sean de aprendizaje continuo y conducir hacia resultados planteados.
- Planificar y establecer metas: Habilidad para desarrollar y mantener un plan de coaching efectivo para lograr alcanzar objetivos.
- Gestionar progreso y responsabilidad: Capacidad de poner atención en lo que realmente es importante dejando la responsabilidad total en el cliente.

Tabla 2 Competencias del coach según International Coaching Federation

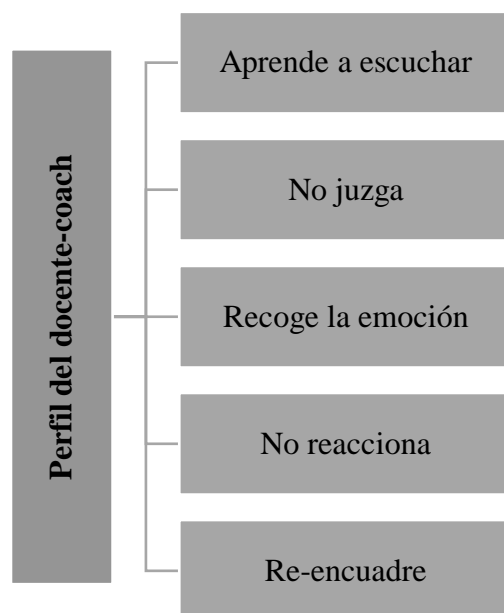
Competencias personales	Competencias profesionales
Confianza	Ética (código deontológico)
Escucha activa	Honestidad
Comunicación eficaz	Imparcialidad
Aceptar espacios de silencio	Consentimiento informado
Análisis e interpretación del lenguaje	Preguntas poderosas
Mostrar interés	Autoconocimiento
Consciencia	Auto aceptación
Aceptar espacios de silencio	Autodidáctica
Análisis e interpretación del lenguaje	Confiable
Mostrar interés	Autodidáctica
Consciencia	Confiable
Responsabilidad	Paciencia
Planificar y diseñar metas	Respeto
Proveer retroalimentación	Innovación
Liderazgo	Flexibilidad
Empatía	
Influir en otros	

Fuente: Giráldez, A. (2016). *Coaching Educativo*. Madrid, España: Paraninfo.

Por su parte Coral López y Carmen Valls (2013) proponen una serie de habilidades que todo docente asume al llegar a ser un docente-coach: “No sabe”, es decir que invita a los estudiantes a que exploren los conocimientos, pasando él a un segundo plano en el cuál la escucha activa juega un papel fundamental en favoreciendo el pensamiento crítico. “Aprende a escuchar”, le da voz y escucha al que aprende; desarrollando nuevas capacidades que promuevan la libre expresión, observando el lenguaje no verbal y respetando los espacios de silencios. “No juzga”, simplemente comprende y demuestra empatía por la situación del estudiante, no se deja influir por juicios o interpretaciones personales. “Recoge la emoción”,

lo que significa no frenar la expresión y aprendizaje de los sentimientos, sino motivar a aceptar y reconocer que son buenas experiencias por vivir. “No reacciona”, el docente-coach debe pensar y no sólo reaccionar, no apresurar sino descubrir las auténticas motivaciones. Y claro, “reencuadra”, ayuda a observar, pensar y sentir desde nuevas perspectivas comprendiendo la esencia y significado de las emociones, aceptando la realidad y el fondo de las creencias y así modificarlas o cambiarlas por nuevas interpretaciones. (Citado en Barrientos de Bojórquez, 2017). En el Organizador 4 se muestran de forma resumida los elementos que conforman el perfil del docente-coach:

Organizador 4 Perfil del docente-coach



Fuente: López, C. & Valls, C. (2013). *Coaching Educativo Las emociones, al servicio del aprendizaje*. Madrid, España: Innovación Educativa.

3.1.2 Coaching Educativo

Este tipo de coaching es funcional para el desarrollo profesional, motivo por el cual es importante desarrollar las diferentes habilidades y competencias en cada docente para

aportar mejoras a beneficio de los estudiantes y el proceso en general. Juan Fernando Bou (2013, pág. 2), define el coaching educativo como una:

“Disciplina que aboga por una nueva metodología de enseñanza que conlleva una forma diferente de entender el concepto de aprendizaje. Su intención es ocupar espacios de aprendizaje basados en los procesos de “aprender a aprender” que incluyen la toma en consideración de cada individuo desde un punto de vista holístico. Se interesa en conocer el talento, cualidades, habilidades, actitudes, competencias y analizar como estos factores influyen en las relaciones académicas, personales y profesionales dentro del ámbito educativo.”

Por lo tanto, posee elementos esenciales como se mencionan en el Organizador 5; para su funcionalidad, empleo de mejores y adecuadas estrategias que respondan a las metas establecidas:

Organizador 5 Elementos esenciales del coaching educativo

Conocer la realidad del estudiante, familia, amigos, relación con el grupo, experiencias y sueños que ayuden al planteamiento de objetivos a alcanzar únicas en el proceso de cada uno.

Establecer el perfil personal del estudiante, reconocer habilidades y áreas de mejoras así trabajar en base a ellas y llegar al cambio y estado deseado.

Ayudarle a construir su proyecto de vida, enfocados en el logro de objetivos y proporcionar todas las herramientas en las cuales se puedan apoyar.

Seguimiento y acompañamiento constante de los avances y cambios que se van observando; dándole la confianza y el reconocimiento necesario que siempre se le apoyará en su crecimiento y toma de decisiones.

Fuente: Bou (2013). *Coaching Educativo*. Bogotá, Colombia: LID.

“El coaching educativo, incentiva a los profesores, padres, directivos y estudiantes para que sean capaces de obtener una nueva visión de su situación y la del otro, de igual forma pretende brindar una interpretación distinta de la realidad que favorezca la reflexión, el acercamiento de posturas, la empatía, el cambio de perspectivas y por tanto, reproduzca acciones diferenciadoras.” Bou (2013, pág. 22)

El coaching educativo permite y promueve la participación tanto de padres, docentes y del estudiante en su proceso de aprendizaje, haciéndolos más conscientes de la realidad de cada uno; facilita herramientas para que puedan avanzar en su crecimiento personal y emocional, logrando un impacto que sea de beneficio a los estudiantes y satisfacción para el profesor en donde muestre su liderazgo.

Además, contribuye a crear un ambiente agradable dentro del aula que lleve a un trabajo colaborativo, le ayuda al docente a disfrutar más su trabajo y lograr avances significativos apoyada de la metodología de enseñanza; capacita a los docentes y así llevarlos a obtener la mejor versión de sí mismos en donde puedan alcanzar tanto metas profesionales y personales, en donde sientan que se valora su trabajo y esfuerzo diario. Y motiva a salir de la zona de confort, para reflexionar por medio de preguntas poderosas sobre su visión personal en donde su enfoque sea el bienestar individual y mejorar relaciones.

Como todo método, el Coaching Educativo, tiene beneficios y limitaciones, los cuales se pueden apreciar en las Tablas 3 y 4 respectivamente; que lo hacen un proceso óptimo al considerar si se ajusta a satisfacer objetivos y necesidades de la persona, el tiempo y modalidad en que se decida trabajar. Desarrolla en el docente habilidades que consideraba no tener y lo compromete a ser cada día mejor aprovechando las herramientas que posee.

Tabla 3 Beneficios del coaching educativo

A los alumnos	A los docentes	A los directivos
<ul style="list-style-type: none"> • Aprendan a conectarse con sus emociones, pensamientos, deseos, capacidades y dificultades. • Generar relaciones más efectivas, aprendiendo a convivir con otras formas de pensar y sentir respetando la diversidad. • Involucren en su proceso de aprendizaje, comprometiéndose y desarrollando una mentalidad de crecimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Elevar su nivel de conciencia de los pensamientos, emociones y sensaciones, para que abarquen situaciones complejas y encuentren soluciones efectivas, priorizando las relaciones. • Generar contextos de cooperación, confianza y compromiso potenciando habilidades. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollen liderazgo motivador para fortalecer a sus colaboradores. • Compromiso con una cultura de bienestar dentro de la institución. • Hacer visible lo invisible, indagar y observar problemas para encontrarle una solución en equipo.

Fuente: Conte, M. (2019). *El coaching entra en el aula*. Buenos Aires, Argentina: Granica S.A

Tabla 4 Limitaciones del coaching educativo

Limitaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Se puede cometer el error de enseñar mediante órdenes llegando a crear un sentido de obligación. • Puede volverse un proceso dependiente por los docentes y estudiantes, perdiendo la esencia al restar responsabilidad.

Limitaciones

- Se puede dejar de ser objetivo y comenzar a formar parte al tomar decisiones, expresar o comunicar juicios propios.
- Negación a la retroalimentación, ya que en ocasiones se toma como malo según qué y cómo se dicen las cosas.
- Se puede perder motivación al trabajar o encontrar personas que no compartan mismas opiniones o que estén cerradas a que se dé un cambio verdadero.

Fuente: *Elaboración propia*

3.1.2.1 Herramientas de Coaching Educativo

Al implementar el Coaching Educativo en una institución, el uso de herramientas es clave, ya que son necesarias para poder interiorizar en el ser de la persona, obtener la mayor cantidad de información que sirva de guía para organizar y priorizar los objetivos planteados. Existe una gran variedad de herramientas que se pueden utilizar y modificar según necesidad que se desea abordar; entre las más utilizadas en el área educativa podemos mencionar las siguientes:

Herramientas internas

Para Bou (2013) estas herramientas son aquellas que se basan en la propia capacidad del docente, es en este punto en donde cada profesor debe analizar las circunstancias o condiciones, medir las cualidades o las aptitudes con las que cuenta que le permitirán desde la observación establecer acciones comunicativas, entre estas se destacan:

Calibración: Se refiere a la habilidad de captar las sutilezas de la comunicación, pues se centra en las señales no verbales; a través de ella se puede conocer el nivel de atención, si hay coherencia entre lo que dice y los gestos que realiza. En el ámbito educativo esta

herramienta es básica para poder interpretar el mensaje que se transmite por medio de las expresiones del estudiante. Por su parte, Bou (2013) hace referencia que el docente en el aula deberá calibrar a cada estudiante para descubrir quienes son los líderes, quienes requieren mayor atención, comportamientos en el aula, la reacción ante determinada actividad, el estado de ánimo; y así con la información obtenida poder establecer las acciones idóneas.

Escucha empática: Ximena Rueda (2017, pág. 33) hace mención que:

“Las personas escuchan desde sí, las personas no escuchan lo que el otro les dice, las personas escuchan lo que les pasa con lo que el otro les dice. Ahora bien, lo anterior exige el compromiso de cambiar el chip y con honestidad ponernos en los zapatos del otro, así definir lo que representa en el mundo de la comunicación el realizar una escucha empática requiere decir que para escuchar debo hacerlo con la intención de comprender.”

Razón por la cual, es una cualidad imprescindible que todo profesional dentro del ámbito educativo debe poseer, consiste en comprender el punto de vista de la otra persona, cómo ve, piensa y siente. Significa prestar atención al mensaje para poder producir una respuesta; aquí entra en juego el no emitir juicios o interpretaciones propias que puedan cambiar el sentido del mensaje; ya que el hacerlo puede afectar la motivación y atención de los estudiantes.

Comunicación: Cuando uno se comunica con sinergia, simplemente abre su mente, su corazón y sus expresiones a nuevas posibilidades, nuevas alternativas, nuevas opciones (Rueda, 2017). Todo comportamiento es una forma de comunicación, incluso cuando se cree que no se está comunicando lo hacemos, convirtiéndose en una habilidad fundamental que facilita la relación docente-estudiante. El investigador Mehrabian (2013) descompuso en

porcentajes el impacto de un mensaje: 7% es verbal, 38% vocal (tono, matices y otras características) y un 55% señales y gestos.

Herramientas externas

Para Bou (2013) estas herramientas son aquellas que se basan en los recursos externos del docente. Han sido creadas para cumplir funciones diversas, ya sea académico, personal o profesional. Estas comprometen la participación de la persona, entre estas destacan:

Modelo GROW: Para Bou (2013) el modelo GROW es una de las herramientas del coaching más conocidas por su efectividad a la hora de fijarse una meta y resolver problemas. Se hacen preguntas y se puede utilizar en cualquier área que se desee pues se enfoca en lograr resultados. Se compone de cuatro etapas:

- **Goal (Meta):** se define una meta específica se recomienda usar el método SMART de manera que pueda ser medible, alcanzable y tomando como base un tiempo.
- **Reality (Realidad):** después de definida la meta, lo que sigue es definir el estado actual.
- **Options (Opciones):** se buscan y plantean diferentes opciones o planes que ayuden a resolver la situación de manera que se logre alcanzar la meta.
- **Will (Voluntad):** se sigue el plan de acción elegido, promoviendo la motivación y compromiso por la persona, para trabajar por alcanzar la meta propuesta.

Línea del tiempo: Permite tener una visión global de la vida o de la meta específica, logrando analizar en retrospectiva las acciones que han llevado a alcanzar la meta. Le ayuda a verse desde fuera y adquirir nuevas perspectivas que lo conduzcan a explorar nuevas oportunidades. Además, le ayuda a la persona vea reflejadas las creencias en las que cree y

se ven representadas en su vida, de manera que, pueda ir visualizado sus avances, cambios y su crecimiento tanto personal como profesional.

La Rueda de la Vida Educativa: En el contexto de educación, los ámbitos pueden reemplazarse por los aspectos que se deseen evaluar; por ejemplo, relación con el docente, participación en clase, capacidad de atención, relación con sus pares, habilidad para pensar por sí mismo, aptitud para la resolución de problemas; entre otros. Lo que se trata es evaluar cada uno de los aspectos al asignarle un puntaje de manera que se pueda obtener una visión clara de la realidad del estudiante; permitiendo así poder reflexionar que cambios se pueden hacer para reforzar cada una de las áreas con puntaje bajo y poder construir un plan de acción para lograr cambios que beneficien no sólo al estudiante sino su aprendizaje.

Coaching e Inteligencia Emocional

Las emociones juegan un papel fundamental en cuanto a la predisposición para el aprendizaje, por ende, los docentes están en constante comunicación y contacto; a través del autoconocimiento se logra reconocerlas y aceptarlas para gestionarlas y que éstas tengan un impacto positivo en la vida y desarrollo del estudiante. Como seres humanos, todo lo que hacemos se ve afectado por sentimientos; por ende, la inteligencia emocional es un factor clave para asegurar resultados satisfactorios y en las relaciones con los demás. Dentro del coaching educativo se utiliza con frecuencia, Mont (2018) propone que, al unir el coaching con inteligencia emocional, el autor toma como base el autoconocimiento y la manera en que se regulan las emociones para conseguir el desarrollo personal y bienestar.

Al ser conscientes de las emociones que nos mueven, podemos controlarlas y modificarlas, promoviendo el crecimiento intelectual y emocional; evitando que éstas alteren nuestro juicio al tomar decisiones. Además, permite que la persona entienda mejor con quién se relaciona, conozca sus motivaciones, y trabaje en equipo para inspirar y desarrollar el

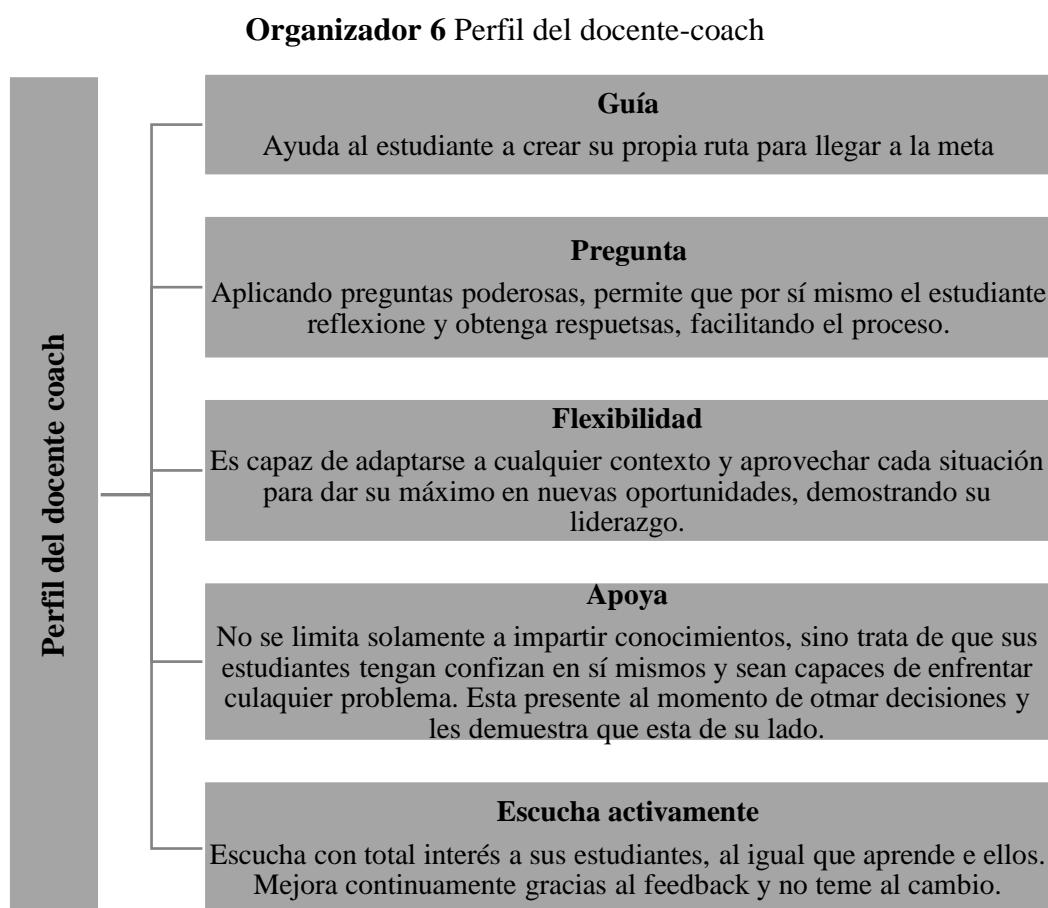
potencial de todos. Por lo tanto, al desarrollar investigaciones en el campo educativo resulta conveniente tomar en cuenta el desarrollo emocional de los estudiantes y profesores, así como la relación que tiene de forma directa con el aprendizaje.

“La inteligencia emocional juega un papel muy importante y decisivo en el desarrollo íntegro de los estudiantes, el estado de ánimo y las emociones influyen mucho en el aprendizaje, por lo cual una adecuada educación emocional, ayudará a que sepan gestionar lo que sienten en cada momento.” (Juarez 2017)

Por su parte Mas (2013) menciona que, durante los primeros años de vida, los niños poseen una importante plasticidad cerebral, por lo que durante esa etapa las experiencias y aprendizajes que se den son enriquecedores para el adecuado desarrollo cognitivo y afectivo. Por ello la propuesta se comenzará a implementar en los grados de primero a tercero primaria, pues son edades críticas para fortalecer la confianza, motivación y mejorar las relaciones intrapersonal e interpersonal, aportando beneficios en el estudiante como: Aprender a trabajar en equipo, respetando la opinión de sus compañeros, lo que mejora el ambiente en el aula. Aumentar la motivación y superación, es decir, que el estudiante se convierte en protagonista de su aprendizaje. Tener mayor confianza en sí mismo contribuye a que conozca sus limitaciones, debilidades, fortalezas, reconoce sus errores y aprende de ellos; todo esto le ayuda desarrollar su máximo potencial y mostrar su luz interior. Le permite estar más atento, aprende a ser creativo de forma que busca opciones para resolver los problemas de forma objetiva. Se vuelve más empático lo que conlleva que pueda tener amigos, haciéndolo sentir parte de un grupo, apoyándose mutuamente, comparte experiencias, intereses y gustos.

3.1.3 Perfil del docente-coach

Un docente coach se interesa por el desarrollo de sus estudiantes y el potenciar habilidades que le sirvan para crecer a nivel emocional y personal. Es por esto que para la formación continua y permanente del profesorado es conveniente enfocarse en el desarrollo habilidades que les ayuden en su ejercicio profesional y en el establecimiento de un vínculo docente-estudiante para formar estudiantes motivados, mejorar su autoestima y cambiar creencias limitantes. Giráldez y Van Nieuwerburgh (2016), propone es siguiente perfil de un docente-coach, el cual se puede apreciar en el Organizador 6.



Fuente: Hayes, A & Van Nieuwerburgh, C (2016). *Coaching Educativo*. Madrid, España: Paraninfo

Pero ¿cómo podrá un docente determinar que es un docente-coach? Para responder esta interrogante, es necesario revisar ambos perfiles y presentar los elementos que caracterizan al docente y cómo son potenciados para llegar a ser un docente-coach, los cuales se pueden apreciar en la Tabla 5.

Tabla 5 Comparación del perfil del docente y el docente-coach

Similitudes	Diferencias
<ul style="list-style-type: none"> • En ambos la retroalimentación juega un papel muy importante para beneficiar y mejorar procesos e individuos. • La escucha activa es primordial para transmitir sentimiento de interés y fortalecer la confianza. • Se apoyan en el uso de preguntas poderosas para llegar a la raíz del problema y comenzar a trazar su mapa. • Se apoyan en el uso de preguntas poderosas para llegar a la raíz del problema y comenzar a trazar su mapa. • La comunicación cumple un papel fundamental, en donde se apoya con la observación e interpretación del lenguaje no verbal. 	<ul style="list-style-type: none"> • El código deontológico es mucho más formal en el rol de coach por medio de un consentimiento informado. • El rol del coach es de acompañar durante el proceso mientras el docente-coach es de guía en el aprendizaje.

Fuente: *Elaboración propia.*

3.1.4 Círculos de lectura

Los círculos de lectura a implementar se proponen como una estrategia de capacitación y actualización docente. Álvarez (2016, pág. 92) los define resaltando elementos y características distintivas:

“Es un grupo de personas que se reúnen para interactuar, compartir e intercambiar ideas, experiencias y opiniones sobre la lectura de un texto; cada grupo se autogestiona en función de sus intereses y organiza su propio proceso de aprendizaje, generando diversidad de estrategias a trabajar en cada sesión.”

A través de los círculos de lectura, se busca alcanzar diversos propósitos, entre ellos: Que los participantes compartan experiencias propias en relación con el contenido del libro, expresen lo que comprendieron, su punto de vista sobre la lectura; y también, sugieren formas de cómo lo pueden poner en práctica los aprendizajes alcanzados. Buscan ser un espacio en el cual se puedan expresar con libertad sintiéndose cómodos; mejorar la convivencia para construir conocimientos colaborativamente llevando a la reflexión y análisis. Es una estrategia para capacitar a las docentes por medio del contenido de lecturas, haciendo énfasis en identificar y resolver un problema, siendo conscientes de sus fortalezas y recursos para poder actuar en beneficio de sus estudiantes. Al ser una estrategia sencilla no requiere de una inversión económica significativa; no afecta el horario de trabajo; puede implementarse con un grupo pequeño para al final ser desarrollada con toda la comunidad educativa. Además, fortalece habilidades complejas de pensamiento ayudando a mejorar relaciones y la gestión de emociones, favoreciendo la adaptación al cambio. Los círculos son flexibles en la planificación de los mismos, se prioriza la competencia u objetivo que se desea trabajar en

un momento específico, sin afectar tiempos. El Organizador 7 resume las características de los círculos de lectura.

Organizador 7 Características de los círculos de lectura

Su estructura equilibra la propiedad individual con la responsabilidad colectiva y respeto para proporcionar un entorno que ayude a todos a alcanzar los objetivos de aprendizaje planteados.

Promover el interés por indagar y aprender a través de la lectura para que por sí mismos pongan en práctica *self-learning* volviéndolos más críticos y analíticos sobre lo que van aprendiendo para después compartirlo con otros promoviendo el crecimiento y desarrollo personal.

Herramienta interactiva y participativa para organizar el trabajo en equipo con el objetivo de construir, compartir y expresar conocimientos a través de un proceso de diálogo abierto y reflexión profunda sobre el contenido de la lectura.

Un grupo conformado de 8 a 12 participantes voluntariamente en donde cada uno asume un rol de liderazgo respetando diferentes puntos de vista, opiniones y valoran la participación de todos.

Se puede utilizar en diferentes contextos, con estudiantes, así como también con docentes, en donde se promueve el aprendizaje basado en tareas que se lleven a la práctica o conocimiento formado por experiencias.

Fuente: Toll, C. (2018). *Educational Coaching A partnership for problem. (Coaching Educativo Una asociación para el problema)* Virginia, Estados Unidos: ASCD.

Contar con una estructura y planificación de los círculos de lectura es clave para lograr las metas propuestas durante su implementación. Esto permitirá establecer desde el inicio el rol y las responsabilidades que cada participante va a desempeñar, de manera que

cada sesión tenga un orden, sentido y coherencia. Por su parte LD school (2015), propone la siguiente estructura:

Paso 1

Autor y selección de libros

Dar la opción de libros y autores de los cuales pueden seleccionar, permite que su selección sea de acuerdo con sus intereses los compromete con la actividad desde un inicio. Es importante darle información sobre antecedentes tanto del tema como del autor para tener claridad y los motive a participar en todas las estrategias durante el tiempo que tome alcanzar las competencias.

Paso 2

Rol de selección y modelaje

Existen roles que se pueden asignar a cada participante:

El conector es la persona encargada de relacionar experiencias diarias vinculadas al mensaje de la lectura. El cuestionador es quien por medio de preguntas lleva a los participantes a analizar y reflexionar sobre lo leído para comprobar el nivel de comprensión y perspectivas. El luminario literato, cuya función es resaltar aspectos relevantes de las lecturas y los comparte con todos para iniciar una discusión de la cual todos participen activamente. Al finalizar la sesión el moderador hace un resumen en el cuál señala puntos principales, el mensaje principal e idea general del texto; construido por todos durante la reunión.

Paso 3

Asignando lectura de apoyo

Se hace un listado de posibles libros a leer con los cuáles puedan complementar los puntos abarcados por autoaprendizaje para realizar cambios necesarios que por sí mismos reconozcan.

Paso 4

Comprobación de lo aprendido

Puesto que la finalidad de la estrategia de círculos de lectura no solo se basa en incrementar los conocimientos, el contar con retroalimentación apoya la expresión de ideas y pensamientos dando la oportunidad de aplicar lo aprendido en lo personal como profesional. Los círculos de lectura como estrategia de capacitación docente dentro del sector público se pueden considerar como una herramienta novedosa, interactiva y útil para profundizar en el conocimiento de un tema en específico, promoviendo en cada sesión la participación de todos los involucrados. Además, es conveniente resaltar que los círculos conducen a un proceso de autoaprendizaje en el cual los participantes toman la decisión sobre que lecturas les sirven en su crecimiento y desarrollo tanto personal y profesional pues lo pueden llevar a la práctica ya que pueden realizar conexiones con experiencias o situaciones vividas; inspiran al cambio a través de un proceso de autorreflexión permitiendo crear un nuevo plan de vida, reconociendo habilidades y áreas de oportunidad, aumentando la confianza en sí mismos; y se promueve el respeto a las opiniones y puntos de vista diferentes, por ende es importante no imponerse sino escuchar activamente y aprender.

3.1.5 Capacitación docente

“La capacitación es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual los colaboradores adquieren o desarrollan conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a los quehaceres de la organización, el puesto o el ambiente laboral. Es la vía para cambiar la actitud de los colaboradores, con varias finalidades, entre las cuales estarían prioritariamente, crear un clima más propicio y armoniosos entre los trabajadores aumentan su motivación y hacerlos más receptivos a las técnicas de supervisión y gerencia.” (Díaz, 2014, pág. 9)

La educación es un proceso dinámico en constante adaptación para atender y responder a las necesidades de la comunidad educativa y la sociedad; por lo tanto, la capacitación y actualización docente continua es clave en la búsqueda de una educación de calidad, centrada en el estudiante, significativa e integral que vele no sólo por el crecimiento académico sino, personal y emocional de los estudiantes. Esto también es mencionado en el Currículo Nacional Base de Guatemala (CNB), donde se reafirma que:

“Ante las exigencias que se enfrentan actualmente, es fundamental que existan cambios en la capacitación docente, que les permita proveer herramientas flexibles a los docentes para que puedan enfrentar los retos; percibiendo la práctica profesional de carácter intelectual y autónomo que lo lleve a reflexionar, indagar, investigar, experimentar, reconstruir su conocimiento y analizar su intervención en la formación de los estudiantes”. (CNB, 2013).

Vivimos en un mundo en un mundo que evoluciona rápidamente así que, las reformas educativas y los avances en tecnología influyen las tendencias actuales de educación. Por lo tanto, contar con un profesor actualizado que conozca nuevas estrategias y metodologías; que redescubra el deseo de innovar y potencializar sus habilidades y destrezas es clave para lograrlo. Es necesario promover el desarrollo profesional docente para así, mejorar la calidad de la práctica educativa.

IV. MARCO CONTEXTUAL

La propuesta de modelo de círculos de lectura para potenciar el rol docente a través del coaching educativo será implementada en una institución educativa del sector público en el área de Villa Nueva. Es pertinente resaltar que la información de este capítulo fue estructurada con la información proporcionada por el director del establecimiento, al igual de lo observado por la investigadora. El centro educativo tiene 15 años de atender a los niños y jóvenes de esta comunidad, sin embargo, carece de un registro que detalle sucesos relevantes como: La visión y misión, la filosofía de trabajo, entre otros. También se describe la realidad del estudiante, las necesidades y dificultades que enfrenta la institución; lo que permitió el desarrollo de la investigación y el diseño de la propuesta. La contextualización incluida tiene la finalidad de satisfacer las necesidades más apremiantes del centro educativo como: el pobre vínculo docente-estudiante, la mala comunicación que existe, la falta de motivación no solo por parte de los docentes sino también hacia los estudiantes; aspectos que afectan en el aprendizaje.

4.1 Descripción general de la institución

La Escuela Mixta Sur cuenta con dos jornadas una matutina y vespertina; con primaria y secundaria por madurez los días sábado, cada una respectivamente con su director. Se encuentra a un lado de la escuela de preescolar, una cancha de fútbol y una chatarrería, el establecimiento es de un nivel.

Las aulas no son grandes cuentan con ventanales que permiten sean iluminadas, con techo de lámina y piso de cemento. Los salones de primero tiene mesas y sillas de madera sin pizarrón, mientras los demás grados utilizan escritorios y tienen un pizarrón en cada una.

Las puertas de los salones se mantienen cerradas en todo momento factor que puede dificultar la relación con el resto del contexto y se puede interpretar como una barrera con el exterior.

4.2 Historia

La institución nace de la necesidad de contar con más centros educativos públicos para toda la población del Municipio de Villa Nueva. En 2005 abre sus puertas y bajo esta gestión se equipó la escuela con la construcción y equipamiento de una biblioteca. En el 2008 cambia de director quien hasta la fecha continúa a cargo e inició sus labores en la institución como docente de secundaria.

Cabe mencionar que el centro educativo está registrado como una escuela de primaria, a pesar de facilitar formación en el nivel básico o de secundaria y en procesos por madurez. Por lo anterior, no es posible acceder a la base de datos de los resultados de las pruebas de lectura y matemática que son aplicadas anualmente a los estudiantes de tercero básico para tener mayor información del contexto y desempeño académico de los jóvenes. El código de la escuela es 01-15-2011-43 y la Dirección General de Evaluación e Investigación Educativa (DIGEDUCA) no lo reconoce como válido para hacer consultas relacionadas a un grado de básico o secundaria, pues el código debería terminar en 45. Al consultar al director del establecimiento, no dio detalles al respecto, pero manifiesta que él sí tiene acceso a los resultados, porque le son compartidos de forma directa.

La escuela se encuentra ubicada en Villa Lobos, dentro de un área denominada “zona roja” por la peligrosidad y riesgo latente en estas comunidades, pues en su mayoría está habitada por maras y delincuentes. Por su parte García (2017), confirma según análisis efectuados por la Policía Nacional Civil (PNC) que una de las zonas donde se registran más

actos delictivos que atentan contra la vida, es precisamente Villa Lobos I y II lugar donde se encuentra ubicada la escuela.

La población atendida durante la jornada matutina atiende niños desde los seis hasta los 15 años; según el director de la institución, es catalogada con un nivel socioeconómico bajo, pues los estudiantes que atienden son en su mayoría hijos de padres mareros y madres que trabajan en casas como empleadas domésticas. El alcalde Escobar (2020) en su reporte de *Memoria de Labores 2016-2020*, compartió su visión de construir una Villa Nueva próspera, educada y segura; haciendo énfasis en la importancia de capacitar a los docentes, pues destaca que: *“Lo que necesita un niño para triunfar es un adulto responsable que lo acompañe”*, de manera que estos aporten herramientas y motiven a los estudiantes para permanecer y terminar sus estudios, que les permitirá tener mejores ingresos en su hogar, llevándolos a tener nuevas perspectivas para su futuro y mayor confianza en sí mismos.

La escuela promueve la educación inclusiva al atender estudiantes con discapacidad intelectual y elaborando planes de trabajo que respondan a las adecuaciones curriculares realizadas para cada caso.

4.3 Elementos de dinámica de la clase

Conocer la realidad del estudiante es un aspecto fundamental, ya que influye en la disposición para el aprendizaje, Castro y Morales (2015), “el papel real transformador del aula está en manos del maestro, de la toma de decisiones [que este realice], ... de la apertura, la coherencia entre su discurso [y la manera de actuar] ... y de la problematización y reflexión crítica que él realice de su práctica”); por ello la relevancia que tiene el poder conocer las áreas de mejora de forma que se puedan generar cambios para mejorar la educación.

Para responder al enfoque de Coaching Educativo se incluye un F.A.R.O. de la realidad que afronta el estudiante en los salones de clase, que se puede apreciar en el Organizador 8 y Tabla 6. Esta herramienta propuesta por la Coach Ontológica María Francia Utard (2011), permite comprender y explorar a mayor profundidad el ambiente escolar que posee la institución educativa y poder listar sus principales características y cualidades.

Organizador 8 Definición de FARO



Fuente: *Elaboración propia.*

Tabla 6 Realidad del estudiante en el aula

Fortalezas	Áreas de mejora	Retos	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> • Interés por crear un ambiente llamativo (<i>incluye el material didáctico, orden y limpieza, color de las paredes, ventilación y luminosidad</i>) para el estudiante. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vínculo docente-estudiante. • Comunicación asertiva y efectiva (<i>incluye elementos como timbre de voz que utilizan los docentes al comunicarse,</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Cambio de creencias. • Autoconocimiento y autodescubrimiento docente. • Cambio de metodología. 	<ul style="list-style-type: none"> • Relación estudiante-estudiante. • Relación docente-docente. • Participación activa del director y docentes para

Fortalezas	Áreas de mejora	Retos	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> Herramientas de reflexión que aplican los docentes al finalizar clases 	<ul style="list-style-type: none"> <i>claridad al dar instrucciones).</i> Lenguaje no verbal del docente (<i>incluye expresiones, postura corporal).</i> Capacitación y actualización docente. 	<ul style="list-style-type: none"> Gestionar emociones. 	<ul style="list-style-type: none"> mejora de la comunidad educativa. Confianza y motivación.

Fuente: *Elaboración propia.*

Actualmente la institución atiende en los grados de primero a tercero primaria un total de 76 estudiantes, distribuidos de la siguiente manera (ver Tabla 7):

Tabla 7 Estudiantes por grado

Primero	Segundo	Tercero
Dos secciones con 18 estudiantes cada una.	Aula única con 25 estudiantes.	Un solo salón con 15 estudiantes.

Fuente: *Información proporcionada por el director de la Escuela Pública Oficial Rural Mixta Villalobos Sur. (2020). Guatemala.*

Para atender a los estudiantes previamente descritos, la escuela cuenta con el siguiente personal, asignado de la siguiente manera (ver Tabla 8):

Tabla 8 Número de maestras del nivel primario

Primero	Segundo	Tercero
Una maestra con tres años trabajando en el campo educativo, estudiante universitaria; evidencia fuerte vocación por el área educativa y poder desarrollar habilidades en sus estudiantes.	Su carrera dentro de la institución comenzó a raíz de un interinato siendo este su primer año como maestra titular, posee 18 años de experiencia y es Licenciada en Psicología Educativa. Ha trabajado en otras instituciones educativas; tiene como objetivo aportar en mejorar y motivar para que se dé un cambio positivo en la educación.	Docente con 20 años de experiencia, desde que se graduó comenzó a trabajar como docente, impartiendo clases en sexto; este es su tercer año a cargo de tercero primaria, decisión tomada por el director pues confía en su capacidad y forma de trabajo para asegurarse que los estudiantes estén recibiendo la mejor preparación.
Otra docente con seis años de experiencia, siendo este su tercero formando parte del grupo de profesores y su primera oportunidad atendiendo la sección de primer grado de primaria, posee un profesorado en problemas de aprendizaje; apasionada por convivir y ayudar en el desarrollo de los niños.		

Fuente: Información proporcionada por el director de la Escuela Pública Oficial Rural Mixta Villalobos Sur. (2020). Guatemala.

4.4 Marco filosófico que orienta las actividades institucionales

El actual director de la institución expone que aún no cuentan con un Proyecto Educativo Institucional (PEI) por lo cual tomó la decisión de elaborar los elementos esenciales, para contribuir a que los miembros de la comunidad educativa desarrollen un sentido de pertenencia con la institución, si bien es cierto, están aún pendientes de aprobación

por parte del Ministerio de Educación y la Dirección departamental; se incluyen como parte del marco contextual por su relevancia al describir la Escuela. Es conveniente resaltar que toda la información contenida en esta sección ha sido proporcionada únicamente por el director de la escuela. La misión y visión de la Escuela se pueden apreciar en el Organizador 9.

Organizador 9 Misión y visión de la escuela

Misión: Brindar una educación integral, reforzando el desarrollo de valores de responsabilidad y compromiso, respetando creencias; brindándole así las herramientas necesarias al estudiante para que pueda cambiar patrones de vida. Desarrollar destrezas y habilidades para la creación de nuevos conocimientos que le favorezcan en su vida profesional aportando a la sociedad.

Visión: Ser el primer Centro Educativo Público en el Municipio de Villanueva con un alto nivel educativo y formación de profesionales con excelencia académica, permitiendo así un mejor nivel de vida a cada estudiante. Ser una institución reconocida por transformar la Educación Pública en Guatemala realizando mejoras para el alcance de espacios innovadores que le permitan al estudiante desarrollar la creatividad e imaginación que los llevarán a lograr sueños propuestos.

Fuente: *Información proporcionada por el director de la Escuela Pública Oficial Rural Mixta Villalobos Sur. (2020). Guatemala.*

4.5 Filosofía y valores de la institución

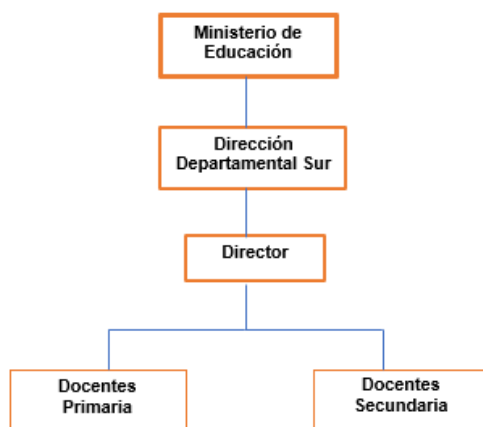
La filosofía institucional manifiesta los principios y valores que nos representan como Institución Educativa. La Escuela Mixta Sur, es una institución educativa pública, sin orientación política o religiosa; que promueve el respeto a los demás y la diversidad.

Cada día dentro de la Institución se trabaja el desarrollo de valores como responsabilidad, independencia de los estudiantes, compromiso, respeto, solidaridad, honestidad, tolerancia, empatía, cultura de paz, patriotismo, identidad, perseverancia y disciplina.

4.6 Organigrama de la institución

El Organizador 10 muestra la representación gráfica y ordenada la estructura del centro educativo. Es un esquema que muestra las funciones de cada miembro y relaciones existentes entre ellos; al igual de cómo debe ser el proceso de comunicación.

Organizador 10 Organigrama de la escuela



Fuente: Información proporcionada por el director de la Escuela Pública Oficial Rural Mixta Villalobos Sur. (2020). Guatemala.

V. MARCO PEDAGÓGICO

La propuesta de modelo de círculos de lectura está enfocada para que a través del coaching educativo se dé un cambio en el vínculo docente-estudiante. A continuación, se desarrollan tres aspectos que entran en juego para facilitar y motivar el aprendizaje en el estudiante: La motivación, las emociones y la memoria, entre otras. También, se describe la relevancia y relación que existe entre coaching y comunicación para el crecimiento y desarrollo personal, que a su vez impacta positivamente no solo en la relación docente-estudiantes, sino en la relación con sus pares.

5.1 Neurociencia

Para comprender de una manera más amplia algunos de los elementos que intervienen en la formación, como la motivación, comunicación, emociones y procesos más complejos (la atención, la memoria y las funciones ejecutivas), y claro, considerar sus posibles efectos en la construcción del vínculo docente-estudiante y de un ambiente apropiado para facilitar el aprendizaje, la neurociencia han sido una herramienta indispensable para lograrlo. Manes y Niro coinciden al decir que se:

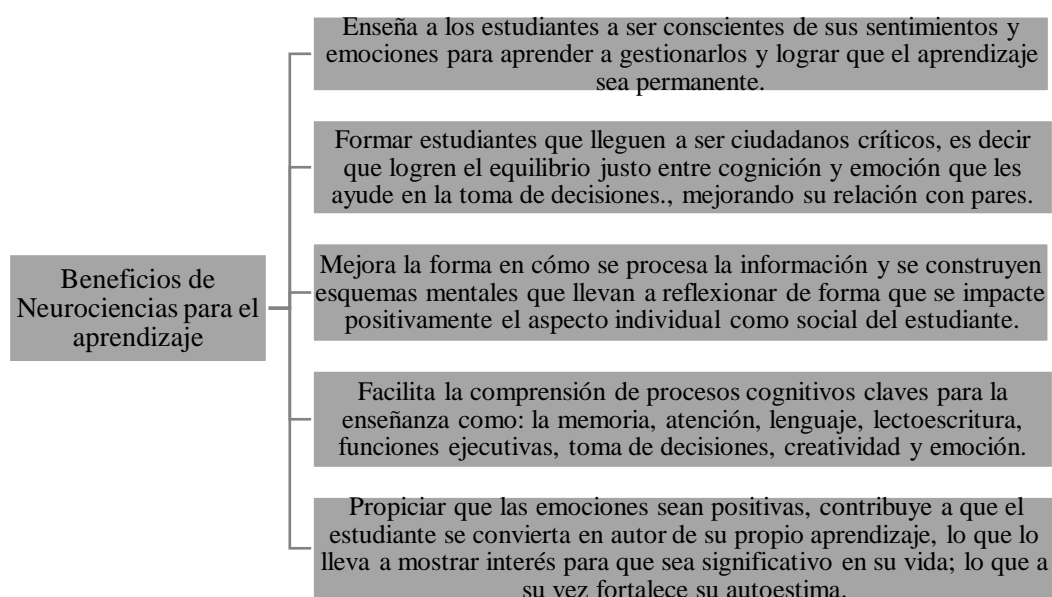
“Estudia la organización y el funcionamiento del sistema nervioso y cómo los diferentes elementos del cerebro interactúan y dan origen a la conducta de los seres humanos. Disciplina que estudia los fundamentos de nuestra individualidad: emociones, conciencia, toma de decisiones y acciones sociopsicológicas.” (Manes & Niro, 2015, págs. 1-2)

Pero, ¿por qué resulta relevante hacer una revisión de los aportes que recientemente han hecho la Neurociencia aplicada a la educación?

La Neuroeducación y la Neurodidáctica, han recibido apoyo de otros campos como la Neuropsicología, para identificar aquellos elementos que pueden fortalecerse y potenciarse para beneficiar directamente el proceso educativo, como la relación entre las emociones y el aprendizaje y la comunicación.

Por su parte Bosada (cita a Forés, 2019) hace mención que “La Neurociencia educativa puede ayudar a los docentes a entender cómo aprenden sus alumnos y alumnas, así como las relaciones que existen entre sus emociones y pensamientos, para poder así ejecutar la enseñanza de forma eficaz”, siendo este su principal aporte en el campo educativo. En el Organizador 11 se detallan los beneficios que éstas aportan para el aprendizaje.

Organizador 11 Beneficios de las neurociencias para el aprendizaje



Fuente: Ibarrola (2014). *Aprendizaje emocionante, Neurociencias para el aula*. Barcelona, España: Innovación Educativa.

“Si los que lideran los sistemas educativos llegaran a comprender que los educadores, a través de su planificación de aula, de sus actitudes, de sus palabras y de sus emociones ejercen una enorme influencia en el desarrollo del cerebro de los alumnos y alumnas, y por ende en la forma en que aprenden, quedaría sin necesidad de justificar el por qué vincular los estudios de la Neurociencia al contexto pedagógico.” (Campos, 2010)

Vista en el salón de clases, la neurociencia enfatiza el papel que juega la curiosidad y la emoción en la construcción de nuevos conocimientos; ayudan a los docentes a entender cómo aprenden los estudiantes y la relación que existe entre emoción y pensamiento, de manera que el aprendizaje sea eficaz y significativo. También, permite diseñar métodos y metodologías de enseñanza para lograr establecer mejores políticas educativas y aportan cuáles pueden ser los beneficios en la interacción y relación en varias vías (docente-estudiante y estudiante-estudiante).

Desde el punto de vista de Manes y Niro (2015) y Mancheño (2015), la Neuroeducación y la Neurodidáctica tienen aportes y objetivos definidos para lograr asegurar la calidad educativa. En el Organizador 12, se presentan las definiciones que los autores antes mencionados aportan.

Organizador 12 Definición de neuroeducación y neurodidáctica

Neuroeducación

“Tiene como objetivo el desarrollo de nuevos métodos de enseñanza y aprendizaje, al combinar la pedagogía y los hallazgos en la neurobiología y ciencias cognitivas. Hace hincapié en la importancia de las modificaciones que se producen en el cerebro a edad temprana para el desarrollo de capacidades de aprendizaje y conducta que luego nos caracterizan de adultos.” (Manes & Niro, 2015, pág. 4).

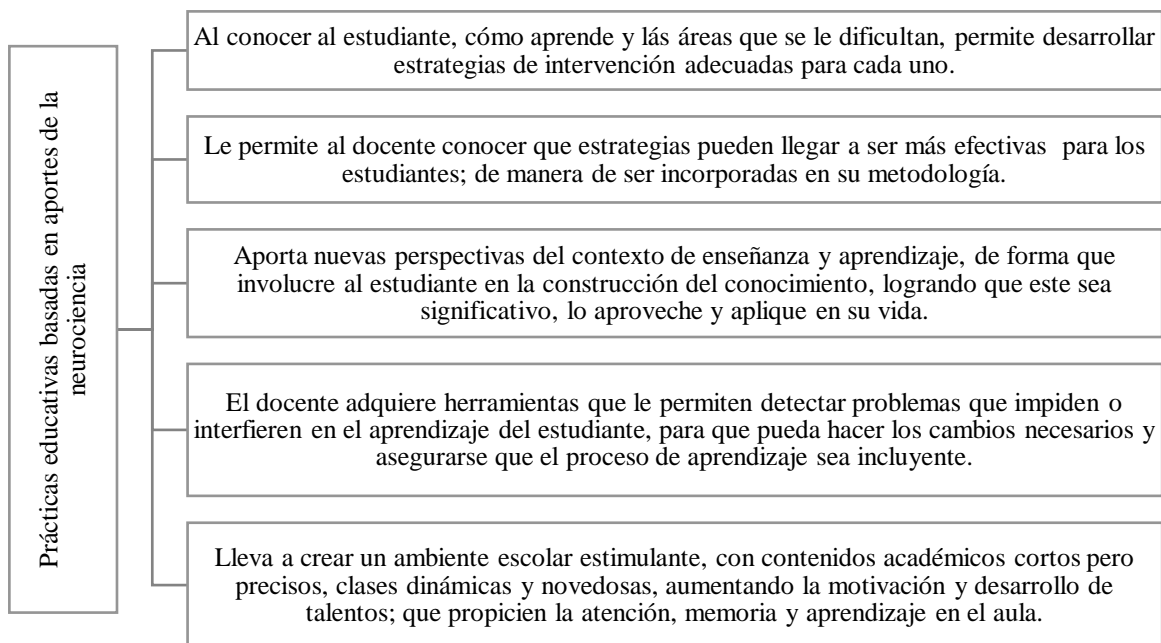
Neurodidáctica

“Rama de la neurociencia en la que, mediante el conocimiento de la neurofisiología de los procesos mentales, se diseñan estrategias de enseñanza para docentes y de aprendizaje para los estudiantes de forma efectiva y eficiente con objeto de promover un mayor desarrollo cerebral y favorece así un aprendizaje que dé lugar a competencias permanentes y complejas.” (Mancheño Manzano, 2015, pág.2).

Fuente: Manes, F., & Niro, M. (2015). *Usar el cerebro Conocer nuestra mente para vivir mejor*. Buenos Aires, Argentina: Paidós contextos. Mancheño, N. (2015). *Neurodidáctica aplicada al aprendizaje de léxico a través de mapas mentales*. Alemania: GRIN.

Ambas disciplinas han propiciado enfoques educativos centrados en el estudiante fortaleciendo el desarrollo de competencias y renovando la incorporación de tecnología y redes de aprendizaje (conectivismo); metodologías activas que favorecen el aprendizaje, el uso de estrategias novedosas que despierten la curiosidad innata de los estudiantes y el diseño de experiencias de aprendizaje integradoras que permiten llevar a la práctica todas las habilidades desarrolladas. Además, es necesario considerar que somos seres sensibles, por lo que los sentimientos son parte esencial en la experiencia humana. Los estímulos emocionales interactúan con las habilidades cognitivas, afectando la capacidad de razonamiento, toma de decisiones, memoria, actitud y disposición para aprender. Por consiguiente, se presentan los beneficios que aportan dentro del ámbito educativo; los cuales se pueden apreciar en el Organizador 13.

Organizador 13 Prácticas educativas basadas por aportes de las neurociencias.



Fuente: Hattie, J. (2017). *Aprendizaje visible para profesores*. Madrid: Ediciones Paraninfo, S.A. De la Rosa Centella, M. (2019, 26 de febrero). *Neuropsicología de la Educación: Implicación del Cerebro en el Aprendizaje*. Recuperado de: <https://revistadigital.inesem.es/educacion-sociedad/neuropsicologia-de-la-educacion/>. Belda Ferri, L. (2018, 05 de septiembre). *Las Neurociencias aplicadas a la educación: neuroeducación y neurodidáctica*. Universidad Internacional de Valencia. Recuperado de: <https://www.universidadviu.com/co/actualidad/nuestros-expertos/las-neurociencias-aplicadas-la-educacion-neuroeducacion-y>

Y por ello, Salazar (2015) resalta que:

“Es básico que el docente tenga una buena formación en neurociencia y que conozca los últimos avances en el conocimiento de las funciones cerebrales y su aplicación al ámbito escolar. Los docentes deben enseñar contenidos que favorezcan los procesos cognitivos, pero deberían aprender a enseñarlos en las mejores condiciones posibles a la luz de los nuevos conocimientos sobre cómo el cerebro atiende, aprende, memoriza y soluciona problemas.”

Las emociones son responsables del autocontrol de impulsos, autorregulación para potenciar el poder identificar, entender y manejar emociones correctamente para facilitar las relaciones entre pares, mostrar empatía, alcanzar metas y objetivos, manejo de estrés, superación de retos lo que incide positivamente en el rendimiento académico.

Ruiz (2020, pág.212) define la metacognición como:

“El acto de pensar sobre nuestro propio pensamiento, esta tarea incluye procesos de reflexión y toma de conciencia sobre el aprendizaje y nuestras propias creencias sobre ello autoeficacia. Así mismo, existe un eje básico de aprendizaje que se encuentra constituida por tres factores fundamentales para lograr la participación activa de una persona: flexibilidad, autoconciencia y autocontrol.”

La metacognición puede ser desarrollada; por ello, es conveniente que el docente sea capaz de evaluar su propia forma de enseñar y aprender para poder ayudar al estudiante a potenciar las habilidades de razonamiento, procesamiento y pensamiento.

El contar con un ambiente motivado y que permita la libertad de expresión facilita la construcción de conocimientos y habilidades alcanzando un aprendizaje significativo, en este punto la memoria juega un papel clave, pues el cerebro recuerda experiencias tanto positivas como negativas asociándolas al recuerdo de una emoción. Lograr un entorno dentro del aula en el cual en lugar de que se le juzgue se crea las habilidades de los estudiantes los impulsa a afrontar obstáculos reforzando su autoestima superándose en todas las áreas de su vida. Por lo tanto, es necesario que los docentes sean conscientes de la importancia de las emociones para seleccionar las palabras correctas al dirigirse a sus estudiantes y cuidar su lenguaje no verbal para no afectar la construcción del vínculo docente-estudiante.

5.2 Comunicación

Los seres humanos en todo momento se comunican, de forma verbal y no verbal, lo que hace notoria la influencia que existe entre las emociones y el aprendizaje.

El aprender es un acto social en el que se le permite al estudiante construir conocimientos y desarrollar su propia visión del mundo, y en la actualidad ha dejado de ser una figura pasiva para ser el centro del aprendizaje. En la actualidad este es un aspecto que se está viendo afectado en la Escuela Mixta Sur requiriendo se hagan cambios principalmente en la comunicación no verbal, ya que no existe relación entre lo que el profesor dice verbalmente y su cuerpo, posturas, expresiones; lo que impacta negativamente en el vínculo docente-estudiante, puesto que cada estudiante interpreta de forma diferente las acciones y gestos.

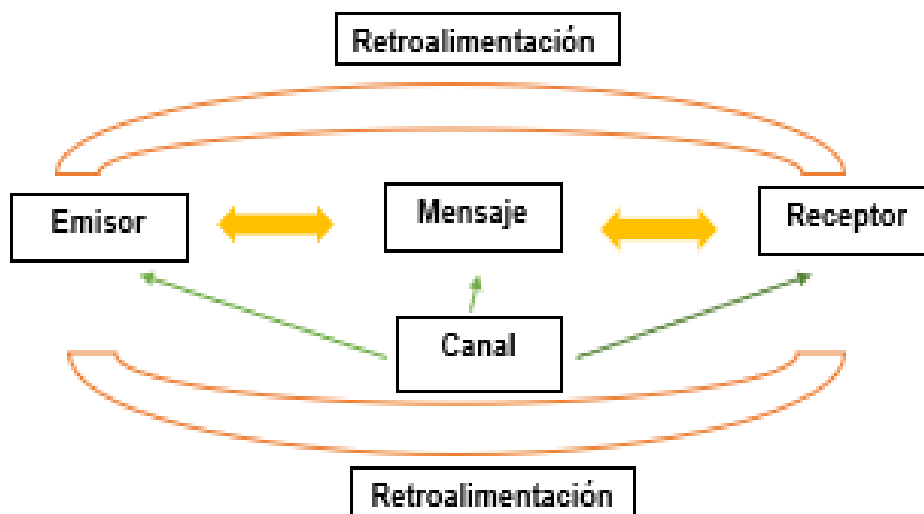
Díez (2010), define la comunicación como “Un proceso bilateral en donde se da un intercambio de ideas o pensamientos, circuito en el que interactúan y se interrelacionan dos o más personas, a través de un conjunto de signos o símbolos convencionales, por ambos conocidos.”

Es más que solo un intercambio de información o mensajes es una interacción, un cambio de actitud al recibir cualquier idea y producir una respuesta. Multidireccional porque va en todas direcciones, participan más de tres personas, todos cumplen las funciones de emisores y receptores a la vez, usan siempre un mismo canal; todos opinan sobre lo que se está expresando.

En este proceso la retroalimentación juega un papel relevante puesto que al ser en ambas vías enriquece el proceso, lo fortalece y desarrolla habilidades para mejorar las

relaciones con los demás. El Organizador 14 ejemplifica como se da el proceso de comunicación multidireccional:

Organizador 14 *Proceso de comunicación multidireccional*

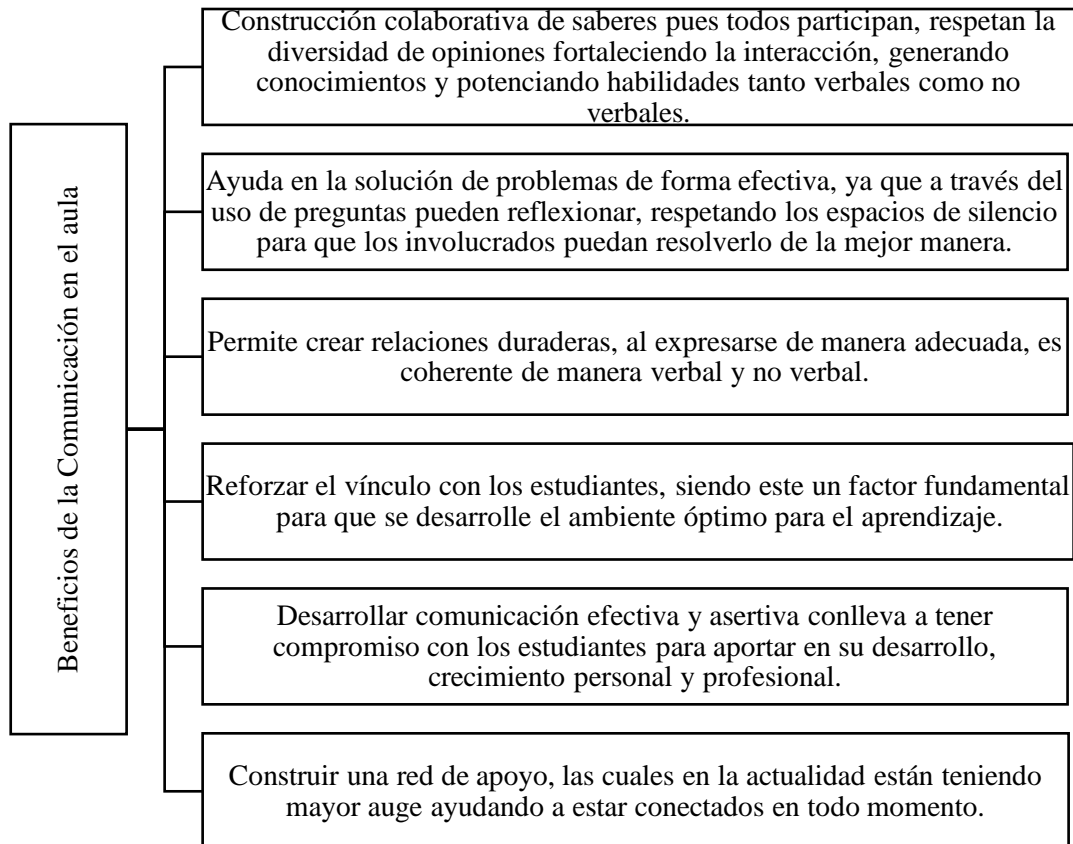


Fuente: *Elaboración propia.*

La comunicación multidireccional enriquece la relación docente-estudiante al generar espacios en los cuales el conocimiento o saberes son construidos colaborativamente respetando la coherencia del mensaje y entran en juego la creatividad, el canal y quiebres que se puedan dar.

Cada docente posee un estilo propio para comunicarse con sus estudiantes; que se ve influenciado por diversos factores entre ellos su formación, personalidad, experiencia, historia de vida, estado de ánimo, creencias y valores, aportando beneficios que facilitan su labor, como se pueden apreciar en el Organizador 15.

Organizador 15 Beneficios de la comunicación multidireccional en el aula



Fuente: Ruiz, M. (2020). *Importancia de la comunicación entre profesores y alumnos. Gestión centros formativos. Recuperado de: <https://www.flup.es/comunicacion-profesores-alumnos/>*

5.2.1 Relación comunicación y coaching

Después de la revisión de neurociencia y su aplicación en la educación, ¿cómo se relaciona el proceso educativo, la relación docente-estudiante y la comunicación con el coaching educativo con los aportes previamente revisados?

“El coaching resulta verdaderamente útil en la mejora de ciertas competencias y habilidades profesionales. Se trata esencialmente de un diálogo o modo de

comunicarse entre un coach (o tutor) y un coachee (o cliente), para que este encuentre sus respuestas, emprenda acciones diferentes y consiga resultados extraordinarios.” Carrasco (2016)

La comunicación es una herramienta clave para un líder, y los docentes coaches a través de conversaciones generan vínculos de compromiso para lograr resultados deseados. El coach es consciente de cómo se comunica, recibiendo realimentación si existe coherencia entre el lenguaje y emoción en donde se le presta atención a la persona de forma integral, impactando en la vida de los estudiantes para llegar al éxito.

“Tanto el coaching educativo como el académico conducen al alumno a clarificar un problema o dificultad, a cuestionar sus valores, creencias y prácticas concretas, ayudando a identificar los frenos que impiden el desarrollo de las capacidades y a descubrir los recursos en los que puede apoyarse, para crear y aplicar soluciones personales eficaces que le permitan alcanzar sus objetivos.” (Pérez, Reyes, Matos, & Guardia, 2019)

Por esa razón el coaching educativo enfatiza la importancia de la pregunta, pues de esta forma se conecta con el estudiante, se genera empatía, se aprende a no juzgar sino a anteponer las necesidades individuales a través de la escucha activa. Además, reconoce el valor de los espacios de silencios, respetándolos y dando el tiempo necesario a la persona para ver, comprender y reconocer lo que está siendo una barrera para su crecimiento y desarrollo.

Fuster (2019) resalta que en la actualidad la comunicación no verbal juega un papel relevante; siendo esta la que tiene mayor impacto dentro del aula; los cambios de expresión

y postura influye directamente en las respuestas que se obtienen por parte de ellos durante el proceso aprendizaje, por ende, conocer qué se requiere cambiar, permite tomar el control y actuar para plantear una solución.

“Las expectativas positivas o negativas que el docente se crea sobre sus estudiantes y viceversa, acaban por afectar al comportamiento de ambos, a su conducta verbal y no verbal y por ende al desarrollo de la clase. Por eso es fundamental que el maestro tome conciencia de todo aquello que transmite con su voz y con su cuerpo. El éxito o el fracaso de su labor está altamente influenciado por esta comunicación silenciosa, de ahí la importancia de saber gestionarla adecuadamente.” (Fuster, 2019)

Como docentes, la comunicación con los estudiantes, padres de familia y colegas es constante, por lo que es fácil que puedan interpretar y obtener conclusiones incorrectas asociadas con expresiones o estados de ánimos con el que se asiste al salón de clases creando barreras en el vínculo docente-estudiante. Aprender a establecer una relación comunicativa es esencial, ya que los estudiantes más allá de centrarse en tareas, en el desarrollo de estrategias y destrezas; les interesa conocer al docente, buscar protección y comprensión por parte de ellos. Todo esto permite proveer educación integral, transformar la forma de pensar y toma de decisiones, influye en la formación del concepto que el estudiante tiene de sí mismo, mejorando la calidad de la educación y aportando herramientas valiosas para enfrentarse a diferentes situaciones en el diario vivir.

VI. MARCO METODOLÓGICO

Conocer el contexto, el estado actual y las necesidades de la comunidad educativa, contribuye en la construcción de la propuesta de manera que esta cumpla con la finalidad de satisfacer las necesidades expuestas, que ya han sido mencionadas con anterioridad como: el pobre vínculo docente-estudiante, la mala comunicación y la deficiente capacitación y actualización al docente. En este apartado se describirá a detalle no sólo la problemática sino todo el proceso que se llevó para el diseño de la propuesta en modalidad de trabajo profesional Modelo de círculos de lectura para potenciar el rol docente a través del Coaching Educativo.

6.1 Alcances del estudio

La propuesta de modelo de círculos de lectura para potenciar el rol docente a través del Coaching Educativo contribuirá al establecimiento de un programa de capacitación y actualización docente enfocado en las necesidades e intereses de la comunidad educativa. Además, motivará la participación activa de los profesores en los espacios de diálogo e intercambio de ideas y experiencias para aumentar la sinergia del equipo de trabajo.

Su diseño permitirá que sea flexible, de manera que puedan ir actualizando con el paso del tiempo el listado de libros apoyándose de una guía que contendrá los aspectos a considerar, esto con el objetivo de despertar el interés de los docentes por participar en las sesiones para continuar con su proceso de capacitación y actualización docente. Inicialmente su enfoque estará en lograr que se dé un autoconocimiento y cambio de

creencias en el profesor; para que después pueda desarrollar su liderazgo y aplicarlo en su vida y práctica profesional.

La propuesta se construyó tomando en cuenta que pueda ser implementada con todos los miembros que conforman la comunidad educativa, y así aportarles las herramientas necesarias para hacer cambios significativos que se notarán en su forma de enseñar, y cumplir con el propósito de brindar educación de calidad e integral, al igual que evolucionar su rol al de un docente-coach.

6.2 Objetivos de la investigación

Objetivo general

Diseñar una propuesta de modelo de círculos de lectura que a través de la aplicación del Coaching Educativo potencie el rol docente.

Objetivos específicos

1. Explicar la influencia del Coaching Educativo en el fortalecimiento del rol docente.
2. Desarrollar un modelo para la implementación de círculos de lectura como estrategia de formación docente basado en Coaching Educativo.
3. Seleccionar recursos, herramientas y lecturas de Coaching para iniciar los círculos de lectura.

6.3 Participantes y escenario

El escenario seleccionado para esta investigación fue la Escuela Mixta Sur ubicada en Villa Nueva, zona clasificada como “roja”, que atiende a niños desde los seis hasta los 15 años. Según el director de la institución, los estudiantes son catalogados con un nivel

socioeconómico bajo. Debido a que la implementación de los círculos de lectura iniciará en los grados de primero a tercero primaria, atendiendo la solicitud del director, éstos son los únicos participantes en el estudio. Lo anterior indica que la muestra será de tipo intencional, pues se seleccionó a los individuos que tendrán un rol clave, cuando la implementación de los círculos de lectura se lleve a cabo.

“Este método se caracteriza por buscar con mucha dedicación el conseguir muestras representativas cualitativamente, mediante la inclusión de grupos aparentemente típicos. Es decir, cumplen con características de interés del investigador, además de seleccionar intencionalmente a los individuos de la población a los que generalmente se tiene fácil acceso o a través de convocatorias abiertas, en el que las personas acuden voluntariamente para participar en el estudio, hasta alcanzar el número necesario para la muestra.” (Hernández & Carpio, 2019)

Para darles a conocer cómo serán analizados los resultados de los instrumentos de recolección de datos aplicados se les hizo firmar un consentimiento informado, los participantes conocieron como serían analizados los resultados de los instrumentos de recolección de datos aplicados, quién sería la persona encargada de hacer este proceso y cómo se garantizaría el anonimato y confidencialidad de la investigación. Se logró así la participación voluntaria del director y cuatro profesoras, quienes están en un rango de edad de 25 a 40 años, para proporcionar información objetiva y precisa del contexto educativo de la institución.

6.4 Instrumentos de recolección de información

En la Tabla 9 se detallan los tres instrumentos que sirvieron para recolectar información de los participantes que colaboraron en la investigación y diseño de la propuesta de modelo de círculos de lectura que a través del Coaching potencie el rol docente.

Tabla 9 Instrumentos para recopilar información

<i>Instrumento / Procedimiento</i>	Dirigido a	Propósito	Objetivo
<i>Entrevista</i>	Director	Estructura para analizar desde la perspectiva del líder y administrador las principales problemáticas que identifica y las necesidades más apremiantes de la comunidad educativa, aspectos que espera se mejoren con la propuesta, conocer la idea o noción que tiene sobre Coaching Educativo y sus beneficios, espacio con el que se podría contar para la propuesta de Modelo de círculos de lectura como una estrategia para potenciar el rol docente.	Explicar la influencia del Coaching Educativo en el fortalecimiento del rol docente.
<i>Encuesta</i>	Docentes de Primaria	Conocer la realidad del salón de clases (cómo consideran que es la relación con sus estudiantes, ambiente y estado del aula), los desafíos que enfrentan profesores y alumnos; los intereses que tienen como parte del claustro y comprensión que tienen sobre Coaching Educativo, mejoras que se obtienen	

<i>Instrumento / Procedimiento</i>	Dirigido a	Propósito	Objetivo
		de aplicar coaching tanto personal como profesionalmente.	
<i>Matriz ERRC</i>	Pares expertos	Recopilar aspectos de qué se tendría que eliminar, qué se aumentaría, elementos novedosos encontrados, recursos, sugerencias y recomendaciones de los pares expertos para hacer las mejoras, ampliar propuesta que contribuirán a la elaboración del diseño final de Modelo de círculos de lectura.	

Fuente: *Elaboración propia.*

6.5 Procedimiento

El desarrollo de la investigación tiene cuatro fases:

Fase 1: Investigación documental.

La propuesta de modelo de círculos de lectura se planteó para que éstos se utilicen como estrategia de capacitación y actualización docente. Por lo que una investigación documental fue idónea para tener una base teórica amplia y actualizada de la literatura sobre coaching, coaching educativo, comunicación e inteligencia emocional, de manera que, tanto el listado de libros sugeridos fueran las versiones más recientes; las estrategias para usar durante y al cierre de los círculos fueran novedosos y se ajustarán a las nuevas tendencias en

educación para cumplir con el propósito de aportar recursos que los lleven a estar a la vanguardia.

Fase 2: Análisis del contexto educativo.

Durante la recopilación de información, se buscó construir una contextualización lo más apegada a la realidad institucional, con el fin de conocer los elementos que propician o entorpecen el proceso educativo. Se aplicaron de forma electrónica una entrevista al director y una encuesta a las profesoras que participaron en la investigación; con el objetivo de que pudieran expresar sus experiencias, y puntos de vista como miembros de la comunidad educativa.

Fase 3: Diseño del modelo de círculos de lectura.

Al finalizar la investigación documental y la exploración del contexto educativo, se diseñó una propuesta de modelo de círculos de lectura para responder a las necesidades actuales de la institución. Se tomó en consideración las áreas que necesitan reforzar, obtenidas de los resultados de la entrevista al director y las encuestas a los docentes, de manera que se seleccionaran las temáticas sugeridas para iniciar con la implementación de los círculos de lectura y estas cumplieran con el objetivo de ser significativas para los miembros de la comunidad educativa, también se hizo una revisión de los aspectos o criterios que benefician en la toma de decisión para elegir un libro, logrando la construcción de una guía la cual podrán consultar. Se hizo una recopilación de estrategias en las que se pudieran apoyar para alcanzar los propósitos, las cuales se analizaron y se seleccionaron las que serían óptimas generar un cambio en el profesor y su práctica profesional.

Fase 4: Validación del modelo.

Se realizó una evaluación por pares expertos a través de una matriz de valoración ERRC, la permitió que cada evaluador pudiera resaltar aspectos interesantes, sobresalientes

y que ayudaría a mejorar la propuesta. Mayormente se utiliza en el ámbito financiero por lo cual cabe resaltar que fue una adaptación de la original, con el objetivo de evaluar la comprensión del contenido, asegurar que se incluyeron los recursos necesarios para que el director pueda iniciar los círculos de lectura. Ayudaron a enriquecer y asegurar que la propuesta de modelo de círculos de lectura logrará satisfacer las necesidades en la comunidad educativa como establecer el vínculo docente-estudiante, fortalecer la comunicación y propiciar el autoconocimiento docente; pero sobre todo para respaldar que es viable y factible su implementación. A continuación, la Tabla 10 detalla las fases de la investigación.

Tabla 10 Fases de la investigación

<i>Fase</i>	<i>Descripción</i>
1. Investigación y fundamentación teórica	En esta fase se llevó a cabo una investigación documental para proporcionar un marco conceptual actualizado, que fue la base de la propuesta de Modelo de círculos de lectura como una estrategia para potenciar el rol docente de primaria a través del Coaching Educativo.
2. Análisis del contexto educativo	Se describieron y analizaron aspectos que influyen en el contexto de la institución lo que permitió llevar a la reflexión de la importancia e impacto que este modelo tendrá dentro del mismo.

<i>Fase</i>	<i>Descripción</i>
3. <i>Diseño del modelo de círculos de lectura</i>	Se llevó a cabo la construcción y diseño del modelo respondiendo a las características contextuales y la fundamentación teórica realizada.
4. <i>Validación del modelo</i>	La propuesta del modelo de círculos diseñada se revisó por tres pares expertos quienes aportarán puntos de vista para fortalecer la propuesta y así alcanzar los objetivos propuestos.

Fuente: *Elaboración propia.*

6.6 Diseño del método

La propuesta de Modelo de círculos de lectura para potenciar el rol docente a través del Coaching Educativo se realizó con un enfoque cualitativo de investigación, el cual Gómez (2006 pág. 60) define como:

“Enfoque que se utiliza para descubrir y refinar preguntas de investigación, se base en métodos de recolección de datos sin medición numérica, sin conteo. Utiliza las descripciones y observaciones. Por lo regular, las preguntas e hipótesis surgen como parte del proceso de investigación y éste es flexible, y se mueve entre los eventos y su interpretación, entre las respuestas y el desarrollo de la teoría. Su propósito consiste en “reconstruir” la realidad, tal y como la observan los actores de un sistema social previamente definido. A menudo se llama “holístico”, porque se precia de considerar el “todo”, sin reducirlo al estudio meramente numérico de sus partes.”

Esto con el fin de comprender el por qué, el cómo y la relevancia que tiene para la educación actual proporcionar a los docentes herramientas de Coaching Educativo para fortalecer, por ejemplo, el proceso de comunicación y la relación docente-estudiante.

La investigación documental es “la búsqueda de una respuesta específica a partir de la indagación en documentos, entendiéndose por documento como: todo aquello donde ha dejado huella el hombre en su paso por el planeta.” (Paz, 2014) Se eligió trabajar este tipo de investigación, ya que permitió hacer una recolección y revisión extensa de la información y material útil, para que todo fuera lo más actualizado posible, logrando así que el diseño de la Propuesta de modelo de círculos de lectura para potenciar el rol docente a través del Coaching Educativo conlleve a que se den cambios para su crecimiento y desarrollo tanto personal como profesional.

Se realizó un análisis descriptivo, con los datos obtenidos que permitió hacer una síntesis de todo el proceso de investigación. “La investigación descriptiva es una forma de estudio para saber quién, dónde, cuándo, cómo y por qué del sujeto del estudio, explica perfectamente a una organización, consumidor, objetos, conceptos y cuentas” (Namakforoosh, 2005), por lo que utilizar preguntas abiertas llevó a la persona a reflexionar y expresarse con libertad. Este tipo de análisis fue fundamental en el proceso de investigación ya que el investigador es objetivo, por lo que no dio paso a hacer juicios o interpretaciones propias con los resultados obtenidos. Además, permitió unificar la investigación con la información del contexto para enfocar la propuesta a las necesidades de la comunidad educativa.

Una vez terminada la construcción de la propuesta se dio paso a su validación a través de pares expertos, estos fueron seleccionados no solo por su conocimiento en el

ámbito de Coaching Educativo sino también porque trabajan en ello. Se comenzó haciendo una búsqueda de profesionales distinguidos en el campo, luego de ello se les contacto por correo electrónico para el cuál el primero sirvió de presentación y solicitud para participar, una vez teniendo la respuesta se les envió un segundo correo agradeciendo su interés por colaborar en la evaluación de la propuesta, al igual que se les envió los archivos de la propuesta y de la matriz de valoración ERRC a utilizar.

Uribe (2008) define la validación por pares expertos como:

“Un método complejo y riguroso de gran importancia que se ha usado para validar trabajos científicos escritos. El propósito de la revisión de pares es medir la calidad, factibilidad y credibilidad de las investigaciones, con miras a ser publicadas, ya sean sus procesos o sus efectos, o para presentarlos ante organismos de financiamiento.”

Se utilizó una Matriz ERRC, cuyo objetivo central fue verificar que los elementos incluidos en la propuesta de modelo de círculos de lectura respondieran a los objetivos planteados. Además, la información que se proporcionó fue tomada en cuenta para enriquecer la propuesta.

6.7 Consideraciones éticas

El proceso de investigación atiende lineamientos éticos que permitió garantizar la confidencialidad de la información que proporcionaron los participantes y su identidad.

1. Consentimientos informados: Funes (2013) los define como:

“El consentimiento informado es un documento informativo en donde se invita a las personas a participar en una investigación. El aceptar y firmar los lineamientos que establece el consentimiento informado autoriza a una persona a participar en un estudio, así como también permite que la información recolectada durante dicho estudio pueda ser utilizada por el o los investigadores del proyecto en la elaboración de análisis y comunicación de esos resultados.”

Por lo tanto, para cumplir con el aspecto de ética que todo proceso de investigación conlleva, fue necesario utilizar consentimientos informados con los instrumentos aplicados durante el proceso. *(Ver anexos 1,4 y 7)*

- 2. Formato electrónico:** Al utilizar formularios electrónicos en la plataforma *Google Forms*, en la primera sección de la entrevista al director y en la encuesta a docentes los participantes encontraron el consentimiento informado. De manera que pudieran leer los lineamientos con los que será construida la propuesta y cómo se manejará la información que proporcionen. A los pares expertos se les fue compartido por correo electrónico el consentimiento informado junto con los demás archivos que conformarían la propuesta a revisar y validar. *(Ver anexos 2,5 y 8)*

- 3. Confidencialidad y manejo de datos:** Fue necesario asegurar que todas las respuestas obtenidas a través de los instrumentos aplicados (entrevista, encuesta y matriz de valoración) fueran empleadas con el único propósito de contribuir al diseño de un modelo de círculos de lectura que responda a las necesidades y características del contexto, así que no será divulgada o compartida con otras finalidades. *(Ver anexos 3,6 y 9)*

VII. ANÁLISIS DE RESULTADOS

En este capítulo se presenta la discusión de los resultados de la entrevista al director y la encuesta que los docentes de primer a tercer grado de primaria completaron. Ambos instrumentos fueron enviados en formato electrónico utilizando la plataforma de *Google Forms*. También, se incluye un resumen de los comentarios sugeridos por los pares expertos, después de revisar la propuesta.

7.1 Análisis de la entrevista al director

El director menciona dos retos que enfrentan los docentes en su ejercicio profesional: *“La necesidad de alentar al estudiante para despertar su interés por aprender y la falta de motivación al maestro”* lo que afecta la relación docente-estudiante.

Detalla que el proceso de comunicación para ser efectivo y asertivo requiere que el profesor cuente con valores como la sinceridad, la confianza, la cordialidad y la empatía que ayudarán a construir un mejor vínculo con el estudiante ya que este sentirá el apoyo e interés que le tiene.

El director manifiesta que su participación en las jornadas de capacitación organizadas por el Ministerio de Educación es esporádica, y que difícilmente se abordan temas sobre crecimiento personal y laboral, ya que las áreas a trabajar se seleccionan tomando en cuenta la retroalimentación de los miembros de la comunidad educativa sobre lo que es prioridad para ellos como: La detección y manejo de conductas diferentes y las emociones, el trato asertivo con padres y temas de actualización para la mejora continua. Mientras que, si él pudiera generar un plan de capacitación y actualización para el personal, los temas que consideraría incluir son: *“La*

diversidad de metodologías y, estrategias para lograr resultados positivos con los estudiantes y fortalecer empatía en los docentes”.

Las respuestas obtenidas también indican que su conocimiento sobre Coaching Educativo es limitado, pero destaca al docente como líder.

Reconoce también lo conveniente que son las capacitaciones ya que les aporta herramientas al profesor que benefician el proceso de aprendizaje de los estudiantes, como: *“nuevas metodologías, técnicas y estrategias actualizadas para cambiar su manera de enseñar”.*

Considera oportuna la implementación de círculos de lectura como estrategia de capacitación siempre y cuando se adecue a las oportunidades y limitaciones que se deben afrontar como consecuencia del Covid-19 como: El uso de la tecnología, ya que la mayoría de las docentes no la manejan; otro aspecto que les afectaría sería la señal de internet, ya que muchos docentes viven en áreas donde falla la señal constantemente. Por consiguiente, indica que sería óptimo implementarlos al retomar las actividades educativas regulares y que las clases sean nuevamente de forma presencial, para que sea un proceso continuo y que apoye la formación permanente.

7.2 Análisis de la encuesta a docentes

Los participantes mencionan que han tenido la oportunidad de trabajar en diferentes grados de la primaria, permitiéndoles convivir, conocer, relacionarse y comprender cómo los estudiantes piensan de acuerdo con el grado, de esta manera conocen sus necesidades y trabajan en pro de ellas; también describieron que prefieren trabajar con grados superiores porque los consideran independientes, con mayor disposición para desarrollar las actividades propuestas;

mientras que los grados iniciales requieren de mayor atención, paciencia, desarrollo de imaginación, destrezas, e implica trabajar en el control y manejo de sí mismos.

Reconocen la importancia de crear un ambiente agradable y dinámico, logrando motivar a sus estudiantes por medio de actividades novedosas que permitan propiciar no sólo un aprendizaje significativo sino también se alcancen las metas de aprendizaje propuestas.

Por otra parte, señalan como elementos esenciales para establecer una relación idónea docente-estudiante; el considerar las necesidades afectivas y emocionales de cada estudiante y practicar valores como el respeto, el compromiso y la empatía.

Refieren que los beneficios de una “buena” relación docente-estudiante para el aprendizaje, se pueden resumir en: Motivación, pues permite tener estudiantes interesados, dispuestos a construir nuevos aprendizajes, participando activamente en las experiencias que diseñan los profesores. Lograr un espacio en el cual sientan confianza para compartir y expresar con libertad sus emociones, sentimientos y forma de pensar; para contribuir a mantener la armonía dentro del salón de clases.

Así mismo refieren que la comunicación, es más que sólo un intercambio de información o mensajes siendo conveniente que sea clara, efectiva, respetuosa y motivadora para hacer sentir a todos los participantes involucrados y comprometidos en la construcción de un ambiente escolar agradable, en el cual la escucha activa es esencial para la resolución de problemas o interpretaciones erróneas que puedan surgir. Así mismo detallaron que para que este proceso sea efectivo y asertivo es necesario contar con ciertas características, entre ellas: El respeto, la confianza y la libertad para compartir sus ideas sin temor a ser juzgados para que estas sean tomadas en cuenta, además, de la empatía, porque al ellos sentirse comprendidos van a poder expresar sus emociones e intereses. Además, influye el ser objetivos con la retroalimentación y

buscar motivarlos a través de ella, resaltando sus habilidades y talentos, dándoles la oportunidad de identificar las áreas de mejora.

Enfatizan que el Coaching Educativo mejora el proceso de aprendizaje, haciendo aportes significativos, como: Cambio de paradigmas dejando a un lado los prejuicios y creencias con los que han crecido, aprenden a no emitir opiniones de los demás, sino más bien a conectar unos con otros, lo que fortalece el vínculo docente-estudiante. El profesor busca alcanzar objetivos reales, motivar y propiciar el aprendizaje, además de solucionar conflictos a través de la comunicación.

Las respuestas aportaron las características que todo docente requiere desarrollar y potenciar para que pueda evolucionar su rol de docente a docente-coach como: La escucha activa y empatía; logrando que el estudiante se sienta valorado, apreciado y comprendido, autocontrol, permitiendo la comprensión y autorregulación de las emociones, lo que beneficia la comunicación no verbal dentro del aula ya que los cambios de expresión y postura influyen directamente en las respuestas que se obtienen por parte de ellos durante el proceso aprendizaje, por ende, conocer qué se debe cambiar permite tomar el control y actuar para proporcionar una solución. Ser un guía ya que deja de imponerse para convertirse en la persona que acompaña en el proceso para llegar a alcanzar la meta. Y, por último, pero no menos importante la innovación; como educadores el crear, tener iniciativa, el atreverse a salir de la zona de confort son elementos claves para ser ejemplo de perseverancia.

La capacitación y actualización docente es elemental en el ejercicio profesional, convirtiéndose en un espacio para construir nuevos conocimientos y poder llevarlos a la práctica, su participación en ellas se ve influenciado por su interés en los temas que se abordarán y qué tanto aportarán en desarrollo y crecimiento laboral. Destacando temas como: “*Estrategias de aprendizaje, autocontrol, y funciones ejecutivas, neuroeducación e inteligencia emocional y*

Liderazgo”. Es valioso mencionar que para ellos los talleres son una estrategia valiosa puesto que les permite interactuar con los demás. El diálogo con expertos les ayuda aprender de las experiencias compartidas por otros profesionales de la educación, de esta forma relacionan y comprenden situaciones por las que han pasado en su quehacer docente. Los círculos de lectura ya que consideran son una estrategia de capacitación y actualización docente novedosa que facilita la interacción entre ellos fortaleciendo la sinergia y comunicación a través de la lectura.

Las respuestas obtenidas evidencian que los docentes sí consideran viable la participación en los círculos de lectura; pues conlleva estar actualizados en temas que aportan elementos para su crecimiento y desarrollo personal, emocional y social para posteriormente, llevarlo a la práctica. Participando activamente en estrategias con un enfoque diferente que los lleve a analizar, reflexionar y tomar los que cada uno considere pertinente aplicar en su práctica, cubriendo las necesidades de aprendizaje en sus estudiantes, lo cual es clave para innovar en el ámbito educativo.

7.3 Análisis de resultados validación pares expertos

Los profesionales poseen formación y experiencia en el campo del coaching educativo, por lo que fueron los candidatos idóneos para realimentar y validar la propuesta. Cada uno recibió una copia del documento y un instrumento para registrar sus observaciones y sugerencias, dando los siguientes comentarios:

Revisar los objetivos planteados en la propuesta puesto que eran extensos y ambiciosos, sugerían redactarlos de manera más precisa. Otra sugerencia fue mencionar los anexos en la parte de estrategias o recursos, lo que facilitará al encargado de implementarlos tener visibilidad de la

información. Revisar la redacción de la propuesta para que ésta sea de fácil comprensión para todos los miembros de la comunidad educativa.

En el esquema del modelo que se le está dando como ejemplo fue importante revisar las metas para que tomaran de base que deben ser medibles y alcanzables al plantearlas, así como también incluir una breve explicación del método SMART que les facilitará la construcción de estas.

Considerar a quien iba a ser entregado si solo al director o también a maestros, lo que llevo a agregar más elementos visuales con la finalidad de poder diferenciar cada sección que conforma la propuesta, así como hacerla vistosa para atraer al lector.

Incorporar dentro del portafolio docente la experiencia de participar en los círculos de lectura, de manera que los profesores puedan registrar su reflexión y aprendizajes, así como las estrategias y herramientas que implementen en su salón de clases.

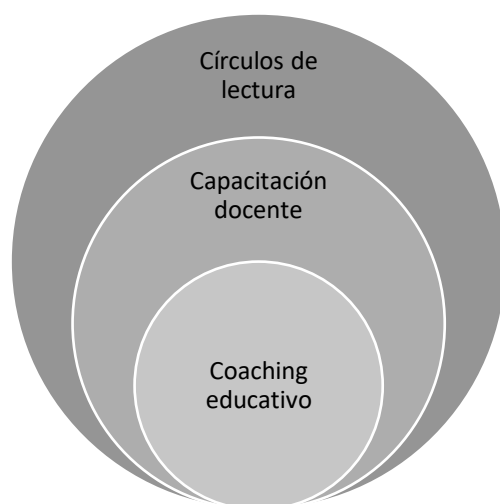
Comentaron que los círculos de lectura son viables para los docentes de todos los niveles, facilitan la reflexión y análisis de temas de interés común.

VIII. Propuesta de modelos de círculos de lectura para potenciar el rol docente a través del Coaching Educativo

Al diseñar la propuesta de Modelo de círculos de lectura para potenciar el rol docente a través del coaching educativo, se incluyó un fundamento teórico el cual, contextualizado y adaptado a las necesidades de la Escuela Mixta Sur, ha dado lugar a una caracterización propia. Las siguientes definiciones, los pilares, los propósitos y los beneficios de su implementación surgen de la investigadora para dar vida al modelo de trabajo y a las líneas de acción a seguir para asegurar su efectividad.

Es necesario retomar en esta sección la vinculación que existe entre los principales elementos de la propuesta, en el Organizador 16 se representa.

Organizador 16 Elementos de la propuesta



Fuente: *Elaboración propia.*

8.1 Coaching Educativo

El corazón es el coaching educativo, es crear las condiciones adecuadas para llevar al estudiante a aprender a aprender potenciando habilidades, descubriendo talentos, creando un espacio que fomente el aprendizaje cooperativo. Durante este proceso el docente pasa a segundo plano convirtiéndose en guía, que acompaña al estudiante en el autoaprendizaje y lo motiva a alcanzar sus metas.

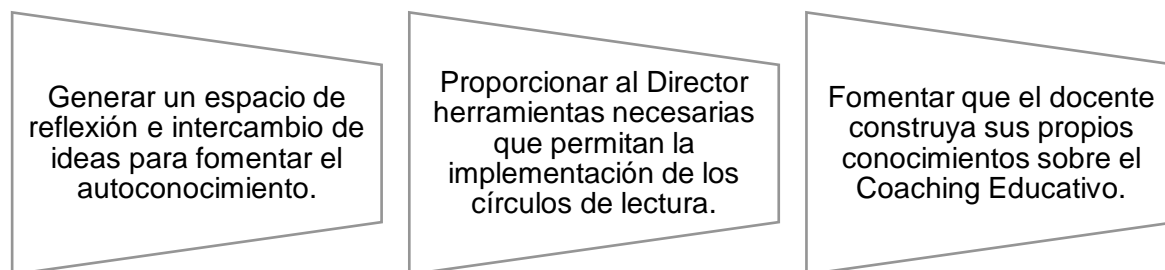
La finalidad de implementar una propuesta de coaching educativo es lograr un cambio en la comunidad educativa, que al formar docentes-coaches que conozcan a sus estudiantes y reconozcan la importancia e influencia de la comunicación, para mejorar la relación profesor-estudiante y estudiante-estudiante.

Al explorar el contexto educativo con mayor profundidad, se evidenciaron las áreas de oportunidad que existen pero, las que están relacionadas con este modelo y la implementación de círculos de lectura son: La necesidad e interés por incrementar las capacitaciones docentes durante el ciclo escolar para conocer nuevas y mejores prácticas educativas que renueven las metodologías empleadas por los docentes; fortalecer el proceso de comunicación multidireccional; y mejorar la autorregulación de las emociones tanto de los profesores como de los estudiantes con lo que se logrará mejorar el vínculo docente-estudiante.

Por lo antes expuesto y la investigación realizada, la propuesta a implementar tiene como propósitos, los cuales se resumen en el Organizador 17: Generar un espacio de reflexión e intercambio de ideas y experiencias, que fomente el autoconocimiento, la interiorización de aprendizajes y una autoevaluación objetiva que permita a los miembros de la comunidad educativa identificar sus fortalezas y áreas de oportunidad. Proporcionar al director las herramientas necesarias que le permitan implementar los círculos de lectura, como los son: lineamientos

generales para su realización, lecturas sugeridas, instrumento para la selección de lecturas, ideas que promuevan discusiones, siendo la base para que quien dirige la institución junto con los docentes continúen con el proceso y puedan gestionar, seleccionar y diseñar sus propios recursos. Y fomentar que el docente construya sus propios conocimientos sobre el coaching educativo desde la experiencia, reflexión, autoconocimiento e incorpore cambios que permitan que su rol actual, evolucione al de un docente-coach.

Organizador 17 Propósitos de la propuesta



Fuente: *Elaboración propia.*

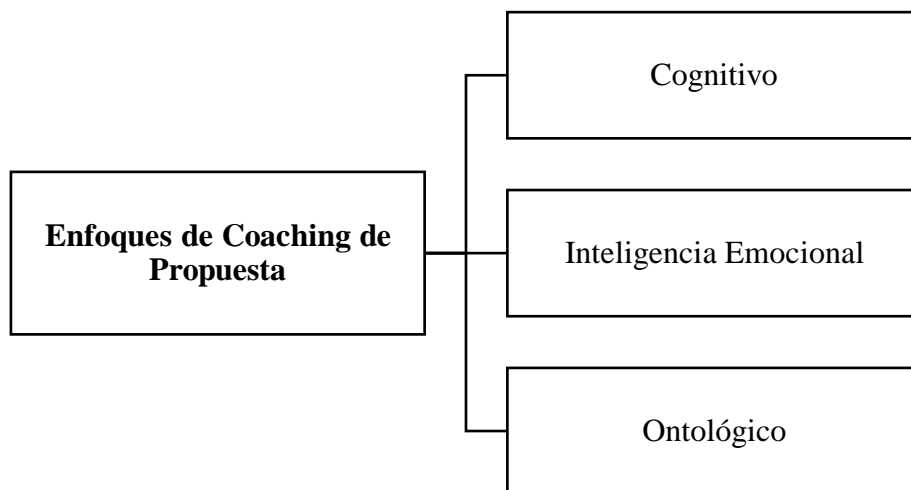
Al revisar los enfoques con los que se aborda el coaching y las necesidades identificadas en el centro educativo (ver Organizador 18), la propuesta asume una perspectiva ecléctica y aprovecha aportes de:

Coaching Ontológico: Para lograr un aprendizaje transformacional en los docentes, en el cual se cambie la forma de percibir e interpretar las cosas y conocimientos, es clave para romper con creencias limitantes que no les permiten potenciar sus talentos y habilidades. La propuesta se centra en fortalecer la proactividad para que el individuo comience a tener iniciativa, cree y afronten con actitud positiva los cambios o situaciones que se le presenten.

Enfoque de inteligencia emocional: Al permitir que los docentes tengan espacios de reflexión, análisis, discusión e intercambio de ideas o experiencias, se logrará el autoconocimiento y podrán reconocer primero la emoción para regularla. Para ser profesores empáticos y mejorar la relación y comunicación docente-estudiante se enfocarán las emociones hacia objetivos y metas que les permiten mantener la motivación en el logro de éstas. La confianza juega un papel fundamental, pues al conocerse, sus recursos internos y externos se facilitarán el desarrollo en todos los ámbitos de la vida impactando positivamente en los demás.

Coaching Cognitivo: Se incluye este enfoque para asegurar que los profesores desarrollen la habilidad de relacionar conocimientos con experiencias prácticas y como resultado va a existir un aprendizaje activo y propio, facilitando la comunicación con la comunidad educativa, especialmente con los estudiantes.

Organizador 18 Enfoques de coaching de la propuesta



Fuente: *Elaboración propia.*

El coaching es sinónimo de acción ya que pone en movimiento a la persona y esta propuesta se trata de sacar a los profesores de su zona de confort, por lo que se apoya en los siguientes principios, los cuáles se diagraman en el Organizador 19:

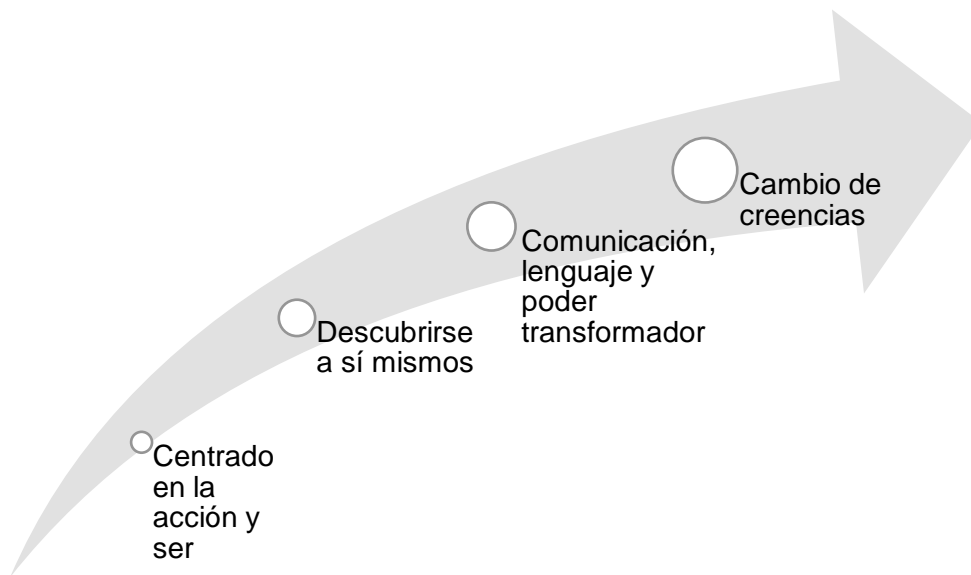
Centrado en la acción y ser: El coaching es dinámico y lleva a la acción, por lo que esta propuesta invita a los docentes a salir de su zona de confort, a que se planteen metas alcanzables y enfocadas a la realidad del establecimiento educativo para lograr cambios.

Descubrirse a sí mismos: Trabajar con círculos de lectura permitirá formar educadores conscientes, analíticos, reflexivos; que conozcan sus habilidades, destrezas, aptitudes y los aspectos que necesitan reforzar como punto de partida, permitiendo que se reconecten con ellos mismos, sus valores, creencias, emociones y sentimientos y expresarlos con seguridad inspirando en la vida de los estudiantes.

Comunicación, lenguaje y poder transformador: Proporcionar a los docentes herramientas de Coaching Educativo para fortalecer el proceso de comunicación y la relación docente-estudiante es fundamental; por lo que la propuesta de Modelo de círculos de lectura será una solución y dará respuesta a las necesidades institucionales para beneficiar directamente a los estudiantes, ya que al creer y motivar al estudiante se logrará que alcance su máximo potencial.

Cambio de creencias: Fortaleciendo las competencias profesionales de autonomía, pensamiento crítico, formación y actualización permanente, llevará al profesor a aplicar metodologías activas centradas en el estudiante, que respondan a las tendencias educativas actuales, propiciando una formación con aprendizajes colaborativos y de esta manera impulsar la creatividad, la construcción propia de aprendizajes fomentando la autoestima en los estudiantes.

Organizador 19 Principios de la propuesta



Fuente: *Elaboración propia.*

El alcance de los modelos de círculos de lectura iniciará con un total de cuatro maestros encargados de los grados de primero a tercero primaria y será posible implementarlos con todos los niveles educativos que atiende la Escuela Pública Oficial Rural Mixta Villa Lobos Sur, esto permitirá plantearse nuevos objetivos por alcanzar, siempre teniendo en mente que favorezca a toda la comunidad educativa.

8.2 Capacitación docente

La educación es un elemento esencial, es un proceso que dura toda la vida; para los docentes no basta con concluir su formación a nivel universitario, sino que es fundamental seguir actualizándose, por lo que participar en programas de capacitación que les permitan mantenerse al día en cuanto a los enfoques educativos, metodológicos y didácticos, los avances científicos y las tecnologías pedagógicas, les permite aprender nuevas herramientas para afrontar los cambios,

responder a las exigencias y cumplir con el pilar de ofrecer educación de calidad e integral. Si bien es cierto que la participación de los docentes en las capacitaciones no es obligatoria; durante este tiempo ha sido necesario adaptarse a la nueva modalidad de dar clases, lo que ha llevado al director a implementar más espacios de capacitación docente, a los cuales, de acuerdo con las respuestas obtenidas de las encuestas a los docentes se puede mencionar que su participación depende de intereses, creencias o tiempo que tengan que invertir. También resaltan que los temas que les gustaría se aborden los puedan relacionar con experiencias, de forma que sean aplicados en su vida y práctica profesional.

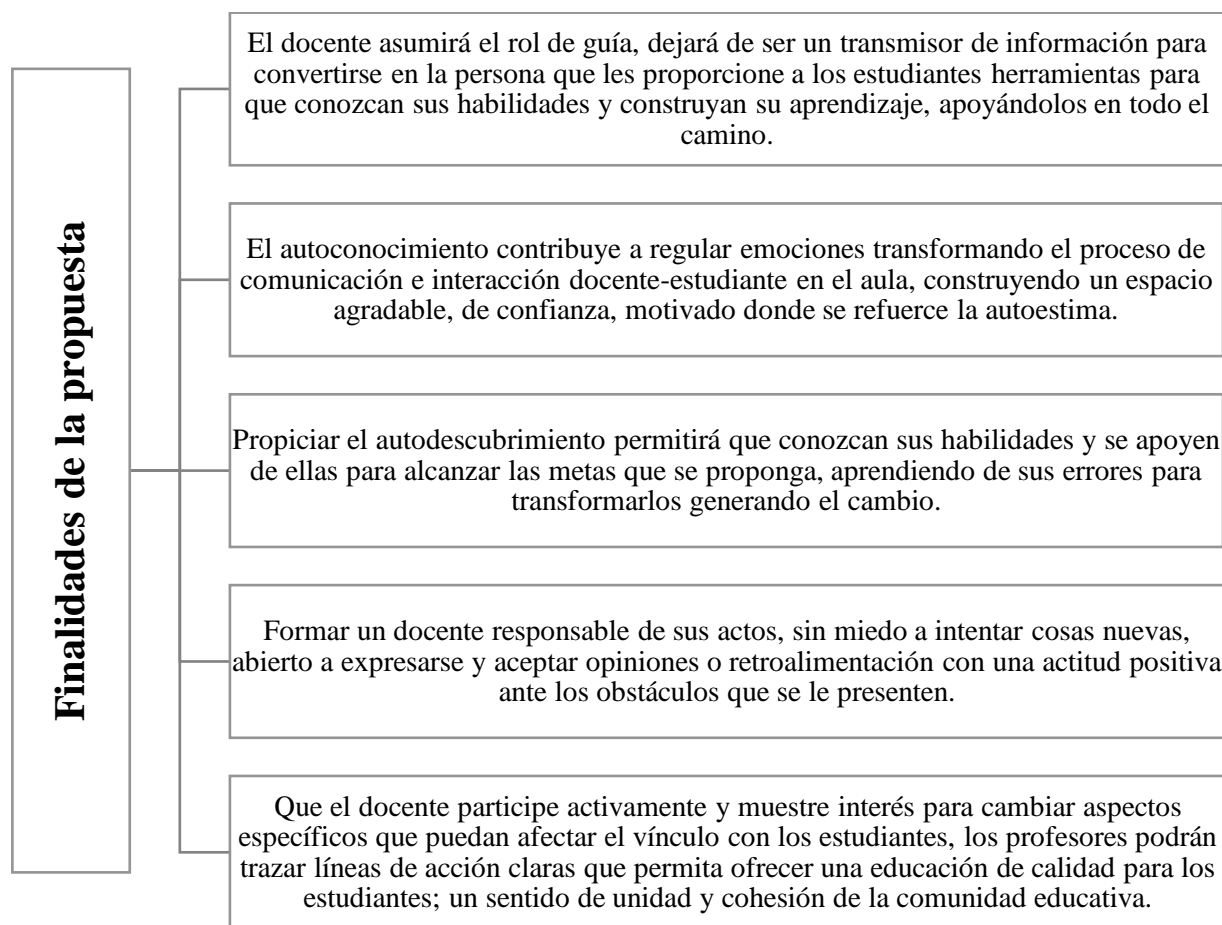
Los círculos de lectura en el sector público pueden considerarse como una estrategia de capacitación novedosa, ya que crean espacios de reflexión en los cuales los docentes pueden compartir sus experiencias, estrategias y relacionarlas con los aprendizajes adquiridos por la lectura de libros, los cuales tienen como base el coaching y coaching educativo; pues a través del autoconocimiento pueden conocer sus fortalezas y áreas de oportunidad, de forma que la lectura tenga un propósito y pueda ser significativa para lograr cambios.

Al implementar los círculos de lectura como estrategia de capacitación docente se podrá fortalecer la sinergia y comunicación entre los docentes, promoviendo la unión entre ellos, donde todos se apoyen y trabajen juntos hacia un mismo objetivo. Además, se podrán potenciar las áreas como: El vínculo docente-estudiante y comunicación; en las cuáles la gestión adecuada de las emociones juega un papel fundamental propiciando buenas experiencias que a su vez impactan en la disposición para el aprendizaje en el estudiante.

El coaching educativo proporciona herramientas para descubrir su potencial como agentes de cambio, evolucionando su rol al de un docente coach donde se promueva la interacción docente-estudiante y fortalezca el vínculo entre ambos, creando un espacio de aprendizaje apropiado. Por

lo cual diseñar la propuesta tomando como base el coaching educativo, tiene varias finalidades las cuáles se describen en el organizador 20:

Organizador 20 *Finalidades de la propuesta tomando como base el coaching educativo*

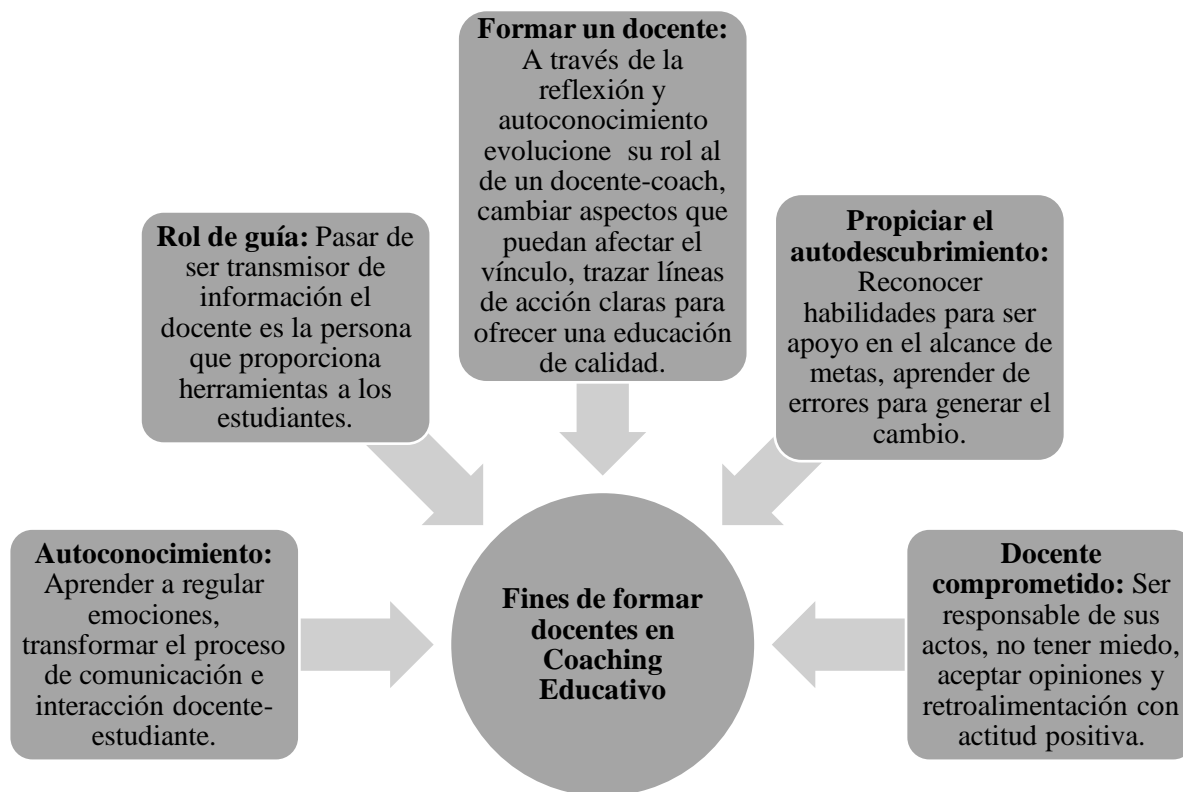


Fuente: *Elaboración propia.*

Pero ¿para qué formar a los docentes en temas de coaching educativo? Sin duda involucrar activamente al docente en un proceso de capacitación y actualización permanente que le permita profundizar en su autoconocimiento, en el análisis de su ser, de sus talentos y áreas de mejora, dará paso a un claustro empoderado y listo para implementar cambios significativos en el proceso

educativo, por lo que fue fundamental tomar en consideración los siguientes fines, representados en el Organizador 21:

Organizador 21 Fines de formar docentes en coaching educativo

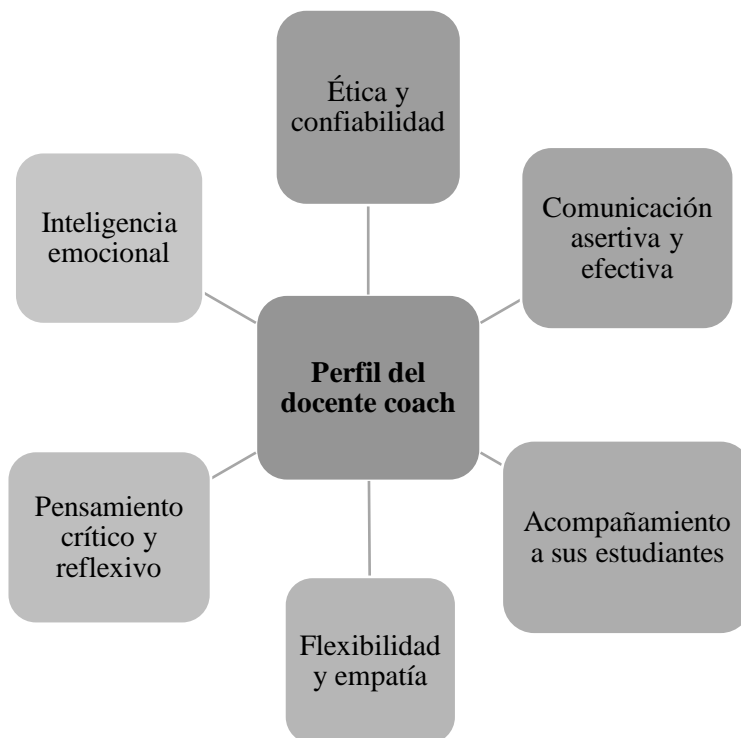


Fuente: *Elaboración propia.*

La propuesta busca que el rol del docente evolucione a docente-coach, pero ¿Qué implica esto? ¿qué cualidades y elementos serán indispensables para lograr esta transformación? El perfil de un docente-coach puede ser amplio y abarcar múltiples áreas, pero atendiendo las características y necesidades particulares de la comunidad educativa a la que está dirigida esta propuesta, se busca que los docentes desarrollen, en el Organizador 22 se presenta un resumen del mismo:

- **Ética y confiabilidad**, para crear un vínculo adecuado, contar con un espacio en el cual el estudiante se sienta cómodo para expresarse y acercarse para pedir ayuda cuando la necesite.
- **Comunicación asertiva y efectiva**, pues la escucha activa juega un papel importante, respetando los espacios de silencio valiéndose del apoyo de preguntas poderosas, las que permitan que el estudiante reflexione y le pueda encontrar una solución propia al obstáculo que se le presenta.
- **Acompañamiento a sus estudiantes**, el docente es un guía que facilita el aprendizaje aportando herramientas para que se dé un aprendizaje colaborativo, no juzga es imparcial y le permite al estudiante diseñar su propio mapa de vida, empoderándolo y transformándolo en líder.
- **Flexibilidad y empatía**, ajustándose a la realidad y contexto donde está laborando y desempeñándose, conociendo y considerando a sus estudiantes.
- **Pensamiento crítico y reflexivo**, al cambiar su forma de pensar siendo consciente de sus valores, creencias, experiencias y aprendizajes, le ayudará al momento de la toma de decisiones para que éstas sean para su beneficio y crecimiento.
- **Inteligencia emocional**, aprender a regular sus emociones, a expresarse y comunicarse positivamente, facilitará la construcción de relaciones, pues influye y se convierte en un modelo a seguir, obteniendo así su mejor versión.

Organizador 22 Perfil del docente-coach



Fuente: *Elaboración propia.*

8.3 Círculos de lectura

Los círculos de lectura son una estrategia de capacitación y actualización docente novedosa que permite a las comunidades educativas fortalecer la sinergia y la comunicación. Se caracterizan por ser un espacio de discusión en el cuál no solo se promueve el amor por la lectura sino, en este caso, los profesores van a poder intercambiar aprendizajes, experiencias, pueden conversar con libertad y hacer sus aportes sobre la reflexión y nuevos aprendizajes, al igual que resolver dudas.

Como todo nuevo proceso existirán retos a superar; en la implementación de la Propuesta de modelo de círculos de lectura para potenciar el rol docente a través del Coaching Educativo, el tiempo que requieran invertirles, la confianza que pueda existir durante la aplicación de los diferentes modelos, la selección y acceso a los libros, son algunos ejemplos.

Existen elementos dentro de la estructura básica de los círculos de lectura que facilita su desarrollo:

- Convocar los docentes que van a participar, establecer el horario y espacio de los círculos de lectura.
- El director puede hacer un sondeo preguntando entre los docentes los temas de interés para la selección y listado de libros.
- Asignar con tiempo el libro que se va a tratar durante la sesión en los círculos de lectura.
- Indicar los diferentes roles que va a tener cada uno de los participantes dentro del círculo de lectura. Así mismo, los participantes podrán experimentar y asumir las diferentes perspectivas y potenciar sus habilidades.
- El docente tiene la oportunidad de participar y asignar lecturas que enriquezcan las temáticas a abordar.
- Tener una actividad de cierre la cual ayudará a que el docente pueda afianzar los aprendizajes adquiridos y construidos colaborativamente.
- Seleccionar un listado de posibles libros con los cuáles puedan complementar los puntos abarcados a través del autoaprendizaje para realizar cambios necesarios que mejoren la labor docente.

La comunidad educativa será beneficiada al comenzar la implementación de los círculos de lectura que les permitirá capacitarse en coaching educativo, todo con el fin de lograr que:

El director: Esté más comprometido con el personal docente, los apoye y proporcione las herramientas necesarias para que puedan desarrollar su trabajo con eficacia y efectividad.

Sea un líder para los profesores, que inspire confianza para aplicar la política de puertas abiertas aceptando y escuchando lo que tengan por proponer y decir su personal. Organizará su tiempo para que pueda participar en las capacitaciones.

Los docentes: Se consoliden como un equipo de trabajo y participen activamente en la consecución de los objetivos planteados. Permanezcan en una formación y actualización constante, sean abiertos al cambio y comiencen a hacer modificaciones partiendo de sus intereses y necesidades, para luego llevar a la práctica nuevas metodologías y herramientas. A través de la reflexión y análisis profundicen en su autoconocimiento para identificar y modificar creencias limitadoras. Además, se espera que logren conectarse con su vocación y redescubran los motivos por los cuales eligieron dedicarse a la docencia. Fortalecer sus competencias docentes y ser un ejemplo de liderazgo para sus estudiantes, de perseverancia al estar enfocados en lograr lo que se propongan y resolver las dificultades que se les presenten.

Los estudiantes: Establecer un vínculo y tener una mejor comunicación estudiante-docente, creando un espacio dónde se puedan expresar con libertad, superando barreras de lenguaje que se puedan presentar dentro y fuera del salón de clases. Además, se fortalecerá la relación estudiante-estudiante respetando y aceptando las diferencias entre ellos, haciendo cambios en la convivencia para apoyarse entre sí y hacer más agradable el ambiente en el aula.

IX. CONCLUSIONES

Conocer el contexto y las principales necesidades de la comunidad educativa, permitió elaborar una propuesta tomando como base el Coaching Educativo y lograr el desarrollo de habilidades como: Empatía, escucha activa, autocontrol, aprender a gestionar sus emociones, innovar y ser guía para la evolución del rol docente.

La capacitación y actualización docente es fundamental para el ejercicio profesional pues, permite la actualización y mejora continua. Al implementar los círculos de lectura se espera un crecimiento y desarrollo personal-laboral que favorezca el vínculo docente-estudiante.

La propuesta de modelo de círculos de lectura para potenciar el rol docente a través del Coaching Educativo comenzará abarcando el Coaching a nivel personal para gestionar cambio y evolucionar a ser un docente-coach e inteligencia emocional para mejorar la comunicación. Coaching educativo para formar líderes transformacionales que sean un ejemplo a seguir para el estudiante y puedan alcanzar el éxito.

El diseño de modelo de círculos de lectura es una herramienta novedosa de capacitación y actualización docente que le permite a la comunidad educativa interactuar entre sí, fortaleciendo la sinergia y comunicación; además de responder a las necesidades del contexto educativo.

Los expertos en coaching educativo aportaron elementos para enriquecer y mejorar la propuesta, a través de sugerencias y recomendaciones para asegurar que responda a las necesidades actuales de la comunidad educativa.

Los resultados obtenidos de la entrevista al director y encuesta a docentes mostraron que no dominan a profundidad el concepto de Coaching Educativo y sus aportes en educación; pero lo definen como: *“Una herramienta que permite alcanzar objetivos a través de desarrollar habilidades en el docente que mejoran la comunicación e interacción docente-estudiante y estudiante-estudiante lo cual fortalece el ambiente escolar”*.

La propuesta fue diseñada para potenciar el rol docente, pero será el director quien lidere el proceso, por lo tanto, el diseño incluye estrategias, materiales, lineamientos y actividades que le permita implementar los círculos de lectura.

Al participar de los círculos de lectura los docentes serán reflexivos y analíticos con ellos mismos, reconocerán sus fortalezas y debilidades, serán conscientes de sus creencias limitadoras; de manera que puedan establecer los cambios necesarios que los lleve a generar un cambio que sea de beneficio para su crecimiento personal y profesional.

Al director al ser el encargado de iniciar los círculos de lectura no solo estará más involucrado y convivirá con la comunidad educativa, lo que le permitirá priorizar las necesidades con las que se enfrentan los docentes, pero además, podrá proponer nuevas estrategias de trabajo que ayuden a cumplir con el principio de ofrecer calidad de educación motivando al estudiante a ser mejor cada día.

X. RECOMENDACIONES

Al implementarse la propuesta de modelo de círculos de lectura en el nivel de secundaria, se sugiere actualizar el listado de libros en base a los lineamientos establecidos en la lista de cotejo para que estos cumplan con el objetivo de cubrir las necesidades que se tengan.

El diseño de los modelos de círculos de lectura requiere que en cada sesión se establezcan metas, para las cuales se sugiere tomar de referencia el método SMART de manera que estas sean específicas, medibles, alcanzables, orientada a resultados a corto, mediano y largo plazo.

Resulta conveniente renovar las temáticas que se desarrollen en los círculos de lectura, al igual que las estrategias que se usan, para garantizar que sea un proceso para la actualización y mejora continua del docente.

Apoyarse de la red de contactos que el director ha logrado construir para conseguir se involucren a mejorar el proceso de capacitación y actualización docente por medio de contribuir con la obtención de los libros.

Para lograr la efectividad de los círculos de lectura es fundamental potenciar las habilidades de liderazgo, gestión, creatividad y disciplina del director, ya que será quien se encargue de motivar a los docentes a participar activamente, establecer su compromiso y alcanzar los objetivos.

Una vez los círculos de lectura estén implementados y se trabajen de manera más cotidiana, se cuenta con más estrategias y libros sugeridos, se motiva a que estos formen parte de la escuela para padres, de manera que puedan aprender estrategias que puedan aplicar en casa para continuar y fortalecer el trabajo que los docentes realizan en clase.

XI. REFERENCIAS

- Álvarez, C. (2016, 11 de noviembre). Clubs de lectura ¿Una práctica relevante hoy? *Información, cultura y sociedad: revista del Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas ICS*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2630/263048647005.pdf>
- Bécart, A. & Garrido, J. (2016). Fundamentos del coaching educativo: caracterización, aplicaciones y beneficios desde los cuatro pilares del saber. *Plumilla Educativa Volumen, 18 (2)*, 344-361. Recuperado <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5920225>
- Belda Ferri, L. (2018, 05 de septiembre). Las Neurociencias aplicadas a la educación: neuroeducación y neurodidáctica. Universidad Internacional de Valencia. Recuperado de: <https://www.universidadviu.com/co/actualidad/nuestros-expertos/las-neurociencias-aplicadas-la-educacion-neuroeducacion-y>
- Bosada, M. (2019). Neurociencia, ¿una aliada para mejorar la educación? Educaweb. Cataluña, España. Recuperado de <https://www.educaweb.com/noticia/2019/01/10/neurociencia-aliada-mejorar-educacion-18676/>
- Bou, J. (2007). Coaching para docentes: El desarrollo de habilidades en el aula. Alicante, España: Club Universitario ECU.
- Bou, J. (2013). Coaching Educativo. Colombia: LID.
- Campos, A. (2010, 29 de agosto). Neuroeducación: uniendo las Neurociencias y la Educación en la búsqueda del desarrollo humano. *Inclusión y Calidad Educativa*. Recuperado de <https://inclusioncalidadeducativa.wordpress.com/2015/08/29/neuroeducacion-uniendo-las-neurociencias-y-la-educacion-en-la-busqueda-del-desarrollo-humano-1o-parte/>
- Carrasco, N (2016, 14 de septiembre). Cómo el Coaching puede ayudar a mejorar la comunicación con nuestros equipos. *Executive Coach Blc Coaching & Mentoring*. Recuperado de

- <http://www.rrhhdigital.com/editorial/119645/Como-el-Coaching-puede-ayudar-a-mejorar-la-Comunicacion-con-nuestros-equipos>
- Castro, P. & Morales, M. (2015, diciembre). Los ambientes de aula que promueven el aprendizaje, desde la perspectiva de los niños y niñas escolares. *Revista electrónica EDUCARE. Volumen 19 (3)*, 1-32. Recuperado <https://www.redalyc.org/pdf/1941/194140994008.pdf>
- Caurin, J. (15 de junio 2017). *EMPRENDE PYME: Tipos de Coaching*. Valencia, España: Recuperado de <https://www.emprendepyme.net/tipos-de-coaching.html>
- Chica, L. (2015). Pon un Coach en tu vida. Madrid, España. Alienta.
- Conte, M. (2019). El coaching entra en el aula. Buenos Aires, Argentina: Granica S.A
- CORAOPS: Coaching & Management. (2019). Los 7 tipos de coaching: ontológico, organizacional, personal. Málaga, España. Recuperado de <https://coraops.com/blog/7-tipos-coaching-ontologico-organizacional-personal/>
- Curriculo Nacional Base CNB (2013). Recuperado de http://cnbguatemala.org/wiki/Comunidades_de_aprendizaje_y_c%C3%ADrculos_de_lectura/Fundamentos
- De la Rosa Centella, M. (2019, 26 de febrero). Neuropsicología de la Educación: Implicación del Cerebro en el Aprendizaje. Recuperado de: <https://revistadigital.inesem.es/educacion-sociedad/neuropsicologia-de-la-educacion/>.
- Díaz, M. (2014). *La importancia de la capacitación de los docentes de educación básica para alcanzar la calidad educativa: El caso de México*. (tesis de postgrado). Universidad Pedagógica Nacional Unidad UPN 099, D.F, México.
- Díez, S. (2010). *Técnicas de Comunicación. La Comunicación en la empresa*. España: ideas propias.

- Dirección General de Evaluación e Investigación Educativa (DIGEDUCA). Recuperado <http://www.mineduc.gob.gt/digeduca/>
- Escobar, E. (Enero, 2020). Villa Nueva, Próspera, educada y segura. *El Periodico*, 10-24.
- Fabián, E. Bonilla, M. & Búrbano, G. (2017). Principales desafíos de la educación en Guatemala. *Revista Así es*. Recuperado de https://s3.amazonaws.com/asies-books/books/2017_revista_2_principales_desafios_de_la_educacion_en_guatemala.pdf
- Figueroa, Y. (2017). *Formación docente y su incidencia en la práctica pedagógica de los estudiantes de La Quinta Cohorte del profesorado en educación preprimaria intercultural* (tesis de postgrado). Universidad de San Carlos de Guatemala Centro Universitario de Occidente, Guatemala.
- Funes, J. (2013, 12 de marzo). ¿Qué es el consentimiento informado? Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición. D.F. México. Recuperado de http://www.innsz.mx/opencms/contenido/investigacion/comiteInvestigacion/consentimiento_inf.html
- Fuster, S. (2019, 7 de junio). El impacto del lenguaje no verbal en el aula. *Éxito educativo. Información Educativa y Gestión*. Recuperado de <https://exitoeeducativo.net/el-impacto-del-lenguaje-no-verbal-en-el-aula/>
- García, M. (28 de noviembre, 2017). ¿Cuáles son las “zonas rojas” de la capital guatemalteca?. Recuperado de <http://www.mineduc.gob.gt/digeduca/>
- Giráldez, A. & Van Nieuwerburgh, C. (2016). *Coaching Educativo*. Madrid, España: Paraninfo.
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. Córdoba, Argentina: Brujas.
- González, A. (2019). *Coaching Educativo*. Málaga, España: ICB.

- Hattie, J. (2017). *Aprendizaje visible para profesores*. Madrid: Ediciones Paraninfo, S.A.
- Hayes, A & Van Nieuwerburgh, C (2016). *Coaching Educativo*. Madrid, España: Paraninfo
- Hernández, E. & Carpio, N (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta*, Volumen 2 (1), págs.76 – 79. doi: <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Ibarrola (2014). *Aprendizaje emocionante, Neurociencias para el aula*. Barcelona, España: Innovación Educativa.
- Juárez, N. (2017, 26 de enero). Beneficios de la Educación Emocional en el Aula. *Disciplina Positiva Guatemala CEDEP*. Recuperado de <https://www.cedepguatemala.org/beneficios-la-educacion-emocional-aula/>
- LD@school (2015). What is a Reading circle?. Toronto, Canada. Recuperado de <https://www.ldatschool.ca/reading-circle/>
- López, C. & Valls, C. (2013). *Coaching Educativo Las emociones, al servicio del aprendizaje*. Madrid, España: Innovación Educativa.
- Manes, F. & Niro, M. (2015). *Usare el cerebro, Conocer nuestra mente para vivir mejor*. Buenos Aires, Argentina: Paidós contextos.
- Manes, F., & Niro, M. (2015). *Usar el cerebro Conocer nuestra mente para vivir mejor*. Buenos Aires, Argentina: Paidós contextos.
- Mancheño, N. (2015). *Neurodidáctica aplicada al aprendizaje de léxico a través de mapas mentales*. Alemania: GRIN.
- Mas, M. (2013, 12 de diciembre). Plasticidad cerebral y aprendizaje. *Neuronas en crecimiento, comprender el neurodesarrollo y los problemas neurológicos infantiles*. Recuperado de <https://neuropediatra.org/2013/12/12/plasticidad-cerebral-y-aprendizaje/>
- Mehrabian, A. (11 de abril de 2013). Institute of Judicial Studies. Handout 1. Communication Studies. UCLA. p. 1

- Mont, R. (2018). ¿Cuáles son los principales objetivos del Coaching empresarial? Nuevo León, México. Recuperado de <https://coachricardogarza.com/cuales-los-principales-objetivos-del-coaching-empresarial/>
- Namakforoosh, M. (2005). Metodología de la investigación. D.F, México: Limusa S.A.
- OCDE/Naciones Unidas/CAF (2015). Perspectivas económicas de América Latina 2015 Educación, competencias e innovación para el desarrollo. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37445/S1420759_es.pdf
- Paz, G. (2014). Metodología de la investigación. D.F, México: Patria.
- Pérez, Y. Reyes, A. Matos, H. & Guardia, A. (abril, 2019). Coaching Importancia del docente-coach. *Multimed.* Volumen 23 (2). 1028 – 4818. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1028-48182019000200364
- Rueda, X. (2017). *El coaching una estrategia pedagógica para impactar la práctica en el aula* (tesis de postgrado). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia.
- Ruiz, H. (2020). ¿Cómo aprendemos? Una aproximación científica al aprendizaje y la enseñanza. Barcelona, España: Graó.
- Ruiz, M. (2020). Importancia de la comunicación entre profesores y alumnos. Gestión centros formativos. Recuperado de: <https://www.flup.es/comunicacion-profesores-alumnos/>
- Salazar, S. (1999 – 2020). El aporte de la neurociencia para la formación docente. *EDUCREA*. Ñuñoa, Santiago. Recuperado de <https://educrea.cl/el-aporte-de-la-neurociencia-para-la-formacion-docente/>
- Suárez, A. (2015). Coaching Herramientas para liderar la vida que te mereces. Madrid, España.

- Toll, C. (2018). *Educational Coaching A partnership for problem. (Coaching Educativo Una asociación para el problema)* Virginia, Estados Unidos: ASCD.
- Torres, O. (2018). *Círculo de Interaprendizaje para mejorar la comprensión lectora en estudiantes de la Institución Educativa No. 30700 – Corazón de Jesús – Cayán – Tarma – Junín* (tesis de postgrado). Universidad San Ignacio de Loyola, Perú.
- Uribe, C. (30 de octubre, 2018). Revisión por pares: ¿Qué es y para qué sirve? *Revista Científica Salud Uninorte*. Volumen 24 (2). Recuperado de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/viewArticle/1847/6165>
- Utard, M. (8 de junio 2011). Una propuesta educativa desde la mirada del coaching ontológico relacional. *Revista Humanistas*. Volumen 8 (8), 120-137. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4033869>
- Vázquez, J. (2017). *Coaching*. Málaga, España: ICB.

XII. ANEXOS

Anexo # 1 Consentimiento informado al Director



Sección 1 de 5

Entrevista a Director

Estimado(a): Director de establecimiento

Mi nombre es Jennifer Pozuelos, y soy estudiante del Programa de Maestría en Coaching y Liderazgo Educativo en la Universidad del Valle de Guatemala. Estoy en la etapa de cierre de la carrera y como parte de este proceso de formación, es necesario realizar un Modelo de Trabajo Profesional. Mi propuesta tiene como objetivo diseñar un modelo de círculos de lectura y a través del Coaching Educativo potenciar el rol docente, haciendo énfasis en la importancia y efecto que tiene la comunicación en el vínculo docente-estudiante.

Por esta razón, le extiendo una cordial invitación a participar de esta entrevista, la cual abordará temas sobre su conocimiento de coaching educativo y sus herramientas, efectos y frecuencia de la capacitación docente, influencia de emociones en el aprendizaje, relación docente-estudiante y el proceso de comunicación en el aula.

Su participación consiste en responder (una) entrevista la cual tendrá una duración de 30 minutos como máximo. Al tener un formato electrónico permitirá que sus respuestas sean incluidas de forma textual (literal). Respondiendo el instrumento usted confirma su participación voluntaria dentro de la construcción del trabajo profesional.

La información que usted proporcione será confidencial y anónima. El investigador principal será el custodio de toda la información que permitirá contextualizar el Modelo con el objetivo de apoyar el proceso de capacitación docente continua.

No habrá retribución o algún beneficio personal, por la participación. Los beneficios indirectos serán que contribuirá a permitirme obtener la mayor cantidad de información de la realidad de la necesidad, que servirá para la creación de un Modelo de círculos de lectura como estrategia para potenciar el rol docente que se dejará en la institución para que usted pueda inicialmente dirigir los espacios de círculos de lectura y al mismo tiempo pueda recibir el apoyo de un profesional externo a la institución y potenciar en los docentes las habilidades para ser un docente-coach.

Para cualquier duda relacionada con el tema, por favor puede contactarme de forma directa al celular: 4947 8046 y/o correo electrónico poz09400@uvg.edu.gt.

Pregunta *

Sí

No

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección

Anexo # 2 Entrevista al Director

(<https://docs.google.com/forms/d/11E7h1Dfyvj3kwJOclym5bZmv0ynTwwkmhN3atihwa0I/edit>)

Sección 2 de 5

Docencia

Descripción (opcional)

1. ¿Cuáles considera que son los principales retos que enfrentan los docentes en su ejercicio profesional? *

Texto de respuesta largo

2. Para usted, ¿cuáles son los elementos esenciales que permiten establecer una relación docente-estudiante idónea? *

Texto de respuesta largo

3. ¿Cuáles son los beneficios de una "buena" relación docente-estudiante para el aprendizaje? *

Texto de respuesta largo

4. Según su experiencia docente, ¿qué características tiene el proceso de comunicación, del docente-estudiante, para que sea efectivo y asertivo? Justifique su respuesta. *

Texto de respuesta largo

5. ¿Cada cuánto tiempo participa, junto a los docentes de la escuela, en jornadas de capacitación? * *

Texto de respuesta breve

.....

6. ¿Cuáles son las temáticas, que con mayor frecuencia, se abordan en las capacitaciones en las que participan? * *

Texto de respuesta largo

.....

7. En su rol de Director, ¿cuáles diría que son los temas que los docentes manifiestan como áreas de interés para recibir capacitación? * *

Texto de respuesta largo

.....

8. Si usted como Director tuviera la oportunidad de generar un plan de capacitación y actualización docente, ¿qué temáticas incluiría? * *

Texto de respuesta largo

.....

9. ¿Qué actividades considera que son efectivas y significativas para la capacitación docente? *

- Talleres
- Foros
- Paneles
- Conferencias
- Círculos de Lectura
- Videoconferencias
- Mesa Redonda
- Debate
- Diálogos con Expertos
- Otra...

Justifique su respuesta anterior. *

Texto de respuesta breve

.....

10. ¿Qué beneficios obtiene la comunidad educativa como resultado de la capacitación y actualización docente? *

Texto de respuesta largo

.....

Coaching Educativo



Descripción (opcional)

1. ¿Qué conoce sobre el Coaching Educativo? *

Texto de respuesta largo

2. Usted, ¿cómo definiría Coaching Educativo? *

Texto de respuesta largo

3. ¿Cuáles cree que serían los aportes del Coaching Educativo al proceso de aprendizaje? *

Texto de respuesta largo

4. ¿Cree que existe relación entre el Coaching y comunicación en el aula? Justifique su respuesta. *

Texto de respuesta largo

5. ¿Qué herramientas conoce de Coaching Educativo? *

Texto de respuesta largo

6. ¿Qué herramientas de Coaching ha aplicado en su rol docente y/o directivo? *

Texto de respuesta largo

7. ¿Qué elementos o cualidades incluiría para construir el perfil de un docente? *

Texto de respuesta largo

8. ¿Cómo cree que el Coaching Educativo fortalece el rol docente y su formación continua? *

Texto de respuesta largo

Sección 4 de 5

Modelo de Círculos de Lectura



Descripción (opcional)

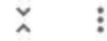
1. En la actualidad, la capacitación del personal ha tenido grandes cambios. Desde la implementación de cápsulas de aprendizaje (microlearning) hasta la incorporación de círculos de lectura como estrategia efectiva para abordar temas de interés o relevancia para los equipos de trabajo. ¿Consideraría implementar círculos de lectura con sus docentes para facilitar y generar espacios de capacitación permanente? ¿Qué necesita para lograrlo? *

Texto de respuesta largo

2. En su perspectiva de director y líder de su equipo trabajo, ¿qué metas quisiera alcanzar implementando círculos de lectura con los docentes de la Escuela? *

Texto de respuesta largo

¡Muchas gracias por su participación!



Descripción (opcional)

Título de imagen



Anexo # 3 Transcripción de entrevista a Director

Objetivo: Obtener información sobre la problemática observada, aspectos que espera se mejoren con la propuesta, conocer la idea o noción que tiene sobre Coaching Educativo y sus beneficios, espacio con el que se podría contar para la propuesta de Modelo de círculos de lectura como una estrategia para potenciar el rol docente.

Docencia

1. ¿Cuáles considera son los principales retos que enfrentan los docentes en su ejercicio profesional?

Respuesta: “Interés educativo en los alumnos y padres. Ausencia de estímulo al docente.”

2. Para usted, ¿cuáles son los elementos esenciales que permiten establecer una relación docente-estudiante idónea?

Respuesta: “Que los alumnos reflejen su interés por colaborar cinsel proceso educativo.”

3. ¿Cuáles son los beneficios de una “buena” relación docente-estudiante para el aprendizaje?

Respuesta: “Tanto el docente pero principal mente el alumno disfruten del proceso educativo.”

4. Según su experiencia docente, ¿qué características tiene el proceso de comunicación, del docente-estudiante, para que sea efectivo y asertivo? Justifique su respuesta.

Respuesta: “Sinceridad, confianza, cordialidad, empatía. Para que el docente se acerque al alumno y el alumno sepa que antes que docente tiene alguien a quien le importa mucho como personita.”

5. ¿Cada cuánto tiempo participa, junto a los docentes de la escuela, en jornadas de capacitación?

Respuesta: “Muy esporádicamente.”

6. ¿Cuáles son las temáticas, que, con mayor frecuencia, se abordan en las capacitaciones en las que participan?

Respuesta: “1-Inducción sobre proceso educativo de libros de texto como herramienta de algún libro para grados de preparatoria a sexto. 2- indicaciones sobre actualización código estudiantil. 3- Una que otra vez Crecimiento personal laboral psicopedagógico.”

7. En su rol de Director, ¿cuáles diría que son los temas que los docentes manifiestan como áreas de interés para recibir capacitación?

Respuesta: “Todo lo relacionado detectar y manejar conductas diferentes y emociones. Trato assertivo con padres complicados. Temas de actualidad que actualicen la educación y conductas de la comunidad educativa.”

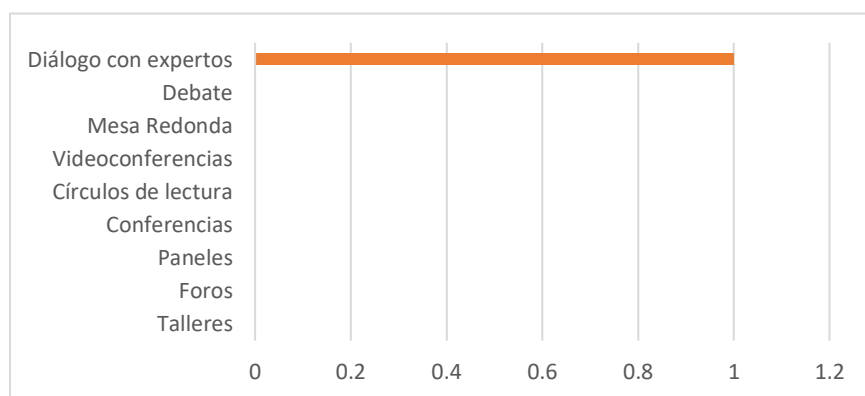
8. Si usted como Director tuviera la oportunidad de generar un plan de capacitación y actualización docente, ¿qué temáticas incluiría?

Respuesta: “Diversidad de metodologías. Estrategias con mejor y mayor índice de resultados positivos para estudiantes de escasos recursos económicos. Enriquecimiento en la humanidad del docente para afrontar y responder positivamente a los desafíos que esta presentando la cotidianidad de este ciclo en su familia y centro Educativo.”

9. ¿Qué actividades considera que son efectivas y significativas para la capacitación docente?
Justifique su respuesta.

Respuesta: “No todos los docentes tienen la misma edad y el manejo fácil de tecnología, otros son mayores y se debe mantener presente la normativa de quedarse en casa, entre otras.”

Gráfica 1
Actividades efectivas y significativas para la capacitación docente



Fuente: *Elaboración a partir de resultados de entrevista dirigida al director.*

10. ¿Qué beneficios obtiene la comunidad educativa como resultado de la capacitación y actualización docente?

Respuesta: “Manejo con más acertividad de los distintos casos que se presentan, relacionados al ambiente Familiar. Pedagógico. Educativo. Social. Económico. Psicológico. Legal. Evitamos apatía por no conocer abordaje de situaciones surgidas en campos ya mencionados.”

Coaching Educativo

11. ¿Qué conoce sobre el Coaching Educativo?

Respuesta: “No mucho, pero sé que es alguien al servicio de las mejoras Educativas.”

12. Usted, ¿cómo definiría Coaching Educativo?

Respuesta: “Como un entrenador que asesora en logro de metas educativas.”

13. ¿Cuáles cree que serían los aportes del Coaching Educativo al proceso de aprendizaje?

Respuesta: “Metodologías. Técnicas y estrategias actualizadas y adaptables a la comunidad educativa que le asignan o escoja. Con ideas innovadoras.”

14. ¿Cree que existe relación entre el Coaching y comunicación en el aula? Justifique su respuesta.

Respuesta: “Sí puede brindar excelente asesoría en ese campo.”

15. ¿Qué herramientas conoce de Coaching Educativo?

Respuesta: “Tal vez si conozca, pero no las distingo con el término proveniente como tal.”

16. ¿Qué herramientas de Coaching ha aplicado en su rol docente y/o directivo?

Respuesta: “Hemos tratado de manejar disciplinas que reflejen comunicación orden comprensión con confianza y respeto Asia padres y alumnos.”

17. ¿Qué elementos o cualidades incluiría para construir el perfil de un docente?

Respuesta: “Liderazgo Educativo. Potenciar éxito de los alumnos. Ampliación de práctica profesional. Ampliación participativa de la comunidad.”

18. ¿Cómo cree que el Coaching Educativo fortalece el rol docente y su formación continua?

Respuesta: “Porque él debe ser la inspiración en ese rol.”

Modelo de Círculos de lectura

19. En la actualidad, la capacitación del personal ha tenido grandes cambios. Desde la implementación de cápsulas de aprendizaje (microlearning) hasta la incorporación de círculos de lectura como estrategia efectiva para abordar temas de interés o relevancia para los equipos de trabajo. ¿Consideraría implementar círculos de lectura con sus docentes para facilitar y generar espacios de capacitación permanente? ¿Qué necesita para lograrlo?

Respuesta: “Si lo considero oportuno. Para lograrlo necesité una propuesta que se adecue a las oportunidades y limitaciones que debemos afrontar por la pandemia.”

20. En su perspectiva de director y líder de su equipo trabajo, ¿Qué metas quisiera alcanzar implementando círculos de lectura con los docentes de la Escuela?

Respuesta: “Que sean optimistas y eliminen sus temores aceptando los retos para las buenas prácticas que implican los círculos de lectura con docentes, ante el confinamiento y Educación a distancia.”

Anexo # 4 Consentimiento informado Encuesta a Docentes



Sección 1 de 5

Encuesta a Docentes

Estimado(a): Docentes del primer a tercer grado de Primaria

Mi nombre es Jennifer Pozuelos, y soy estudiante del Programa de Maestría en Coaching y Liderazgo Educativo en la Universidad del Valle de Guatemala. Estoy en la etapa de cierre de la carrera y como parte de este proceso de formación, es necesario realizar un Modelo de trabajo Profesional. Mi propuesta tiene como objetivo diseñar un modelo de círculos de lectura que a través del coaching educativo potencie el rol docente haciendo énfasis en la importancia y efecto que tiene la comunicación en el vínculo docente-estudiante.

Por esta razón, le extiendo una cordial invitación a participar en esta propuesta, los temas que se abordarán en el cuestionario giran alrededor de su comprensión de coaching educativo, dinámica de clase, cómo es la relación docente-estudiante, relación de emoción y aprendizaje, influencia de potenciar habilidades de comunicación para mejoras el ambiente del aula.

Su participación consiste en responder (una) encuesta. Al ser un formulario electrónico permitirá que sus respuestas sean incluidas de forma textual (literal). Respondiendo el instrumento usted confirma su participación voluntaria dentro de la construcción del trabajo profesional.

La información que usted proporcione será confidencial y anónima. El investigador principal será el custodio de toda la información que permitirá contextualizar el Modelo con el objetivo de apoyar el proceso de capacitación docente continua.

No habrá ningún retribución o algún beneficio personal, ni ninguna retribución por la participación. Los beneficios indirectos que usted obtendrá es que, contribuirá a permitirme recopilar la mayor cantidad de información de la realidad en el aula, frecuencia y temas durante capacitación docente para la mejora continua, qué servirá para incluir temas específicos para trabajar en los Modelos de círculos de lectura; al igual de los lineamientos y temas para la lista de libros que se dejará a la institución.

Para cualquier duda relacionada con el tema, por favor puede contactarme de forma directa al celular: 4947 8046 y/o correo electrónico poz09400@uvg.edu.gt.

Pregunta *

- Sí
- No

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección

Anexo # 5 Encuesta a docentes

Sección 2 de 5

Dinámica de clase

Descripción (opcional)

1. ¿Cuántos años de experiencia docente posee? *

Texto de respuesta breve

2. ¿Cuáles han sido los grados de primaria con los que ha trabajado? *

Texto de respuesta breve

3. ¿Cuál es el grado que prefiere tener a cargo? ¿Por qué? *

Texto de respuesta largo

4. ¿Cuáles considera que son los elementos que caracterizan la dinámica de su salón de clases? *

Texto de respuesta largo



5. Para usted, ¿cuáles son los elementos esenciales que permiten establecer una relación docente-estudiante idónea? *

Texto de respuesta largo

6. ¿Cuáles son los beneficios de una "buena" relación docente-estudiante para el aprendizaje? *

Texto de respuesta largo

7. Según su experiencia docente, ¿qué características tiene el proceso de comunicación, del docente-estudiante, para que sea efectivo y asertivo? Justifique su respuesta. *

Texto de respuesta largo

8. Describa cómo es la comunicación con sus estudiantes. Incluya todos los elementos que le permitan contextualizar su respuesta. *

Texto de respuesta largo

9. Según su experiencia, ¿de qué forma influyen las emociones en el proceso de aprendizaje? *

Texto de respuesta largo

10. Califique el nivel de influencia que tienen estos elementos en el vínculo docente-estudiante; * otorgando 1 para los de menor influencia y 4 a los de mayor influencia.

	1	2	3	4
Conocer la realidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Confianza	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Libertad de expresi...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Comprensión de e...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autoestima	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Empatía	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autoregulación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inteligencia Emocio...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Comunicación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Escucha activa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. ¿Qué estrategias o actividades realiza con sus estudiantes para fortalecer el lazo afectivo y * de comunicación?

Texto de respuesta largo

.....

Coaching Educativo



Descripción (opcional)

1. ¿Qué conoce sobre el Coaching Educativo? *

Texto de respuesta largo

2. Usted, ¿cómo definiría Coaching Educativo? *

Texto de respuesta largo

3. ¿Cuáles cree que serían los aportes del Coaching Educativo al proceso de aprendizaje? *

Texto de respuesta largo

4. Marque las cinco habilidades, que considera relevantes, para un docente-coach: *

Escucha activa

No juzgar

Ser guía

Flexibilidad

Apoya

Preguntas poderosas

Empatía

Asertividad

Innovación

Autocontrol

Capacitación y actualización docente



Descripción (opcional)

1. ¿Cada cuánto tiempo participa, junto al equipo docente de la escuela, en jornadas de capacitación? *

Texto de respuesta breve

2. ¿Cuáles son las temáticas, que con mayor frecuencia, se abordan en las capacitaciones en las que participan? *

Texto de respuesta largo

3. Según sus intereses personales, ¿cuáles serían las áreas o temáticas que preferiría trabajar en capacitaciones docentes? *

Texto de respuesta largo

4. ¿Qué actividades considera que son efectivas y significativas para las capacitaciones docentes? De los ejemplos que se presentan, seleccione los tres en los que prefiere participar

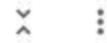
- Talleres
- Foros
- Paneles
- Conferencias
- Círculos de lectura
- Videoconferencias
- Mesa redonda
- Debate
- Diálogo con expertos
- Otros

5. En la actualidad, la capacitación del personal ha tenido grandes cambios. Desde la implementación de cápsulas de aprendizaje (microlearning) hasta la incorporación de círculos de lectura como estrategia efectiva para abordar temas de interés o relevancia para los equipos de trabajo. ¿Consideraría participar en círculos de lectura? Estos están diseñados para ser un espacio de capacitación permanente, abordando temas actuales y relevantes para la educación de hoy. ¿Asumiría el reto? Justifique su respuesta. *

Texto de respuesta largo

.....

¡Muchas gracias por su participación!



Descripción (opcional)

Título de imagen



Anexo # 6 Transcripción respuestas encuesta a docentes

Objetivo: Conocer la comprensión que tienen sobre Coaching Educativo, mejoras que se obtienen de aplicar coaching tanto personal como profesionalmente, cómo consideran que es la relación con sus estudiantes, ambiente y estado del aula.

Dinámica de clase

1. ¿Cuántos años de experiencia docente posee?

Respuestas:

ED1 “6 años”

ED2 “20 años”

ED3 “10 años”

ED4 “18 años”

2. ¿Cuáles han sido los grados de primaria con los que ha trabajado?

Respuestas:

ED1 “Preprimaria, primaria mayor y actualmente primaria menor.”

ED2 “Todos los grados”

ED3 “tercero/quinto”

ED4 “3o., 4o., 5o., 6o.”

3. ¿Cuál es el grado que prefiere tener a cargo? ¿Por qué?

Respuestas:

ED1 “Segundo, son independientes no se consideran tan grandes como para dejar de participar en las actividades, pero tampoco pequeños para pensar que no pueden alcanzar el objetivo.”

ED2 “Cuarto, los niños están más a la expectativa”

ED3 “Sexto, por el nivel de madurez de los alumnos.”

ED4 “3o. porque conservan mucha ilusión, tienen mucha disposición al aprendizaje.”

4. ¿Cuáles considera que son los elementos que caracterizan la dinámica de su salón de clases?

Respuestas:

ED1 “Ambiente agradable y dinámico.”

ED2 “P”

ED3 “La sistematización.”

ED4 “planificación, motivación, metas de aprendizaje, actividades de aprendizaje significativo, actualización”

5. Para usted, ¿cuáles son los elementos esenciales que permiten establecer una relación docente-estudiante idónea?

Respuestas:

ED1 “Valores, empatía, compromiso, ambiente agradable y comprensión.”

ED2 “Participación, trabajo en equipo”

ED3 “Respetar su espacio personal en el salón, tomando en cuenta sus preferencias.”

ED4 “los valores como el respeto, la empatía y la tolerancia. Una comunicación efectiva. Estar pendiente de las necesidades afectivas y emocionales de los estudiantes, así como las propuestas de enseñanza aprendizaje.”

6. ¿Cuáles son los beneficios de una “buena” relación docente-estudiante para el aprendizaje?

Respuestas:

ED1 “Alumnos interesados y participativos.”

ED2 “Mantener armonía en el salón y estar dispuesto a aprender”

ED3 “Ambiente escolar sin sentirse agobiados.”

ED4 “La apertura, motivación y disposición para el aprendizaje de parte del estudiante.”

7. Según su experiencia docente, ¿qué características tiene el proceso de comunicación, del docente-estudiante, para que sea efectivo y asertivo? Justifique su respuesta.

Respuestas:

ED1 “Dar observaciones de manera clara y dar guía en las actividades para motivar al estudiante.”

ED2 “Confianza, empatía, respeto. cuando se sienten comprendidos expresan más sus emociones e intereses”

ED3 “Respetuoso y amistoso, para tener una comunicación fluida sin miedo.”

ED4 “Confianza y libertad de expresar ideas, con el debido respeto. Resolver dificultades mediante el diálogo y los acuerdos adecuados. Intercambiar la información adecuada en el momento preciso.”

8. Describa cómo es la comunicación con sus estudiantes. Incluya todos los elementos que le permitan contextualizar su respuesta.

Respuestas:

ED1 “Efectiva, clara, con respeto y motivadora”

ED2 “Bidireccional , empática, respetuosa, amistosa”

ED3 “Es constante, ya que ellos saben que será para que todos tengamos un ambiente escolar amable donde se sientan incluidos.”

ED4 “Prevalece la confianza y el respeto entre las dos partes. También se establecen lazos de comunidad educativa, porque se siente una pertenencia en la organización educativa. La comunicación siempre tiene como expectativa la mejora de diferentes situaciones, así como del aprendizaje. Por ejemplo, si algún estudiante tiene alguna dificultad para entregar sus tareas, expresa su situación y se establecen excepciones, así como alternativas para resolver la situación.”

9. Según su experiencia, ¿de qué forma influyen las emociones en el proceso de aprendizaje?

Respuestas:

ED1 “En todo sentido, ya que permite guardar información en base a la experiencia vivida.”

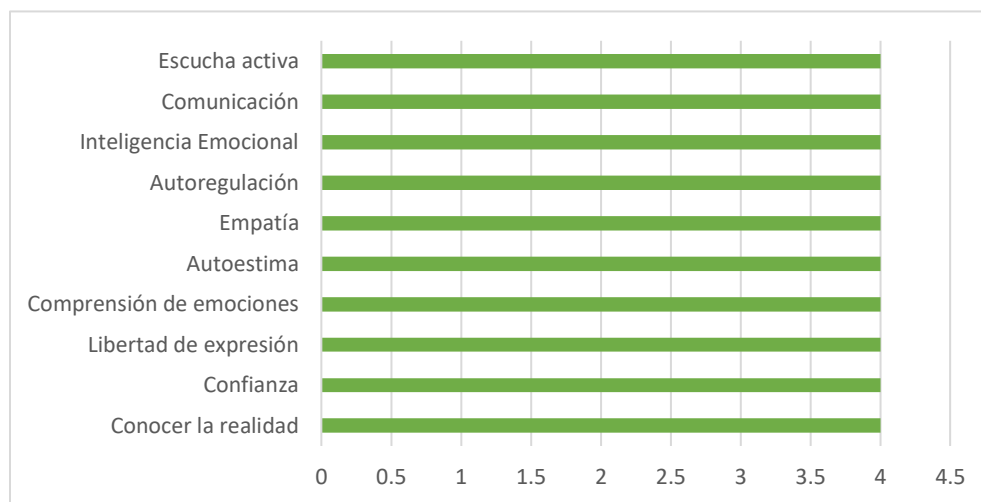
ED2 “Influyen mucho, según como se siente estará susceptible a su entorno”

ED3 “En la comprensión del contenido.”

ED4 “Las emociones son el pilar fundamental en el proceso de enseñanza aprendizaje, definitivamente si el estudiante tiene algún problema o desequilibrio emocional, su rendimiento será bajo, debido a su falta de interés y avance. Las emociones también influyen en las relaciones interpersonales con sus compañeros y docentes, por lo que en lugar de avanzar en su aprendizaje, continuamente estará resolviendo dificultades y perderá más el interés. Al contrario, con emociones equilibradas y una autoestima saludable, los estudiantes demuestran mayor interés y rendimiento académico, debido a su disposición y motivación, a partir de sus emociones positivas.”

10. Califique el nivel de influencia que tienen estos elementos en el vínculo docente-estudiante; otorgando 1 para los de menor influencia y 4 a los de mayor influencia.

Gráfica 2
Nivel de influencia en el vínculo docente-estudiante



Fuente: *Elaboración a partir de resultados de encuesta a docentes.*

11. ¿Qué estrategias o actividades realiza con sus estudiantes para fortalecer el lazo afectivo y de comunicación?

Respuestas:

ED1 “Cada viernes tenemos una videollamada y se les otorga tiempo para comentar algo que le impactó, le gustó e identificar el sentimiento. Dieta te la semana me escriben y procuro dar la atención necesaria para atender dudas o contarme algo que están pasando.”

ED2 “Partir cada mañana con un dato curioso para despertar curiosidad y que puedan opinar libremente”

ED3 “Mesas redondas para compartir su experiencia en las actividades realizadas durante clase. Ellos discuten sus fortalezas y dificultades.”

ED4 “Diariamente seguimos una rutina de 15 minutos durante los cuales se realizan actividades de reforzamiento emocional, para que tengan la libertad de expresar sus ideas, sus alegrías, sus logros, así como sus preocupaciones y fracasos o frustraciones. Se realizan actividades que los motivan a mejorar lo que pueden cambiar y aceptar lo que está fuera de su control, pero que lo pueden manejar.”

Coaching Educativo

12. ¿Qué conoce sobre el Coaching Educativo?

Respuestas:

ED1 “Son herramientas para mejorar la organización de los ámbitos educativos.”

ED2 “Muy poco, por ser spanglish”

ED3 “Es una guía para mejorar el ambiente escolar.”

ED4 “He escuchado de cursos que se imparten para apoyar a los docentes para que apliquen estrategias de apoyo a los estudiantes. Estas estrategias están relacionadas al aspecto emocional del estudiante, lo cual permite un mejor desarrollo y motivación al aprendizaje.”

13. Usted, ¿cómo definiría Coaching Educativo?

Respuestas:

ED1 “Herramienta que permite alcanzar objetivos.”

ED2 “Alguien que busca estrategia para capacitar en el sector educativo”

ED3 “Estrategias para fortalecer el ambiente escolar.”

ED4 “Como una herramienta de apoyo emocional al estudiante, me imagino que incluyen estrategias docentes para que el aprendizaje sea personalizado y el estudiante se sienta tomado

en cuenta. Seguramente se aplican valores humanos, para fortalecer la parte humana en la educación, que seguramente apoya el proceso educativo de docentes y estudiantes.”

14. ¿Cuáles cree que serían los aportes del Coaching Educativo al proceso de aprendizaje?

Respuestas:

ED1 “Cambios de paradigmas junto a tener objetivos claros.”

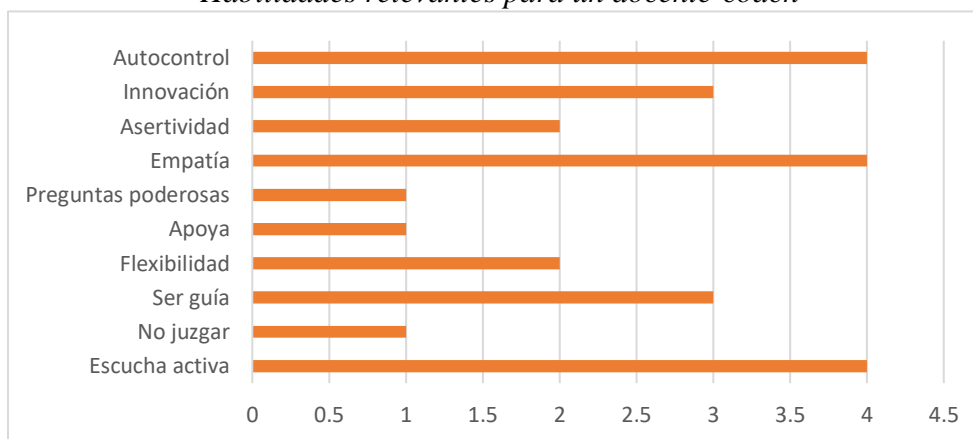
ED2 “Nuevas estrategias educativas para las nuevas generaciones”

ED3 “Fortalecer el vínculo maestro-alumno.”

ED4 “Brindando estrategias a los docentes y a los estudiantes para un proceso productivos de enseñanza aprendizaje. Los aportes me imagino que será un mejor clima emocional estudiante docente, mayor motivación de aprendizaje para los estudiantes, mejorar las relaciones interpersonales, solucionar los conflictos, mediante estrategias de beneficio para docentes y estudiantes.”

15. Marque las cinco habilidades, que considera relevantes, para un docente-coach:

Gráfica 3
Habilidades relevantes para un docente-coach



Fuente: *Elaboración a partir de resultados de encuesta a docentes.*

Capacitación y actualización docente

16. ¿Cada cuánto tiempo participa, junto al equipo docente de la escuela, en jornadas de capacitación?

Respuestas:

ED1 “Actualmente cada semana.”

ED2 “De una a dos veces por ciclo escolar”

ED3 “Dos veces al año.”

ED4 “Mensualmente se imparte actualizaciones docentes.”

17. ¿Cuáles son las temáticas, que, con mayor frecuencia, se abordan en las capacitaciones en las que participan?

Respuestas:

ED1 “Un aprendizaje significativo y con objetivos claros.”

ED2 “Trabajo en equipo”

ED3 “Actividades de integración, control de tiempo.”

ED4 “Herramientas digitales, procesos de evaluación, salud, alimentación, inteligencia emocional.”

18. Según sus intereses personales, ¿Cuáles serían las áreas o temáticas que preferiría trabajar en capacitaciones docentes?

Respuestas:

ED1 “Estrategias de aprendizaje, estrategias de autocontrol, funciones ejecutivas y neuroeducación.”

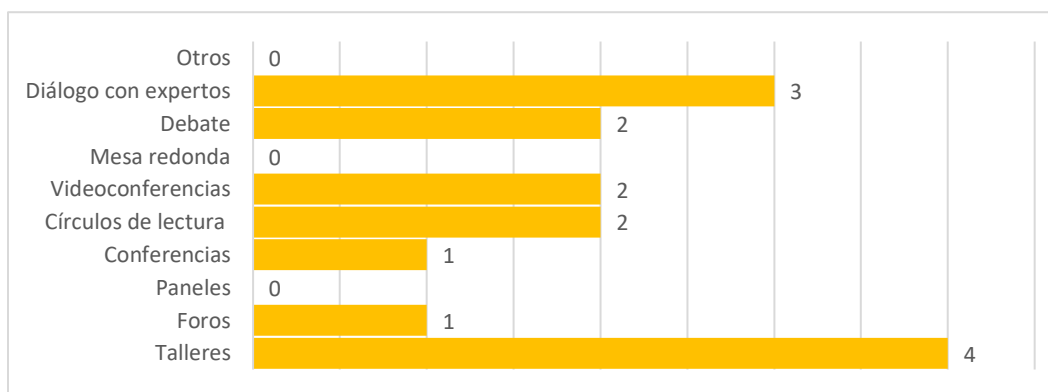
ED2 “Comunicación asertiva y liderazgo”

ED3 “Control de emociones, actividades para fortalecer la inteligencia emocional.”

ED4 “Inteligencia emocional, neurociencia educativa, lectura y redacción”

19. ¿Qué actividades considera que son efectivas y significativas para las capacitaciones docentes? De los ejemplos que se presentan, selecciones los tres en los que prefiere participar

Gráfica 4
Actividades efectivas y significativas para las capacitaciones docentes



Fuente: *Elaboración a partir de resultados de encuesta a docentes.*

20. En la actualidad, la capacitación del personal ha tenido grandes cambios. Desde la implementación de cápsulas de aprendizaje (microlearning) hasta la incorporación de círculos de lectura como estrategia efectiva para abordar temas de interés o relevancia para los equipos de trabajo. ¿Consideraría participar en círculos de lectura? Estos están diseñados para ser un espacio de capacitación permanente, abordando temas actuales y relevantes para la educación de hoy. ¿Asumiría el reto? Justifique su respuesta.

Respuestas:

ED1 “Sí, los docentes debemos estar actualizados ya que el aprendizaje está en nuestras manos.”

ED2 “Sí, la innovación es importante”

ED3 “Sí, es un esfuerzo adicional para fortalecer nuestro enfoque con la integración de todos los factores que influyen en el proceso de enseñanza-aprendizaje.”

ED4 “Me interesa participar en estos círculos de lectura, por los temas educativos actuales y relevantes que se pueden desarrollar, sin duda, serán de mucho aprendizaje.”

Anexo # 7 Consentimiento informado pares expertos



TRABAJO DE GRADUACIÓN MAESTRÍA EN LIDERAZGO Y COACHING EDUCATIVO

Estimado participante:

El propósito de este mensaje es informarle que, por su amplio conocimiento y experiencia en Coaching Educativo, ha sido seleccionado para validar y realimentar la *Propuesta de modelo de círculos de lectura para potenciar el rol docente a través del Coaching Educativo*. La propuesta es parte del trabajo de graduación conducido por una estudiante de la Maestría en Liderazgo y Coaching Educativo de la Facultad de Educación. La intención principal de este instrumento es identificar las fortalezas y áreas de mejora de la propuesta para potenciar el rol docente a través del Coaching Educativo.

Si usted accede a participar, le solicito leer la propuesta para luego completar la matriz de valoración que se adjunta. Los datos recolectados serán confidenciales y no se usará la información con otro propósito fuera de la investigación. Nadie más que quien realiza el trabajo de graduación tendrá acceso a la información que proporcione.

Si tiene alguna duda sobre este proceso, escriba a la Licenciada Jennifer Pozuelos (poz09400@uvg.edu.gt).

Desde ya, muchas gracias por su colaboración, la información que proporcione será de utilidad para fortalecer los modelos de círculos de lectura.

Objetivos del instrumento que valida la propuesta:

- Validar la pertinencia y viabilidad de las propuestas incluidas en el documento.
- Identificar las fortalezas y áreas a enriquecer de la propuesta que se presenta.
- Permitir nuevas sugerencias que coadyuven al fortalecimiento de la propuesta.

Anexo # 8 Matriz de valoración EERC para pares expertos



INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

**Modelo de círculos de lectura como una estrategia para
potenciar el rol docente de primaria a través del Coaching
Educativo**

Nombre: _____

Fecha: _____

MATRIZ DE VALORACIÓN	
¿Qué aumentaría?	¿Qué eliminaría?
Elementos novedosos encontrados	¿Qué modificaría?
Sugerencias o Recomendaciones	

Anexo # 10 Transcripción resultados por pares expertos

Objetivo: Recopilar aspectos de qué se tendría que eliminar, qué se aumentaría, elementos novedosos encontrados, recursos, sugerencias y recomendaciones de los pares expertos para hacer las mejoras y ampliar la propuesta que contribuirán a la elaboración del documento final de Modelo de círculos de lectura.



INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

Modelo de círculos de lectura como una estrategia para potenciar el rol docente de primaria a través del Coaching Educativo

Nombre: EX1

Fecha: 8-10-20

MATRIZ DE VALORACIÓN	
<p>¿Qué aumentaría?</p> <p><input type="checkbox"/> Aumentaría los elementos visuales en esta propuesta para que cada sección se pueda diferenciar/encontrar con mayor facilidad.</p>	<p>¿Qué eliminaría?</p> <p><input type="checkbox"/> Los propósitos de los círculos de literatura (ver comentario en recomendaciones).</p>
<p>Elementos novedosos encontrados</p> <p><input type="checkbox"/> El listado de libros me pareció muy enriquecedor e interesante.</p> <p><input type="checkbox"/> La comparación de los roles entre los diversos autores.</p>	<p>¿Qué modificaría?</p> <p><input type="checkbox"/> Ver comentarios en recomendaciones.</p>
Sugerencias o Recomendaciones	
<ul style="list-style-type: none"> • Recomiendo que se realice una revisión de los objetivos para trabajar los círculos de lectura. Considero que <u>los mencionados</u> en el cuadro 1 son bastante extensos y ambiciosos. Redactarlos de manera más precisa y que solamente contengan un verbo por objetivo. Revisarlos por niveles con la taxonomía de Bloom. 	

- Revisar la parte de propósitos, también pueden ser más específicos y concisos. En esa parte, revisar el segundo propósito. Este propósito incluye sugerencias para implementar los círculos, estas sugerencias pueden ir en otra sección del documento.
- Sería muy valioso en la parte de estrategias (página 7) incluir este listado de estrategias que se pueden usar en los círculos de literatura o hacer mención que estas estrategias se pueden encontrar en los anexos.
- En los elementos de los círculos de lectura revisar la redacción. Al referirse a elementos ¿se refiere a los componentes de un círculo de lectura o a los pasos a seguir para llevar a cabo los círculos de lectura? En la redacción presentada se entienden como los pasos que debo seguir para hacer la actividad.
- Revisar la redacción de las sugerencias al cierre de los círculos de literatura en página 14, especialmente la sugerencia 1, 2 y 3.
- Valdría la pena mencionar en cada ejemplo, del director, docente y virtual, la página de los anexos o recursos que se pueden consultar.
- Las metas que contienen cada ejemplo son bastante extensas. Recuerde que en el proceso de Coaching es importante tomar en cuenta que las metas deben ser medibles y alcanzables, dependiendo de la herramienta que se está poniendo en práctica. Se pueden tener metas/objetivos a largo plazo pero serían las que se cumplan al finalizar todo el proceso de los círculos de literatura.
- ¿Cómo los participantes van a escribir las metas? ¿Se puede incluir un apartado para ayudarles a saber cómo redactar una meta SMART?
- Incluir también una explicación de lo que contienen los recursos adicionales y los anexos o ¿se tendrá una guía aparte para conocer el contenido de estas partes?
- ¿Esta propuesta va a ser entregada a los directores y maestros? Considerar los aspectos de presentación y diagramación para que sea más atractiva al público al cual va dirigida.
- Valdría la pena incluir, un cronograma o sugerencias del tiempo en el cual se espera que los docentes y directores cumplan esta propuesta o programa.
- Concretando este modelo a la realidad, ¿cómo ha pensado que pueden conseguir los libros o si hay libros virtuales que pueda sugerir?

¡Gracias por la oportunidad de revisar y aportar a su trabajo de graduación!

Elaboración a partir de Blue OceanStrategy Tools. Blue OceanStrategyInstitute (2012). Disponible en: <https://www.blueoceanstrategy.com/tools/errc-grid/> Consultado el 30/07/2020.



INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

Modelo de círculos de lectura como una estrategia para potenciar el rol docente de primaria a través del Coaching Educativo

Nombre: EX2|

Fecha: 9 – 10 -2020

MATRIZ DE VALORACIÓN	
<p>¿Qué aumentaría?</p> <p>Descripción en algunas áreas, pues se presentan cuadros o desarrollo de una temática sin una presentación previa.</p> <p>Establecer relación entre el coaching y círculo de lectura, porque en ningún momento se hace el enlace, entonces cuesta ver exactamente cuál es el papel del coaching en un círculo de lectura. Quién juega el papel del coach y cómo verdaderamente ayuda a potenciar a los docentes y no solo es una herramienta administrativa más (pasa muchas veces con la capacitación, donde los docentes <u>asisten</u> pero no se evidencian cambios).</p>	<p>¿Qué eliminaría?</p>

<p>Cómo se evaluará la efectividad de los círculos de lectura en el fortalecimiento de los docentes.</p>	
<p>Elementos novedosos encontrados</p> <p>El enfoque de círculos de lectura virtuales.</p>	<p>¿Qué modificaría?</p> <p>En el cuadro de sugerencias de libros, agregaría una columna que pudiera sugerir con que maestros se podría trabajar, ya sea por nivel o por área de especialidad.</p> <p>La redacción de la introducción, pues en ella se debiera tener claridad del objetivo del trabajo, quienes son los beneficiarios directos (esta parte es un poco confusa)</p>
<p>Sugerencias o Recomendaciones</p>	
<p>Adentro de tu trabajo coloqué algunas observaciones que pudieran servirte.</p>	

Elaboración a partir de Blue OceanStrategy Tools. Blue OceanStrategyInstitute (2012). Disponible en: <https://www.blueoceanstrategy.com/tools/errc-grid/> Consultado el 30/07/2020.

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

**Modelo de círculos de lectura como una estrategia para
potenciar el rol docente de primaria a través del Coaching
Educativo**

Nombre: EX3

Fecha: _ 12 de octubre de 2020

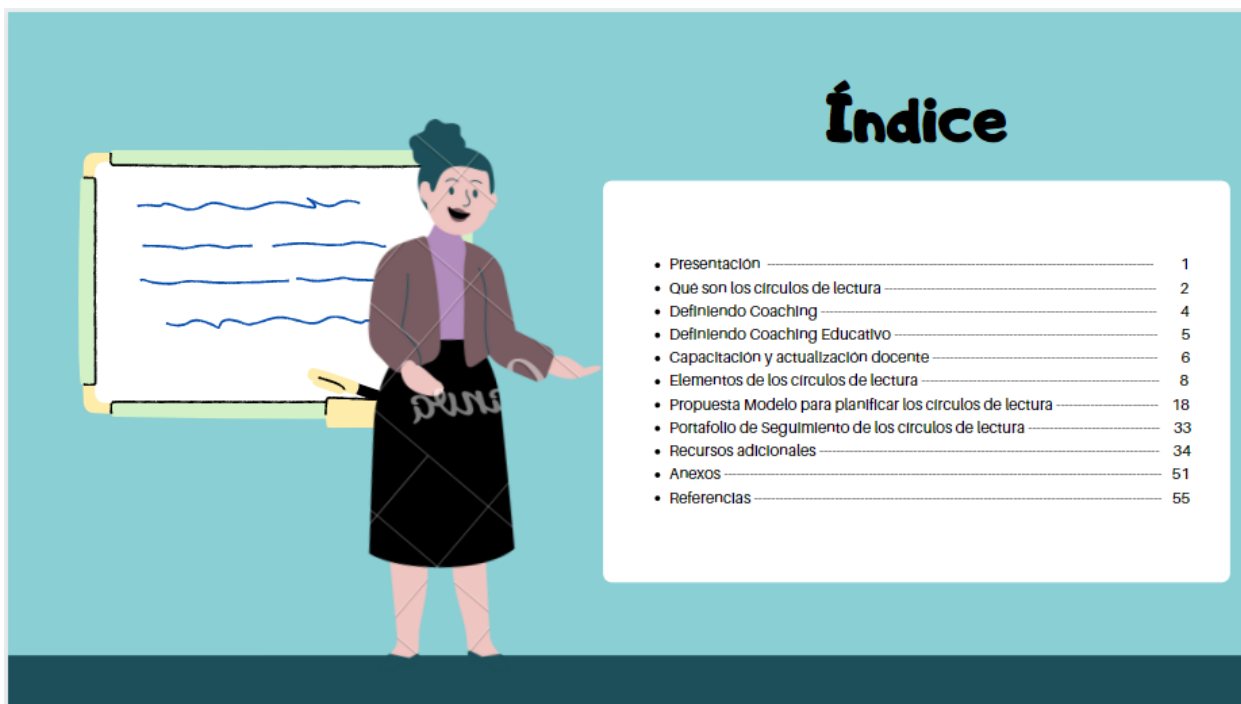
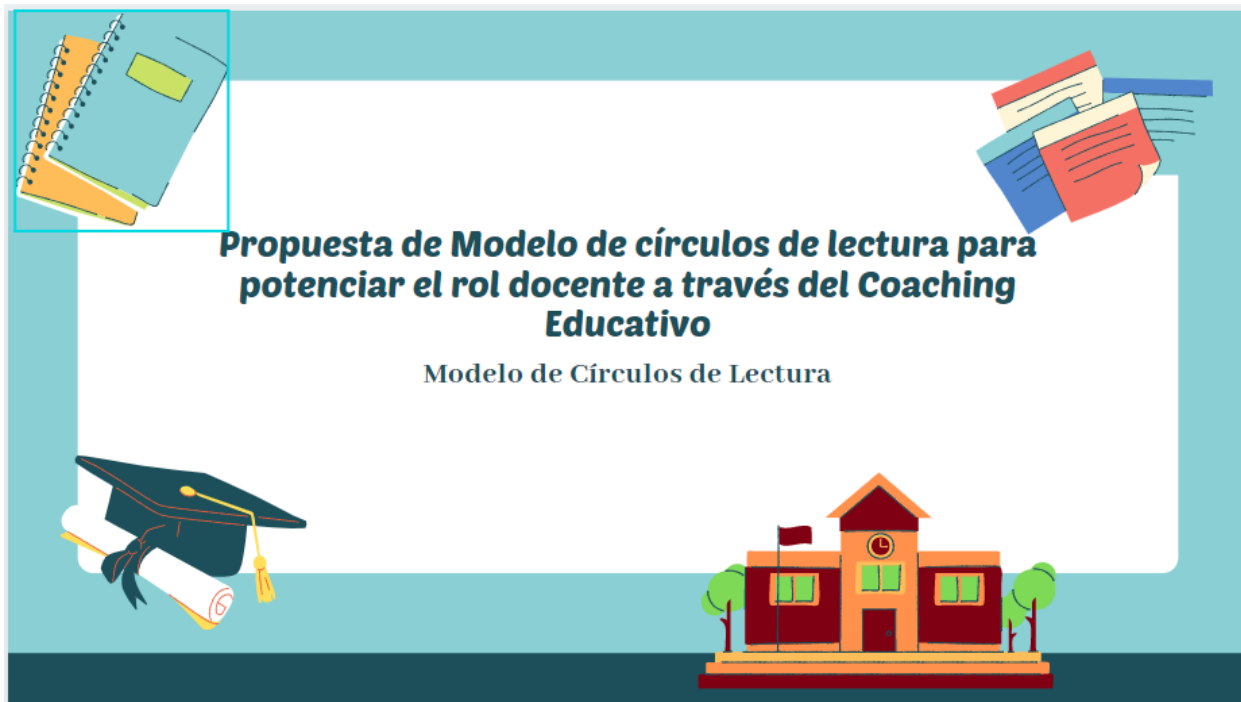
MATRIZ DE VALORACIÓN	
<p>¿Qué aumentaría?</p> <p>Los elementos reflexivos Algunas lecturas sobre desarrollo humano y familia. Algunos libros <u>con temas</u> de reflexión de elementos inclusivos, para apoyo a la diversidad.</p>	<p>¿Qué eliminaría?</p> <p>Nada</p>
<p>Elementos novedosos encontrados Utilizar la lectura reflexiva y compartir en grupo los elementos de valor y sugerencia de aplicación al rol docente.</p>	<p>¿Qué modificaría?</p> <p>Nada, me parecen adecuados los pasos y elementos de cada proceso.</p>

Sugerencias o Recomendaciones

Los círculos de lectura son viables para docentes de todos los niveles, eso facilita la reflexión y análisis de temas de interés común. Es importante mantener el proceso de las actividades y conclusiones para formar un “archivo” propio del grupo, que se puede consultar en algunas reuniones futuras, como lo describe en el rol de quien escribe conclusiones. Se podría ir creando archivos y editarlos, como apoyo a nuevas generaciones de docentes, o incluso incluir a familias y estudiantes.

Elaboración a partir de Blue OceanStrategy Tools. Blue OceanStrategyInstitute (2012). Disponible en: <https://www.blueoceanstrategy.com/tools/errc-grid/> Consultado el 30/07/2020.

Anexo # 11 Modelo de círculos de lectura para potenciar el rol docente a través del coaching educativo



Presentación

El Coaching Educativo es un proceso dirigido a lograr un cambio en la comunidad educativa potenciando habilidades de los docentes y aporta recursos dirigidos hacia la mejora continua, lo que beneficia la comunicación al igual que fortalece el vínculo emocional afectivo entre docente-estudiante y docente-docente.

Durante los círculos de lectura el Director asumirá el rol de líder y los docentes serán participantes activos con lo que se busca que puedan construir sus propios conocimientos sobre Coaching Educativo y sus beneficios desde la experiencia, reflexión y autoconocimiento, así como dar a conocer herramientas que les permitan evolucionar su rol actual al de un docente-coach. Otro aspecto que se fortalece durante las sesiones de estos, es el trabajo en equipo ya que aprenden a trabajar de manera colaborativa, potenciar su autonomía e independencia; además, de implementar ideas e innovar. (Pozuelos, 2020)

1

¿Qué son los círculos de lectura?

Son un espacio de discusión en el cuál no sólo se promueve el amor por la lectura sino que también le permite a los docentes conversar con libertad, intercambiar conocimientos y experiencias que los lleve a reflexionar sobre lo que leen para llevarlo a la práctica.

Los círculos de lectura se van a implementar como una estrategia innovadora de capacitación y actualización docente que permite a la comunidad educativa interactuar entre sí, fortaleciendo la sinergia y comunicación; además de responder a las necesidades del contexto educativo. (Pozuelos, 2020)



2

Metas de los círculos de lectura



- Proporcionar al Director las herramientas necesarias para implementar los círculos de lectura.
- Propiciar un espacio de reflexión e intercambio de ideas que permitan que el rol docente evolucione al de un docente coach.



3

Definiendo Coaching

Coaching

Es un proceso dinámico que lleva a la persona a salir de su zona de confort y llevarlos a donde quieren llegar, a través de potenciar sus habilidades y destrezas para alcanzar su pleno desarrollo.

El objetivo principal es el logro de metas, para ello se apoya en el uso de preguntas poderosas, la escucha activa, observación y comunicación; y sus fines propician que los individuos alcancen el autoaprendizaje y autodescubrimiento permanente, cambiar creencias, modificar conductas y reconocer valores que los mueven. Todo esto permite que se dé un crecimiento, desarrollo personal y profesional llevando a la persona a reconocer, los recursos con los que cuenta tanto externos como internos, logrando un cambio en sí mismo y así poder influir e inspirar a otros para que estos se propongan cumplir sus metas. (Pozuelos, 2020)



4

Definiendo Coaching Educativo

Coaching Educativo

Es un proceso en el cual se crean las condiciones adecuadas para llevar al estudiante a aprender a aprender potenciando habilidades, descubriendo talentos, creando un espacio que fomente el aprendizaje cooperativo. Durante este proceso el docente pasa a segundo plano convirtiéndose en guía, que acompaña al estudiante en el autoaprendizaje y los motive a alcanzar sus metas.

La finalidad del coaching educativo es lograr un cambio en la comunidad educativa, formando docentes-coaches que conozcan a sus estudiantes y reconozcan la importancia e influencia de la comunicación, para mejorar las relación docente-estudiante y estudiante-estudiante. (Pozuelos, 2020)



Capacitación y actualización docente



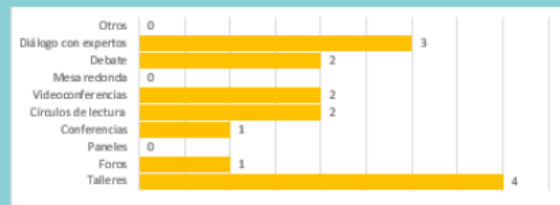
Las capacitaciones docentes propician la participación del profesor en diversas actividades y estrategias, que lo llevan a reflexionar en su práctica profesional para poder identificar fortalezas y debilidades, así como aquellos cambios a realizar con la finalidad de proveer una educación de calidad e integral.

En la actualidad existe diversidad de estrategias y herramientas, por lo que es relevante seleccionar las que se adecúen para cumplir con los objetivos propuestos durante cada capacitación; estas han cambiado y adaptado de acuerdo con cada situación a la que como docentes nos hemos enfrentado. Por ello, es fundamental conocer cada una de ellas tanto las que se pueden implementar de manera presencial como virtual.

Las actividades que se realizan como parte de las capacitaciones y actualización docente pueden ser: talleres, foros, paneles, conferencias, mesa redonda, debates, dialogo con expertos, webinars, círculos de lectura, entre otras; estos últimos han tomado mayor énfasis dentro de las comunidades educativas logrando satisfacer la finalidad de formación continua, reflejándose en el interés y entusiasmo de participar en ellos.

La siguiente gráfica muestra los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los docentes de primer a tercer grado de primaria, en la cual se demuestra que la implementación y seguimiento de los círculos de lectura como estrategia de capacitación, es una opción pertinente para cumplir con la finalidad de mejora continua.

Gráfica 1 Actividades en las que les gustan participar



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de encuestas dirigidas a docentes de primer a tercer grado

Elementos de los círculos de lectura

¿Qué se necesita para implementarlos?

- Convocar los docentes que van a participar, establecer el horario y espacio de los círculos de lectura.
- El director puede hacer un sondeo preguntando entre los docentes los temas de interés para la selección y listado de libros.
- Asignar con tiempo el libro que se va a tratar durante la sesión en los círculos de lectura.

- Indicar los diferentes roles que va a tener cada uno de los participantes dentro del círculo de lectura, así mismo resaltar que todos podrán experimentar y desarrollarse en cada uno de los roles potenciando habilidades individuales.
- El docente tiene la oportunidad de participar y asignar lecturas enriqueciendo la necesidad que se desea abordar.

- Tener una actividad de cierre la cual ayudará a que el docente pueda afianzar los aprendizajes adquiridos y construidos colaborativamente.
- Seleccionar un listado de posibles libros con los cuáles puedan complementar los puntos abarcados a través del autoaprendizaje para realizar cambios necesarios que mejoren su labor docente.



Roles de los círculos de lectura

Existen diferentes roles los cuales se aconsejan puedan experimentar todos los participantes y aprender de cada una de sus funciones, lo que les permita potenciar habilidades; los cuales son:

Autor y roles propuestos: LD@school

- Conector: Persona que relaciona experiencias diarias que tienen con el mensaje de la lectura.
- Cuestionador: Quien por medio de preguntas lleva a los participantes a analizar y reflexionar sobre lo leído para comprobar el nivel de comprensión y perspectivas.
- Luminario Literato: Su función es resaltar aspectos relevantes de las lecturas y los comparte con todos para iniciar una discusión de la cual todos participen activamente.
- Moderador: Al finalizar hace un resumen en el cual señala puntos principales, el mensaje principal e idea general del texto; construido por todos durante la reunión.

Autor y roles propuestos: María Jose Reina Dominguez

- Moderador: (lidera la discusión) Persona designada para preparar preguntas generales sobre el libro. Pregunta a cada miembro, da los turnos durante la discusión, y se asegura que todos los miembros participen.
- Recapitulador: Hace un resumen oral de la historia, toma notas sobre sucesos, Ideas importantes, reflexiones.
- Conector: Realiza conexiones entre la historia, mundo real, y experiencias propias.
- Lexicólogo: Busca palabras nuevas, desconocidas o importantes para la comprensión del mensaje del libro y explica su significado.
- Pasajes: Anota los aspectos más difíciles o importantes para el argumento, hace preguntas al grupo sobre los mismos.



Fuente: Recopilación de varios ((LD school, 2016); (Reina Dominguez, 2013); (Daniels citado en Buttler, 2016); (EDUCACIÓN 3.0, 2018); (Curriculum Nacional Base); (García López, 2017))

9

Autor y roles propuestos: Harvey Daniels

- Director de la discusión: Ejerce la responsabilidad de comenzar la discusión con ciertas preguntas y pautas.
- Agente recopilador: Selecciona extractos del libro que pueden ser memorables o que funcionen como disparadores para la reflexión.
- Ilustrador: Desarrolla de manera gráfica diagramas de los personajes, temas, cuadros sinópticos, etc.
- Conector: Relaciona los temas propuestos en el libro con la realidad.

Autor y roles propuestos: Educación 3.0

- Animador: Selecciona la lectura, organiza el espacio propiciando la participación de los docentes, modera las estrategias seleccionadas para el desarrollo de los círculos de lectura. Velar por que se respeten las opiniones de todos, que no se juzgue y se respete el tiempo asignado a cada sesión.
- Director: Una de sus tareas es escribir cinco preguntas interesantes para dar inicio al intercambio de conocimientos, reflexiones, aprendizajes, y experiencias; se recomiendan que sean preguntas abiertas para que todos los participantes puedan participar. Otra consiste en ser el moderador, quien no solo se encargará de liderar la sesión sino también de crear un espacio seguro y agradable para que todos sientan confianza de participar.
- Reportero: Se encarga de escribir un resumen de todos los aportes explicando la razón por lo que durante la sesión los participantes consideraron era importante o relevante la información para el crecimiento y desarrollo personal y profesional.
- Conector fantástico: La función es compartir conexiones entre la lectura y su vida, ejercicio profesional, cómo influyó en su forma de pensar, desarrollo y crecimiento personal, a que lo lleve a reflexionar, aplicación, influencia e impacto que tendrá en su diario vivir.
- Mago de las palabras: La responsabilidad consiste en anotar palabras clave, principales del tema central que se está tratando, tomar nota de todo aquello relevante, importante o nuevo que consideren para que al final entre todos puedan construir una definición o un apartado que les pueda servir para cuando sientan que están perdiendo el enfoque y les evite seguir con el cumplimiento del objetivo propuesto o su crecimiento personal y profesional.



Fuente: Recopilación de varios ((LD school, 2016); (Reina Dominguez, 2013); (Daniels citado en Buttler, 2016); (EDUCACIÓN 3.0, 2018); (Curriculum Nacional Base); (García López, 2017))

10

Autor y roles propuestos: Curriculum Nacional Base

- **Moderador:** Su rol consiste en guiar la conversación sobre el texto leído, asegurándose que todos tengan las mismas oportunidades para participar.
- **Generador de preguntas:** Encargado de hacer preguntas para entender mejor el texto llevándolo a reflexionar y su aplicación.
- **Maestro Estratega:** Se encarga de describir el ambiente, personajes y trama para comprender mejor el texto.
- **Recolector de palabras:** Selecciona dos palabras (que le llamen la atención o que no conozca) para presentarlas al grupo y discutir las.
- **Sintetizador:** Hace un resumen del texto para presentarlo al grupo.



Autor y roles propuestos: María Elena García López

- **Director de la discusión:** Se plantea preguntas sobre el texto. Su deber es crear una lista de preguntas para que el grupo hable de lo que han leído.
- **Conector:** Establece nexos entre lo que ha leído con experiencias del mundo real.
- **Resumidor:** Debe preparar un pequeño resumen en el que se encuentren los puntos clave que todo el mundo ha de conocer para comentar la historia.
- **Lexicógrafo:** Se fija en el lenguaje que el autor usa. Debe encontrar palabras o frases en el texto que son difíciles de entender o importantes para la historia, expresiones usadas de manera inusual, y explicarlas al grupo.
- **Mapeador:** Ha de llevar un registro de los cambios de lugar y tiempo que se producen durante la acción.
- **Ilustrador:** Se ocupa de representar de manera visual el contenido del texto mediante gráficos, esquemas, fotos, etc.
- **Agregado cultural:** Tiene como objetivo buscar similitudes y diferencias entre su cultura y la que se representa en el libro y destacar los pasajes en el texto en los que se hable de algún hecho cultural.

Fuente: Recopilación de varios (LD school, 2016); (Reina Domínguez, 2013); (Daniels citado en Buttler, 2016); (EDUCACIÓN 3.0, 2018); (Curriculum Nacional Base); (García López, 2017)

Organizador 1 Roles por autores para trabajar en grupo

Educación 3.0	Curriculum Nacional Base	María Elena García López
<ul style="list-style-type: none">• Animador• Director• Reportero• Conector fantástico• Mago de las palabras	<ul style="list-style-type: none">• Moderador• Generador de preguntas• Maestro Estratega• Recolector de palabras• Sintetizador	<ul style="list-style-type: none">• Director de la discusión• Conector• Resumidor• Lexicógrafo• Mapeador• Ilustrador• Agregado cultural
LD school	María José Reina Domínguez	Harvey Daniels
<ul style="list-style-type: none">• Conector• Cuestionador• Luminario Literato• Moderador	<ul style="list-style-type: none">• Moderador• Recapitulador• Conector• Lexicólogo• Pasajes	<ul style="list-style-type: none">• Director de la discusión• Agente recopilador• Ilustrador• Conector

Fuente: Elaboración propia.



Duración y frecuencia de los círculos de lectura

Al ser una estrategia cíclica se sugiere tomar en cuenta los siguientes lineamientos:

- Establecer hora y día específico para llevarlos a cabo para que no interfiera con su horario laboral.
- Renovar y actualizar la frecuencia y horario conforme a las necesidades de los participantes. Hay que tomar en cuenta que en la medida que se vaya extendiendo en todos los niveles y miembros de la comunidad educativa se podrá replantear cuándo, dónde y en qué momento los llevarán a cabo.



13

Sugerencias antes de iniciar los círculos de lectura

Antes de iniciar con los círculos de lectura es significativo que se indiquen o definan en conjunto las reglas generales:

- Comenzar puntualmente respetando el horario y tiempo de los participantes.
- Contar con hoja de asistencia de participación durante cada una de las sesiones que se realicen.

- Iniciar con lecturas sugeridas, sin embargo; durante el proceso si algún participante desea aportar una lectura se puede considerar y revisar que cumpla con criterios recomendados para que sea significativa y contribuya al cambio.
- Promover el respeto y participación de los participantes para hacer aportes para la mejora continua de manera que puedan fortalecer el trabajo en equipo.

- Involucrar a los participantes a leer previamente la lectura de manera de aprovechar al máximo cada una de las sesiones.
- Seleccionar la modalidad y la metodología que se utilizara, así como las actividades durante y al final de cada sesión.

14

Sugerencias durante los círculos de lectura

Esta es una fase importante sobre todo porque es el momento en que se desarrolla el tema central y se lleva a la reflexión a los participantes, lo que requiere:

- Fomentar la aceptación y respeto de opiniones y la libre expresión.
- Promover la participación, sobre todo hacerles ver que les servirá para su crecimiento y mejora continua en dónde se desempeñen.
- Considerar el área de oportunidad que se desee mejorar, emociones con las que se presenten los participantes a las sesiones y tareas realizadas durante el día.
- Contar con todo el material que se utilizará y apoyarán el desarrollo del tema durante las sesiones.
- Respetar cada uno de los espacios de silencio cuándo se está reflexionando, no forzar a compartir si no aún no están listos.

15

Sugerencias al cierre de los círculos de lectura

En esta fase se afianzan los aprendizajes, se resuelven dudas que hayan quedado y para ello:

- Se sugiere contar con una actividad de cierre según el contenido de la lectura.
- Si ya se ha terminado de discutir el libro, indicar el libro que se trabajará en la siguiente sesión para que puedan leerlo y prepararse.
- Hacer un resumen de lo tratado durante la sesión resaltando aspectos importantes del tema abordado.
- Realizar preguntas que les permita reflexionar durante la semana y poder iniciar compartiendo con esas reflexiones siempre entrelazando todos los temas para que tengan un orden y sentido.
- Se recomienda que el encargado o quién dirija la sesión lleve un registro, para anotar emociones experimentadas, reflexiones, conexiones y aprendizajes nuevos que se obtuvieron, actitud de los participantes, modalidad que se trabajó, estrategias seleccionadas, avances y todo lo que considere positivo, interesante y sobresaliente.



16

Seleccionando las lecturas para los círculos de lectura

Las forma de selección de los libros es un elemento principal que busca la participación del Director y de los docentes que participan. El objetivo de tener varias formas de seleccionar los libros es para tomar en cuenta intereses, gustos y aspectos que deseen mejorar entre los cuáles se pueden mencionar las siguientes:

Cuadro 3 Selección de libros para los círculos de lectura

Libro seleccionado por el Director	En esta modalidad el Director es quién se encarga de tomar las decisiones en base al área o tema específico que necesita reforzar enfocado en la meta a alcanzar.
Libro por sorteo	Se elegirá esta opción cuando existen varias áreas o temas a abordar, todas con el mismo nivel de importancia y se comienza a integrar a todos los miembros de la comunidad educativa.
Libro seleccionado por el docente	Está forma de trabajo se puede escoger cuando ya se ha creado un ambiente de confianza y se le delegan responsabilidades para desarrollar el liderazgo de cada profesor. Al conocerse todo el grupo se va a poder elegir los libros conforme a intereses comunes.

Fuente: Elaboración propia.



17

Propuesta: Modelo para planificar un círculos de lectura

Fecha:

Hora de inicio:

Hora de finalización:

Nombre del libro:

Autor:

No. de sesiones: *(Se detalla la cantidad de sesiones en las que se espera lograr las metas propuestas con cada libro)*

Modalidad: *(Cómo se va a desarrollar las sesiones de los círculos de lectura)*

Tiempo de cada sesión: *(El tiempo que se le dará a cada sesión, se sugiere que cada sesión tenga el mismo tiempo de duración)*

Selección de la lectura:

18

Tema central: *(En esta sección se detalla la idea central que engloba todo el texto.)*

Metas de la sesión: *(Se describe todo lo esperado por lograr al finalizar la lectura)*

Roles para trabajar durante la sesión: *(En esta sección se coloca los roles a trabajar tomando en consideración la población con que se trabajará la lectura y objetivos a lograr)*

Estrategias por utilizar en cada momento durante el círculo de lectura:

Previo al círculo de lectura *(Sirven de Introducción a la sesión, motiva a la participación de cada participante, conecta con el tema y objetivos propuestos)*

Durante el círculo de lectura *(Refuerzan y llevan a que el aprendizaje sea significativo interiorizando con experiencias y ejemplos)*

Al cierre del círculo de lectura *(Valida aprendizajes aprendidos, da pautas de o que requiere se refuerce)*

Explicación de colores	
Aprendizaje más complejo y abstracto en cada nivel	
Aprendizaje sencillo y más concreto del tema a trabajar junto con lo que se aprende luego	

Propuesta de círculo de lectura

Modelo A: .Centrado en el Director

En este modelo el Director es el encargado de seleccionar la lectura a discutir, asigna el rol a cada docente que participa, escoge la cantidad de sesiones y las actividades a usar al iniciar, durante y al cierre de los círculos de lectura. A continuación se presenta un ejemplo de cómo completar el formato propuesto:

Fecha: Hora de inicio: Hora de finalización:

Nombre del libro: "Ahora yo"

Autor: Puig, Mario Alonso

No. de sesiones: 2 sesiones

Modalidad: Presencial

Tiempo de cada sesión: 45 minutos.

Selección de la lectura: Lectura elegida por el Director

Tema Central:

Una llamada a creer en nosotros mismos y en el potencial que albergamos el cuál aflora cuando necesitamos vencer obstáculos que se presenten en el área en que nos desarrollamos.

Metas de la sesión:

- Cambio radical en nuestra actitud frente a los obstáculos que se puedan presentar durante el ejercicio profesional.
- Vencer el miedo y las creencias limitantes que provocan que no se actúe de una manera diferente a la que se está acostumbrada.
- Entrenarse en salir del área de confort, poner las condiciones adecuadas para que se produzca ese cambio soñado.

Roles para trabajar durante la sesión: (de Harvey Daniels)

- Director de la discusión: Ejerce la responsabilidad de comenzar la discusión con ciertas preguntas y pautas.
- Agente recopilador: Selecciona extractos del libro que pueden ser memorables o que funcionen como disparadores para la reflexión.
- Ilustrador: Desarrolla de manera gráfica diagramas de los personajes, temas, cuadros sinópticos, etc.
- Conector: Relaciona los temas propuestos en el libro con la realidad.

Estrategias por utilizar en cada momento durante el círculo de lectura:

Previo al círculo de lectura

Meditaciones guiadas

El Director de la discusión; les pide que se sienten formando un círculo, cierren los ojos y se mantengan en silencio, entonces comienza a hacerles preguntas que los lleven a reflexionar. **Ejemplo de preguntas:** ¿Por qué elegiste la carrera de la docencia?, ¿Cómo quiero que me recuerden mis alumnos el día de mañana? ¿Demuestro pasión y entusiasmo mientras enseño? ¿Cuáles son las habilidades y destrezas que poseo? ¿Cuáles son mis mayores retos por superar al enseñar? ¿Qué puedo hacer diferente o aportar para cambiar la educación en la institución donde laboro? ¿Qué es lo que no me permite alcanzar las metas propuestas?

Durante el círculo de lectura

Mesa Redonda

Porque pueden compartir lo que aprendieron, lo que reflexionaron, mencionan y dan ejemplo de los retos que tienen en el aula y cómo los superan, aportan ideas de posibles soluciones los demás docentes. Al participar el director pueden hacerle preguntas acerca de los recursos de apoyo con los que cuentan o que opciones tienen para la problemática, etc. Pueden realizar la estrategia del "Florero" la cual consiste en escribirle en la hoja a cada docente cualidades que poseen para después poderla leer lo que ayudará a fortalecer su confianza.

Ver anexo en la páginas 43-44 para más opciones de estrategias a usar durante el desarrollo de los círculos de lectura.

Al cierre del círculo de lectura

Al ser un trabajo personal e interno se puede trabajar con la estrategia de diario reflexivo en donde el docente puede ser sincero, reflexionar, autoevaluarse para reconocer e identificar lo que posee y lo que aún necesita cambiar para lograr cumplir los sueños o metas propuestas. El tener un diario reflexivo les ayudará a estar conscientes en todo momento del fin del ser docente y reconectarse con ellos mismos, sus valores, creencias, opiniones, ideas, etc.

Explicación de colores	
Aparición que cambian y difieren en sus Modelos	
Aparición única y que dependen del tipo o trabajo pero con lo que se propone lograr	

Ver anexo en la página 45-46 para más opciones de estrategias de cierre de los círculos de lectura.

Propuesta de círculo de lectura

Modelo B: Centrado en los docentes

Para este modelo los docentes asumen el rol principal teniendo a su cargo escoger la lectura en base a sus intereses. El profesor que lidera asigna el rol a cada uno de sus compañeros y al director, escoge la cantidad de sesiones y actividades a usar al iniciar, durante y al cierre de los círculos de lectura. A continuación se presenta un ejemplo de cómo completar el formato propuesto:

Fecha:

Hora de inicio:

Hora de finalización:

Nombre del libro: "Comunicación no violenta, un lenguaje de vida"

Autor: Rosenberg, Marshall

No. de sesiones: 3 sesiones

Modalidad: Presencial

Tiempo de cada sesión: 45 minutos.

Selección de la lectura: Lectura elegida por el docente

Tema Central:

Cómo comunicarnos de un modo más efectivo y coherente con nuestros valores, para mejorar la comunicación interpersonal.

25

Metas de la sesión:

- Ser conscientes del impacto de las palabras y el lenguaje no verbal en los demás y en su aprendizaje.
- Usar en toda conversación que se tenga un lenguaje positivo que refuerce la relación docente-estudiante.

Roles para trabajar durante la sesión: (de Educación 3.0)

- Animador: Selecciona la lectura, organiza el espacio propiciando la participación de los docentes, modera las estrategias seleccionadas para el desarrollo de los círculos de lectura. Velar por que se respeten las opiniones de todos, que no se juzgue y se respete el tiempo asignado a cada sesión.
- Director: Una de sus tareas es escribir cinco preguntas interesantes para dar inicio al intercambio de conocimientos, reflexiones, aprendizajes, y experiencias; se recomiendan que sean preguntas abiertas para que todos los participantes puedan participar. Otra consiste en ser el moderador, -quién no solo se encargará de liderar la sesión sino también de crear un espacio seguro y agradable para que todos sientan confianza de participar.
- Reportero: Se encarga de escribir un resumen de todos los aportes explicando la razón por lo que durante la sesión los participantes consideraron era importante o relevante la información para el crecimiento y desarrollo personal y profesional.

Ver páginas 9-11 para otros roles a utilizar en los círculos de lectura

26

- **Conector fantástico:** La función es compartir conexiones entre la lectura y su vida, ejercicio profesional, cómo influyó en su forma de pensar, desarrollo y crecimiento personal, a que lo llevo a reflexionar; aplicación, influencia e impacto que tendrá en su diario vivir.
- **Mago de las palabras:** La responsabilidad consiste en anotar palabras clave, principales del tema central que se está tratando, tomar nota de todo aquello relevante, importante o nuevo que consideren para que al final entre todos puedan construir una definición o un apartado que les pueda servir para cuando sientan que están perdiendo el enfoque y les evite seguir con el cumplimiento del objetivo propuesto o su crecimiento personal y profesional.

Estrategias por utilizar en cada momento durante el círculo de lectura:

Previo al círculo de lectura

Role playing, asignarle a cada participante un papel que deben de simular cómo imparten una clase y pueda haber un observador que retroalimente lo que pudo observar, puntos fuertes, áreas de mejora, lo que debe permanecer; etc., lo que permite que los docentes desarrollen empatía hacia sus estudiantes y sean más conscientes para poder hacer los cambios necesarios dentro de sus aulas para potenciar la relación que tienen con sus estudiantes.

Ver páginas 9-11 para otros roles a utilizar en los círculos de lectura

Durante el círculo de lectura

Diálogo con expertos, se puede invitar a docentes de otras instituciones y psicólogos que puedan dar su punto de vista sobre la importancia de del lenguaje y emociones en el aprendizaje de los niños. Compartan ejemplos y les pidan puedan compartir sus opiniones, lo que piensan, sus experiencias, pueden hacer preguntas que tengan para mejorar la comunicación, etc,

Al cierre del círculo de lectura

One Minute Paper porque se puede realizar una rápida retroalimentación sobre la idea principal que percibieron sobre el tema expuesto. Por medio de las preguntas hechas le deja al docente un aprendizaje significativo el cual va a poder recordar y poner en práctica en el salón de clases para beneficiar la relación y comunicación entre docente-estudiante y ser ejemplo para que este impacte al mismo tiempo la relación estudiante-estudiante.

Explicación de colores	
Apariencia que cambia y difiere de un modo físico.	
Apariencia física y que depende del tipo o trabajo físico con lo que se propone leer.	

Ver anexo en la página s 43-44 para más opciones de estrategias a usar durante el desarrollo de los círculos de lectura.

Ver anexo en la página 45-46 para más opciones de estrategias de cierre de los círculos de lectura.

Propuesta de círculo de lectura

Modelo C: Enfoque mixto virtual

Durante este modelo trabajan en equipo y tanto el Director como los docentes escogen la lectura, cada participante asume el rol que desea partiendo de conocer sus fortalezas y habilidades, se llega a común acuerdo la cantidad de sesiones y actividades a usar al inicio, durante y al cierre de los círculos de lectura haciendo énfasis en que se pueden implementar ya sea de forma presencial como virtual y lograr alcanzar las metas propuestas. A continuación se presenta un ejemplo de cómo completar el formato propuesto:

Fecha: _____ Hora de inicio: _____ Hora de finalización: _____

Nombre del libro: "El Coach del éxito"

Autor: Levine, Temi, Larina y Jose Vitale

No. de sesiones: 4 sesiones

Modalidad: Virtual

Tiempo de cada sesión: 45 minutos.

Selección de la lectura: Lectura por sorteo

Tema Central:

Invita a hacer una reflexión personal de lo que se tiene, quiere y busca. Herramienta de autoanálisis que lleva a encontrar el éxito por medio de un trabajo que nos haga felices.

29

Metas de la sesión:

- Llevar a la reflexión y comprensión que se puede hacer lo que se quiere y ser exitoso al mismo tiempo sin cuestionamientos.
- Enfrentarlos a todos los bloqueos internos que impidan tener la vida con la que se sueña.
- Motivar a superar miedos e inseguridad enfrentándolos a ellos.

Roles para trabajar durante la sesión: (LD@school)

- Conector: persona que relaciona experiencias diarias que tienen con el mensaje de la lectura. (Todos van a asumir este rol durante las sesiones)
- Cuestionador: quien por medio de preguntas lleva a los participantes a analizar y reflexionar sobre lo leído para comprobar el nivel de comprensión y perspectivas.
- Luminario Literato: Su función es resaltar aspectos relevantes de las lecturas y los comparte con todos para iniciar una discusión de la cual todos participen activamente.
- Moderador: al finalizar hace un resumen en el cual señala puntos principales, el mensaje principal e idea general del texto; construido por todos durante la reunión. *(Todos van a asumir este rol durante las sesiones)*

Ver páginas 9-11 para otros roles a utilizar en los círculos de lectura

30

Estrategias por utilizar en cada momento durante el círculo de lectura:

Previo al círculo de lectura

Árbol de logros

Se les pide tener una hoja en blanco:

- Se indica que dibujen un árbol con unas raíces gruesas y unas delgadas.
- Dibujan el tronco.
- Dibujan ramas gruesas y ramas delgadas.
- Dibujan frutos grandes y frutos pequeños.

Una vez dibujado el árbol, se les indica lo siguiente:

- En las raíces gruesas, escriben aquellos valores que han tenido mayor influencia en sus éxitos.
- En las raíces delgadas, los valores que poseen.
- En los frutos escriben los logros que han alcanzado hasta el momento. Los logros más importantes, en los frutos más grandes.
- En las ramas, escribe las cualidades que poseen y que los han llevado a alcanzar esos logros.

Una vez acabado, lo contemplan, lo reflexionan y lo comparten con el grupo.

Durante el círculo de lectura

Durante el círculo de lectura Videoconferencias por Zoom, se puede desarrollar la sesión como una mesa redonda virtual en la que todos tengan la oportunidad y tiempo de compartir las reflexiones a las que llegan de cada una de las preguntas o párrafos del libro que se seleccionen y compartan en la pantalla que interrelacionan con el tema principal de la lectura y los objetivos propuestos. Tienen el espacio para compartir experiencias que relacionen con lo que se está desarrollando.

Al cierre del círculo de lectura

Microlearning, al ser una lectura para reflexionar y hacer cambios personales se pueden validar o reforzar los aprendizajes de las sesiones por medio del envío de un mensaje de texto, un mensaje por WhatsApp, demostrando lo que aprendieron, que fue lo más valioso con lo que se quedan, pueden compartir sentimientos que tuvieron durante las sesiones y como esto les va a permitir aplicarlo en su vida para ser mejores personas, profesionales, amigos, etc.

Explicación de colores	
Acontecimientos que cambian y difieren en cada sesión.	
Acontecimientos únicos y que dependen del libro o cualquier punto con lo que se propone lograr.	

Ver anexo en la página 47-48 para más opciones de estrategias a usar durante el desarrollo de los círculos de lectura.
Ver anexo en la página 49-50 para más opciones de estrategias de cierre de los círculos de lectura.

Seguimiento a los círculos de lectura



Portafolio

El portafolio es una herramienta en la que el docente reúne evidencias de reflexiones, mejoras y principales logros alcanzados con los nuevos aprendizajes obtenidos con la participación en cada una de las sesiones de manera que se convierte en una guía para poder continuar innovando y enriqueciendo su formación profesional.

Fuente: (Arevalo, 2012)



E-portafolio

El portafolio digital es una herramienta de gestión y evaluación que combina las herramientas tecnológicas que le permiten recopilar y registrar lo aprendido durante las sesiones de manera que pueda verificar cambios, progresos y logros obtenidos con la implementación de los nuevos conocimientos.

Fuente: (Montoya, 2004)

Recursos adicionales

¿Cómo formular metas objetivas, reales y específicas siguiendo el modelo SMART

Plantear metas con el método SMART, implica que estas cumplan con ciertas características y principios para garantizar que sean realistas. Al momento de elaborar un plan de acción, muchas veces nos topamos con la dificultad de establecer metas u objetivos específicos, que en ocasiones son demasiado ambiciosos o ambiguos y por consecuencia nunca se llegan a concretar. La metodología SMART es muy útil para establecer metas tanto personales como profesionales las cuales por su sigla en español significan lo siguiente: Específico, Medible, Alcanzable, Relevante y Temporal

Al plantear metas se sugiere tomar en cuenta aspectos como:

- La motivación: Por qué quiero poner esa meta. Enlistar todos los beneficios que el cumplimiento de la meta traerá y poder elegir la más importante.
- Posibles obstáculos.
- Cambios necesarios para cumplir la meta: que debo empezar a hacer y/o parar de hacer para lograr mi meta.
- Plantear pasos verificables por semana y mes para la consecución de la meta.

El Método SMART

¡Consigue todo lo que te propongas!

Specific - Específica

Establece el qué, el porqué y el cómo

Measurable - Medible

Define los criterios para saber si alcanzaste la meta o no

Achievable - Alcanzable

Que tu meta sea retadora, pero realista

Results - Focused - Orientada al resultado

Determina los beneficios de alcanzar una meta

Time-Bound - Basada en tiempo

Fija un periodo para cumplirla

Cuadro 4 Propuesta de libros para iniciar la implementación de los círculos de lectura

Autor: Alonso Puig, Mario
Libro: *Ahora yo*
Año de publicación: 2011
Edición: 2013
No. de páginas: 280

Descripción: hace una llamada de atención para creer en nosotros mismos y en el potencial que albergamos, aquel que aflora cuando la vida nos desafía. Se enfoca en la percepción que vemos, cómo nos visualizamos en el futuro y en cómo afecta nuestra forma de vida presente. Por eso brinda herramientas para lograr alcanzar una perspectiva que nos permita ver el futuro como algo que nos haga sentir la alegría y el entusiasmo de lo que ha de venir. El texto contiene excelentes pasajes y su lectura te lleva por un proceso secuencial que permite situarte y capturar una idea clara.

Autor: Carlson, Richard
Libro: *Tú si puedes ser feliz*
Año de publicación: 2000
Edición: 2000
No. de páginas: 160

Descripción: Enseña en esta amena y práctica obra cinco sencillos principios psicológicos que permitirán detectar y superar desde ahora mismo, y en todo momento, esos obstáculos que nos apartan de la felicidad. Porque, en verdad, si podemos ser felices pase lo que pase. ¡Es más fácil de lo que se piensa! Basta solo con intentarlo. Un libro extraordinario que descubre que el problema no está fuera, en la vida, sino en nuestra manera de pensar.

Autor: Carrión, Salvador
Libro: *El poder de las metáforas*
Año de publicación: 2009
Edición: 2009
No. de páginas: 210

Descripción: Las metáforas transformadoras pueden cambiar en un instante la vida de cualquier persona, incluso la tuya desde el mismo momento que permitas que estas trabajen para ti. Sean cuales sean las circunstancias, edad o problemas personales, esta técnica cuyos resultados han sido y siguen siendo comprobados, conduce al oyente o al lector a un nivel o estado de vida superior.

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 4 Propuesta de libros para iniciar la implementación de los círculos de lectura

Autor: Koch, Richard
Libro: *El líder 80/20*
Año de publicación: 2013
Edición: 2014
No. de páginas: 248

Descripción: Un libro que demuestra que muchas veces el éxito se basa en la simplicidad: hacer más con menos. Entre sus páginas verás reflejada esta filosofía de trabajo fundamentada en la eficiencia y en la eliminación de preocupaciones innecesarias.

Autor: Dweck, Carol
Libro: *Mindset, La actitud del éxito*
Año de publicación: 2006
Edición: 2017
No. de páginas: 332

Descripción: Revela los rasgos de la gente con mentalidad de crecimiento, quienes con tenacidad pueden superar obstáculos, ya sea en los estudios, los deportes, en las empresas o hasta en la vida afectiva. Esto descarta la creencia de que la inteligencia y otras aptitudes humanas son inalterables con el paso del tiempo.

Autor: Levine, Temi, Larina y Jose Vitale
Libro: *El Coach del éxito*
Año de publicación: 2012
Edición: 2013
No. de páginas: 272

Descripción: Un libro que explica los fundamentos de los coaching enfocados hacia la gestión empresarial y el desarrollo de estrategias de negocio. Ideal para aprender los conceptos principales y ver cómo pueden ser aplicados a casos prácticos.

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 4 Propuesta de libros para iniciar la implementación de los círculos de lectura

Autor: Ramirez, Gemma
Libro: *Claves del Coaching: Herramientas que te ayudarán a sacar lo mejor de ti*
Año de publicación: 2015
Edición: 2015
No. de páginas: 150

Descripción: El objetivo de este libro es presentar el coaching de una manera diferente. Plantea realizar varios test, ejercicios y dinámicas para que se puedan asimilar las herramientas aquí explicadas y de manera eminentemente práctica, y sacar lo mejor de ti. Este libro está dividido en tres partes: coaching, habilidades sociales e inteligencia emocional. Con el coaching podrás saber cómo alcanzar tus objetivos de manera eficaz, a través de las habilidades sociales conseguirás una comunicación más efectiva y mediante la inteligencia emocional aprenderás a gestionar tus emociones para tener relaciones personales satisfactorias de forma clara y entretenida.

Autor: Samsó, Raimm
Libro: *Supercoaching: para cambiar la vida*
Año de publicación: 2014
Edición: 2019
No. de páginas: 224

Descripción: Con el paso del tiempo, se van abandonando los sueños y proyectos para situarnos en un espacio que aparentemente es seguro y estable, hasta volverse rutinario. Sin embargo, esto puede generar malestar interior e infelicidad, pero aun así nos negamos a abandonar esa zona relativamente "cómoda", por miedo a lo desconocido. Busca enseñar a convertir los sueños imposibles en resultados predecibles, presentando las 75 estrategias de supercoaching para lograr esos resultados a nivel personal, aprendiendo que, para alcanzar un resultado satisfactorio, primero es imprescindible cambiar de percepción.

Autor: Goleman, Daniel
Libro: *Inteligencia Emocional*
Año de publicación: 1995
Edición: 2012
No. de páginas: 397

Descripción: Abarca temas como ¿Qué es la inteligencia emocional? y por qué el control de las emociones es la clave para el éxito personal y profesional.

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 4 Propuesta de libros para iniciar la implementación de los círculos de lectura

Autor: Senge, Peter
Libro: *La Quinta disciplina: El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*
Año de publicación: 1990
Edición: 2019
No. de páginas: 480

Descripción: Explica muy bien cómo en una compañía/institución todos los miembros deberían estar aprendiendo y poniendo en práctica todo el potencial de sus capacidades. Con esto se conseguiría comprender la complejidad, adquirir mayores compromisos y crear sinergias a través del trabajo en equipo

Autor: Goldsmith, M.
Libro: *Coaching, la última palabra en el desarrollo de liderazgo*
Año de publicación: 2001
Edición: 2005
No. de páginas: 392

Descripción: Reúne a los mejores coaches ejecutivos para lograr comprender el funcionamiento del coaching y sus beneficios. Un libro que explica mediante ensayos las ventajas del liderazgo para un desarrollo ejecutivo próspero.

Autor: Launer, Viviane
Libro: *Coaching, un camino hacia nuestros éxitos*
Año de publicación: 2007
Edición: 2014
No. de páginas: 200

Descripción: Es un viaje por las competencias clave del coach según la Federación Internacional del Coaching (ICF) exponiendo el marco teórico y las herramientas necesarias para que el proceso supere las expectativas. Este libro ayuda a las personas a realizar un cambio personal o profesional, actuando y desafiando a los obstáculos que impiden el éxito.

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 4 Propuesta de libros para iniciar la implementación de los círculos de lectura

Autor: Miedaner, Talane
Libro: *Coaching para el éxito*
Año de publicación: 2002
Edición: 2002
No. de páginas: 333

Descripción: Texto introductorio explicado de manera muy entretenida y amena, que ayuda a los lectores a reflexionar y cambiar sus hábitos desadaptativos tanto en la vida como en el trabajo.

Autor: Whitmore, John
Libro: *Coaching, el método para mejorar el rendimiento de las personas.*
Año de publicación: 1992
Edición: 2016
No. de páginas: 272

Descripción: Ideal para aprender el arte de la buena gestión y entender la importancia de liberar el potencial de los individuos para aumentar al máximo su rendimiento.

Autor: Maisel, Eric
Libro: *Coaching, para el creativo que hay dentro de ti.*
Año de publicación: 2009
Edición: 2012
No. de páginas: 208

Descripción: Este libro es perfecto para todo aquél que quiera maximizar su creatividad. El autor regala al lector una guía para el camino hacia el desarrollo de los hábitos y comportamientos que le ayudarán a combatir sus resistencias. A parte de ser un libro teórico, el autor ofrece una serie de anécdotas que ayudarán al lector a poner en práctica lo aprendido.

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 4 Propuesta de libros para iniciar la implementación de los círculos de lectura

Autor: Alvarez, Marcos
 Libro: *Búscate LA VIDA, coaching y cuadro de mando personal para ser más feliz*
 Año de publicación: 2013
 Edición: 2013
 No. de páginas: 141

Descripción: Da a conocer distintas herramientas de coaching para el éxito y la superación personal. El texto proporciona al lector las técnicas del coaching que le proporcionen la ayuda necesaria para tomar las riendas de su vida y, tras un profundo trabajo de introspección y autoconocimiento, decida por sí mismo los objetivos y el camino para lograrlos. El libro ofrece experiencias reales e incorpora herramientas prácticas para directivos.

Autor: Rosenberg, Marshall
 Libro: *Comunicación no violenta, un lenguaje de vida*
 Año de publicación: 1999
 Edición: 2019
 No. de páginas: 264

Descripción: Es un modelo de comunicación que enfatiza la importancia de expresar con claridad pensamientos, emociones y necesidades y que nos da una estructura sencilla para comunicarnos desde las bases de la inteligencia emocional.

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 5 Lista de cotejo para la selección de libros



Indicadores	Sí	No	Observaciones
Portada Contiene portada llamativa, introduce al lector sobre lo que puede esperar de la lectura			
El título es llamativo y relacionado al tema que abordará			
Contiene índice de contenido, breve resumen del tema central del libro, introducción, prólogo, biografía del autor Contenido Considera el nivel educativo y edades de los lectores, llevándolos al análisis y desarrollo intelectual			

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 5 Lista de cotejo para la selección de libros



Indicadores	Sí	No	Observaciones
Contenido Utiliza un lenguaje, sencillo, claro y preciso que capte la atención del lector			
Lleva al lector a la reflexión por medio de actividades o frases			
Incluye experiencias, casos e historias reales, presentadas como ejemplos a la teoría desarrollada			
La lectura propone diferentes miradas, soluciones o puntos de vista sobre la temática; permitiendo cuestionarla, reflexionar sobre ella, sensibilizar al lector y propiciar la toma de decisiones informada			

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 6 Estrategias para usar durante el desarrollo de sesiones de círculos de lectura

Estrategia	Descripción
Taller	Es actuar, hacer, una actividad, centrada en los participantes; esta situación hace indispensable una adecuada planeación de actividades de acuerdo con las necesidades y objetivos para los cuales el taller se acogió como medio alternativo.
Foro	Puede ser presencial o virtual, en el cual se reúnen, intercambian ideas y opiniones sobre el tema en común. Enfatiza en la importancia de escuchar diferentes perspectivas, respetarlas y a la vez que contribuya a enriquecer el aprendizaje sobre un tema.
Panel	Se reúnen varios expertos de un área en específico, quienes exponen su opinión, conocimientos y punto de vista sobre el tema, sin juzgar y respetando a cada uno de los panelistas; se realiza de manera ordenada y organizada durante el cual hablan por turnos con un tiempo establecido.
Conferencia	Reunión en donde un expositor experto o con conocimiento sobre un tema en particular comparte su punto de vista o toda la información que conoce sobre el tema con un determinado número de asistentes.
Mesa redonda	Proceso en el intervienen varias personas con la finalidad de intercambiar ideas y opiniones sobre un tema determinado, en la cual tienen la misma oportunidad de argumentar, defender sus puntos de vistas; no existe jerarquía.

Fuente: Elaboración propia.



Cuadro 6 Estrategias para usar durante el desarrollo de sesiones de círculos de lectura

Estrategia	Descripción
Debate	Estrategia de comunicación en la que dos o más personas opinan acerca de un tema, exponen sus ideas y argumentos que validen su punto de vista.
Diálogo con expertos	Metodología que reúne a dos o más expertos con años de experiencia en el mismo área o tema a abordar, quienes desarrollan, comparten experiencias reales y aprendizajes adquiridos a lo largo de su carrera, para mejorar la comprensión con los participantes.
Entrevista	Es una conversación en la cual los participantes previamente diseñan preguntas para la persona de manera de explorar, ampliar y resolver dudas respecto a un tema.
Seminario	Reunión especializada que cuenta con la participación de personas expertas, la cual se caracteriza por el énfasis en la profundización y ampliación de un tema, centrado en aspectos conceptuales y teóricos.
Módulos	Material didáctico que contiene los elementos necesarios para el aprendizaje de conceptos, puede durar varias semanas, es recomendable usarlo cuando el libro que se va a discutir tiene varias secciones de manera de poder analizarlo a profundidad asociándolo con su diario vivir.

Fuente: Elaboración propia.



Cuadro 7 Estrategias de cierre para las sesiones de círculos de lectura

Estrategia	Descripción
Diario Reflexivo	Es una estrategia didáctica que permite desarrollar habilidades Metacognitivas, con la que pone en práctica la reflexión y escribe sobre lo aprendido. En el anota conocimientos, nuevos aprendizajes, sentimientos, actitudes; sirve también para hacerse una autoevaluación respondiendo a preguntas previamente establecidas, ¿Qué ha aprendido?, ¿Cómo lo aprendió?, ¿Qué sentimientos le generó?
Seven Minute Survey	Como su nombre lo indica es una encuesta en línea que toma siete minutos para realizarse, en la cual se realizan preguntas con respuestas de opción múltiple; relacionadas sobre lo que recuerdan del libro discutido y sus aprendizajes.
One Minute Paper	Técnica de evaluación que toma un minuto, usada generalmente al final con la finalidad de proporcionar una rápida retroalimentación sobre la idea principal que percibieron sobre lo discutido. Las preguntas deben ser concisas, planificadas y que respondan a lo importante que aprendieron durante la sesión, algo sobre lo que no les quedó claro y lo que permanece en su mente pues lo hace reflexionar.
Cuadro C-Q-A	Estrategia de lectura que se aplica con textos expositivos, que propicia el aprendizaje significativo. Consta de tres partes: Identificar lo que conocen acerca del tema, determinar lo que quieren descubrir los lectores sobre el tema, evaluar lo que aprendieron. Puede incluirse un cuadro extra (F) que sirve para detallar lo que les faltó por aprender. Su objetivo es ayudar a integrar el conocimiento previo al nuevo, motiva al desarrollo conceptual, apoya el aprendizaje colaborativo, desarrolla habilidades de metacognición.

Fuente: Elaboración propia.



Cuadro 7 Estrategias de cierre para las sesiones de círculos de lectura



Estrategia	Descripción
Método de Cornell	Sistema de toma de apuntes que consiste en un formato condensado para organizar visualmente grandes cantidades de información que tienen nexos entre sí. Permite analizar la información con facilidad, organiza notas, anota lo importante o sobresaliente del libro que se discute.
Bitácora	Es un cuaderno o publicación que permite llevar un registro escrito de diversas acciones, su organización es cronológica por lo que facilita la revisión de los contenidos, recopilan información de todo tipo y puede ser escrito por una o más personas, puede hacerse de forma virtual o escrita.
Entrevista	Es un intercambio de ideas, opiniones mediante una conversación que se da entre una, dos o más personas con el objetivo de recolectar toda la información posible de manera de ampliar el conocimiento sobre un tema.

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 8 Estrategias Virtuales para usar durante el desarrollo de sesiones de círculos de lectura

Estrategia	Descripción
Jamboard	Pizarra digital que facilita trabajar en equipo en tiempo real, permite escribir y dibujar con lápiz óptico que se incluye con la pizarra, buscar en Google e insertar imágenes o páginas web, arrastrar y cambiar el tamaño de texto e imágenes con los dedos, etc.
Blog	Es una página web, bitácora o diario digital donde se va registrando contenido de forma cronológica, que permite que toda la participación sea a través de comentarios, pueden plantear dudas para ser resueltas, se va construyendo en conjunto.
Google classroom	Es una herramienta que permite gestionar un aula de forma colaborativa a través de Internet, siendo una plataforma para la gestión del aprendizaje o Learning Management System. Herramienta de Google permite gestionar las clases online, y puede utilizarse tanto para el aprendizaje presencial, como a distancia, o incluso para el aprendizaje mixto. Se podrán crear documentos, compartir información en diferentes formatos, agendar reuniones y realizarlas virtualmente.
Moodle	Es un sistema de enseñanza diseñado para crear y gestionar espacios de aprendizaje online adaptados a las necesidades de la población que vaya a hacer uso de ellos.

Fuente: Elaboración propia.



Cuadro 8 Estrategias Virtuales para usar durante el desarrollo de sesiones de círculos de lectura

Estrategia	Descripción
Zoom	Herramienta de videoconferencias a la cual tienen acceso fácilmente por la aplicación, consiste en que la persona encargada comparte con el grupo el nombre y código de acceso pueden verse y compartir en todo momento al encender su micrófono si tienen experiencias, comentarios o si tienen dudas; al mismo tiempo puede compartir pantalla lo que permite que pueda hacer una presentación.
Nearpod	Herramienta web que te permite crear presentaciones interactivas es decir, una presentación que incluya actividades como cuestionarios, encuestas y actividades para que el asistente o alumno resuelva mientras el encargado de la sesión va corriendo la presentación.

Fuente: Elaboración propia.



Cuadro 9 Estrategias Virtuales de cierre para las sesiones de círculos de lectura

Estrategia	Descripción
Powtoon	Plataforma online para la creación de animaciones y todo tipo de presentaciones en video. Herramienta que permite que cada persona cree una caricatura o historia mostrando lo aprendido, pero al mismo tiempo asociarlo con la realidad, experiencias, plantea ejemplos, etc.
Kahoot	Una herramienta muy útil para profesores y estudiantes para aprender y repasar conceptos de forma entretenida, como si fuera un concurso. La forma más común es mediante preguntas tipo test, aunque también hay espacio para la discusión y debate. El profesor o quien está controlando la partida puede controlar con precisión cuándo se pasa a la siguiente pregunta, de modo que puede hacer pausas para añadir las explicaciones necesarias.
Padlet	Herramienta que contribuye a construir un espacio colaborativo valioso de forma dinámica. Plataforma digital que permite crear murales colaborativos, ofreciendo la posibilidad de construir espacios donde se pueden presentar recursos multimedia, ya sea videos, audio, fotos o documentos. Con el mural o póster interactivo pueden publicar, almacenar o compartir recursos tanto de manera individual o en colaboración. Es valioso ya que los docentes pueden trabajar al mismo tiempo, dentro de un mismo entorno.

Fuente: Elaboración propia.



Cuadro 9 Estrategias Virtuales de cierre para las sesiones de círculos de lectura



Estrategia	Descripción
Microlearning	Es una metodología e-learning, adecuada para el aprendizaje continuo, permite un aprendizaje inmediato y una completa adecuación a casi cualquier proceso formativo, permitiendo además medir su efectividad de una forma instantánea.
Edmodo	Red educativa que tiene como objetivo proporcionar a los profesores herramientas que les ayuden a conectarse y comunicarse. A través de la aplicación pueden compartir contenidos, textos, videos y tareas, pueden llegar a conectarse compartiendo ideas, problemas y consejos útiles. Se puede usar para evaluaciones por medio de cuestionarios o encuestas, juego de roles, críticas y revisiones por pares, redacción de proyectos, discutir una lectura a través de formar un club de lectura, etc.
Mentimeter	Es una aplicación web para interactuar y hacer participar a una audiencia. Para interactuar con la audiencia usando Mentimeter, la forma de trabajar es crear presentaciones al estilo del Powerpoint en las que se insertan diapositivas con diferentes formatos de presentación con preguntas. Se pueden registrar ideas, realizar encuestas, recibir preguntas, realizar concursos, realizar nubes de tags, etc.

Fuente: Elaboración propia.

Anexos

Cuadro 10 Para Estrategia One Minute Paper

TEMA

Nombre:

1. ¿Cuál fue el aprendizaje obtenido?
2. ¿Qué no se profundizó lo suficiente?
3. ¿Cómo puede aplicar lo aprendido?
4. ¿A qué reflexión o conclusión lo lleva el tema discutido?



Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 11 Cuadro C-Q-A

¿Qué conozco?	¿Qué quiero conocer?	¿Qué aprendí?	¿Qué falta por aprender?



Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 12 Método Cornell

TITULO:	FECHA:
IDEAS CLAVES (Ideas principales, palabras clave, preguntas, etc.)	APUNTES O NOTAS DE CLASE
RESUMEN	

Cuadro 13 Control de asistencia.

Control de asistencia capacitaciones, talleres y reuniones

Fecha: _____ Hora de inicio: _____ Hora de finalización: _____

Tipo: _____ Capacitación: Reunión: Evento:

Tema:

Facilitador:

No.	Nombre	Grado	Firma
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			

Firma del responsable de la sesión:

Referencias

Aburto, P., Mendoza, L., Pizarro, C., Roa, N., & Silva, A. (08 de 10 de 2015). Manual Didáctico de Estrategias de Enseñanza. Obtenido de <http://innovacionyensenanza.blogspot.com/2015/10/c-q-a.html>

Arevalo, J. (23 de 09 de 2012). Todo acerca del Portafolio Digital. Obtenido de <https://jackearevalo.wordpress.com/2012/09/23/todo-acerca-del-portafolio-digital/>

Buttler, M. B. (2015). Los círculos literarios en los cursos de adultos de ILE. Número 11. Obtenido de <http://www.puertasabiertas.fahce.unlp.edu.ar/numeros/numero-11/PAn11a08%20Massano.pdf>

Curriculum Nacional Base. (s.f.). Círculos literarios. Obtenido de https://www.curriculumnacional.cl/estudiante/621/articles/23749_recurso_pdf.pdf

EDUCACIÓN 3.0. (02 de 12 de 2018). Líder Informativo en Innovación Educativa. Obtenido de <https://www.educacionrespuntocero.com/experiencias/circulo-de-lectura-para-mejorar-la-comprension-lectora/>

Educative.Blog. (23 de 09 de 2019). El método Cornell para tomar apuntes. Obtenido de <https://blog.educative.com/metodo-cornell-tomar-apuntes/>

E-learning Masters. (08 de 03 de 2019). ¿Qué es Padlet y su aplicación en la educación en línea? Obtenido de <http://elearningmasters.galileo.edu/2019/03/08/que-es-padlet-y-su-aplicacion-en-la-educacion-en-linea/>

Fit learning. (14 de 05 de 2019). ¿Qué es el microlearning? La nueva forma de educar. Obtenido de <https://fitls.com/blog/que-es-el-microlearning/>

García López, M. E. (11 de 03 de 2017). Revista Ventana Abierta. Obtenido de <http://revistaventanaabierta.es/circulos-literarios-elemento-motivador-las-aulas-la/>

González, P. (30 de 09 de 2014). ¿Qué es un debate y cuáles son sus características? Obtenido de <https://www.guiloteca.com/educacion-para-ninos/que-es-un-debate-y-cuales-son-sus-caracteristicas/>

González, P. (12 de 01 de 2018). Guiloteca. Obtenido de ¿Qué es un foro? Conoce sus principales características: <https://www.guiloteca.com/educacion-para-ninos/que-es-un-foro-conoce-sus-principales-caracteristicas/>

Google Jamboard. (21 de 01 de 2019). Google Jamboard: Qué es y 5 beneficios de su uso. Obtenido de <https://ucloudstore.com/blog/google-jamboard-que-es-y-5-beneficios-de-su-uso/>

LD school. (26 de 03 de 2015). Reading Circles. Obtenido de What is a reading circle?: <https://www.ldatschool.ca/reading-circle/>

López Martín, A. G. (12 de 05 de 2015). One Minute Papers como técnica de evaluación del docente y del discente en las enseñanzas jurídicas. Obtenido de <https://eprints.ucm.es/28807/>

Maya, A. (11 de 04 de 2016). El taller educativo y su fundamentación pedagógica. Obtenido de Evaluación, Pedagogía, Taller educativo, Trabajo en equipo: <https://www.magisterio.com.co/articulo/el-taller-educativo-y-su-fundamentacion-pedagogica>

Merayo, P. (07 de 10 de 2020). ¿QUÉ ES LA PLATAFORMA MOODLE Y PARA QUÉ SIRVE? Obtenido de <https://www.maximaformacion.es/e-learn/que-es-moodle-y-para-que-sirve/>

Mi Posicionamiento Web. (17 de 09 de 2020). ¿Qué es un blog y para qué sirve? Obtenido de <https://miposicionamientoweb.es/que-es-un-blog-para-que-sirve/>

Montoya, J. (02 de 12 de 2004). ¿Qué es un Portafolio? Obtenido de <https://joelmontoya.blogia.com/2004/120202-que-es-un-portafolio-.php>

Proyecto TSP. (29 de 09 de 2015). Herramienta: Powtoon. Obtenido de <http://www3.gobiernodecanarias.org/medusa/ecoescuela/recursosdigitales/2015/09/29/herramienta-powtoon/>

Ramírez, I. (07 de 08 de 2018). Kahoot!: qué es, para qué sirve y cómo funciona. Obtenido de <https://www.xataka.com/basics/kahoot-que-es-para-que-sirve-y-como-funciona>

Reina Dominguez, M. J. (02 de 02 de 2013). Círculos de lectura. Obtenido de <https://sites.google.com/site/circulolecturasagulla/pautas-para-preparar-los-roles>

Rizo Rodríguez, R. R., Figueredo, A. S., & Rodríguez Fernández, Z. (2018). La conferencia como forma de organización del proceso de enseñanza aprendizaje en la educación médica superior cubana. Obtenido de <http://ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/1350/667#:~:text=La%20conferencia%20es%20el%20tipo,que%20les%20ayude%20en%20la>

Tillman, M. (05 de 08 de 2020). ¿Qué es Zoom y cómo funciona? Más consejos y trucos. Obtenido de <https://www.pocket-lint.com/es-es/aplicaciones/noticias/151426-que-es-el-zoom-y-como-funciona-ademas-de-consejos-y-trucos>

Xataka Basics. (17 de 03 de 2020). Google Classroom: qué es y cómo funciona. Obtenido de <https://www.xataka.com/basics/google-classroom-que-como-funciona>

Anexo # 12 CD con Propuesta de modelo de círculos de lectura para potenciar el rol docente a través del Coaching Educativo