

Transferencia de Aprendizajes: de la Capacitación a la sala de Clases

Prof. Sara Santiago
Dra. Madeline Custodio



*Condiciones que apoyan la
transferencia de la capacitación
a la práctica en el aula*

Modelo de Valerie H. Moyer

Transferencia:

- "el traslado o generalización de respuestas aprendidas de una situación a otra" (Merriam- Webster, 1980, 1231)
- "el efecto del aprendizaje de un tipo de material o destreza sobre la habilidad de aprender algo nuevo" (Joyce, Weil, and Showers, 1992, 386)

¿Qué es la transferencia?

La transferencia ocurre cuando lo que se aprende en una situación, facilita (o inhibe) el aprendizaje o desempeño en otras situaciones.

Wenzelburger, 2005


La realidad es que...

La mayor parte de los esfuerzos de desarrollo profesional no se transfieren a la práctica en la sala de clases.

(Moye, 1996)

Transferencia

El proceso de transferencia de las destrezas y estrategias aprendidas a la práctica en la sala de clases es enormemente complejo.



Implica....

- Comprensión del propósito y el racional de la destreza o estrategia
- Adaptación de la destreza a *sus* estudiantes
- Aplicación de la destreza a la materia
- Modificación o desarrollo de nuevos materiales instruccionales
- Organización de los estudiantes
- Integración de nuevas destrezas al repertorio de destrezas y conocimientos anteriores

Dos tipos de transferencia:



Horizontal

Utilizar la nueva destreza en el salón, de la misma forma en que fue enseñada durante la capacitación.

- Poca alteración o disrupción de los patrones existentes en la sala de clases y
- Necesidad mínima de aprendizaje adicional o adaptación

Dos tipos de transferencia:



Ocurre cuando la persona hace ajustes significativos para aplicar el nuevo conocimiento a su situación particular, porque:

- el contexto en que fue enseñada la destreza y el del salón difieren significativamente
- resulta difícil la integración al repertorio vigente de la persona
- requiere aprendizaje y comprensión adicional para ejecutar

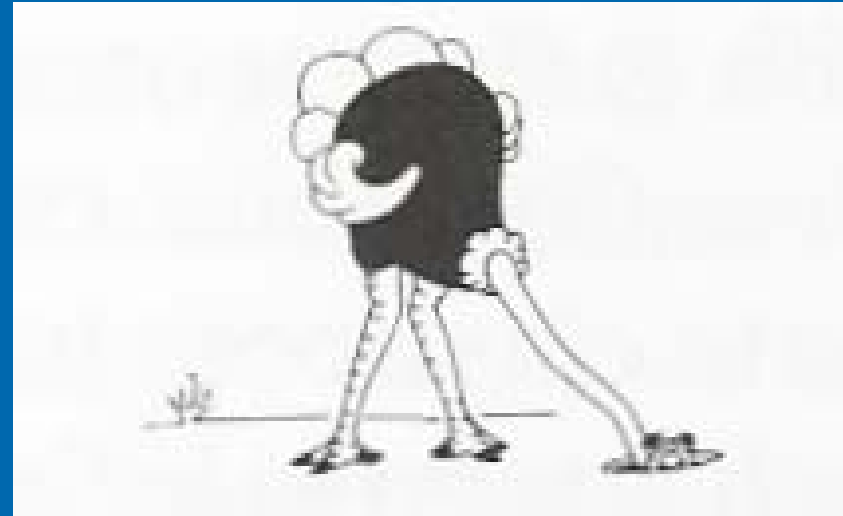
Niveles de transferencia



La Avestruz Enterrada

Pasar por alto

- No hacer nada; no se da cuenta de la relevancia y pierde oportunidades apropiadas para aplicar el conocimiento. Pasa por alto, intencionalmente o sin intención. Muestra resistencia.

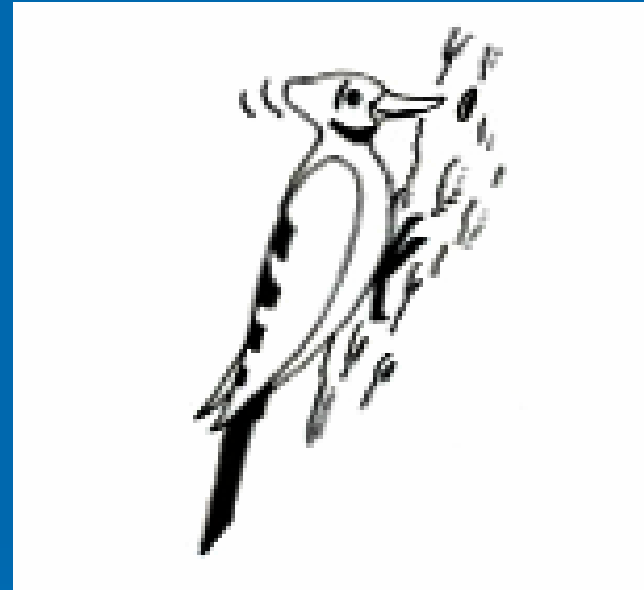


“Excelente sesión, pero esto no funcionará con mis niños o con el contenido” o
“He decidido no utilizarlo porque ...”

El Carpintero Repetitivo

Duplicar

- Actúa y práctica la estrategia exactamente como se le ha presentado. ¡Repite y repite! Y luego se detiene. Usa lo aprendido como una actividad, en vez de como una estrategia. Duplica, copia.

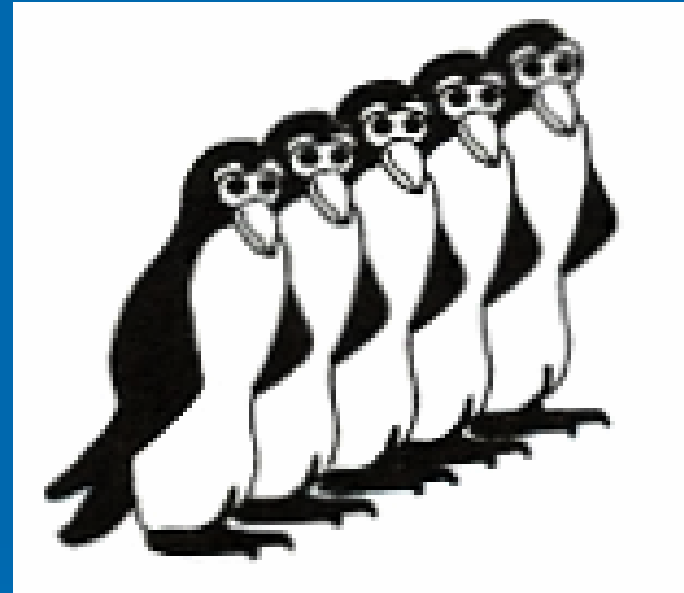


“¿Podría tener una copia de esa transparencia?”

La Pingüino Parecida

Replicar

- Adapta el conocimiento adquirido a los niños y al contenido, pero aplica a contenidos similares. Todo luce parecido. No transfiere a situaciones nuevas. Replica. Establece cierta diferenciación.

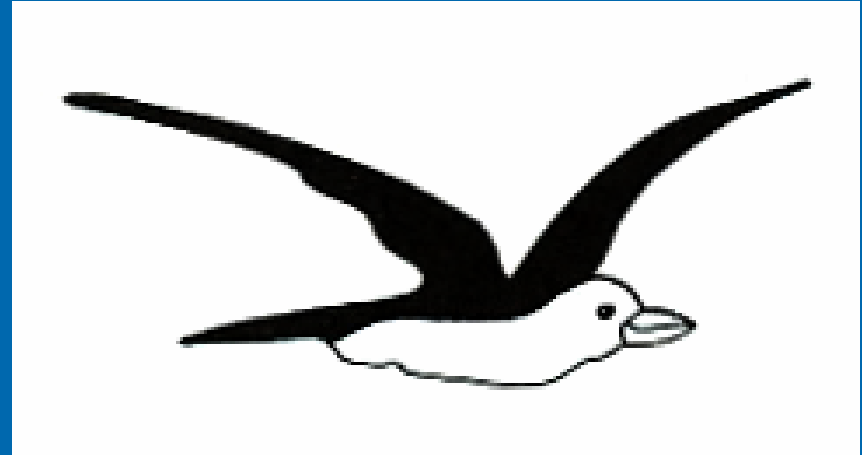


“Yo uso X estrategia para todos los análisis de personajes.”

Juan Sebastián Gaviota

Integrar

- Mayor conciencia, se agudiza la noción. Ocurre un refinamiento deliberado. Integra sutilmente al repertorio existente. Combina.

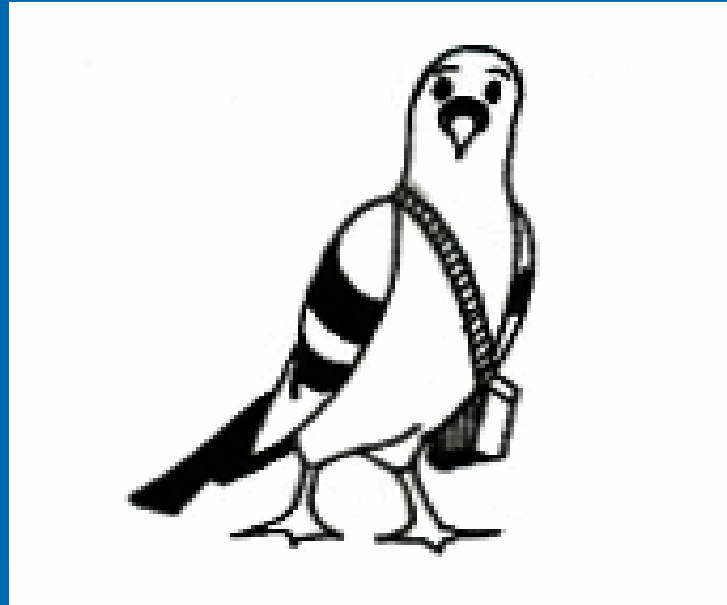


“Yo no he utilizado ninguna de tus ideas, pero estoy formulando mis preguntas cuidadosamente. Yo siempre he hecho esto, pero ahora estoy haciéndolo más.”

Paloma Mensajera

Cartografiar, Crear mapas

- Transfiere conscientemente las ideas a varias situaciones y contenidos. Lleva las estrategias como parte del repertorio disponible.
Cartografía, asocia.



"Yo uso la estrategia X en todo"

Samanta Aguilar

Innovar

- Innovadora. Emprende vuelo con una idea. Toma acciones que trascienden la concepción inicial. Crea, mejora, inventa, se arriesga. Muestra divergencias.



"Tú has cambiado mi estilo de enseñanza para siempre. Ya no puedo regresar a la forma en que solía hacerlo anteriormente. Ahora sé demasiado. Estoy demasiado excitada."

Seis niveles:

- **Pasar por alto:** ¿Pierde oportunidades apropiadas?
¿Persiste en hacer las cosas como antes?
- **Duplicar:** ¿Ejecuta la acción tal como fue practicada?
¿Duplica sin ningún cambio? ¿Copia?
- **Replicar:** ¿Adapta, pero solo aplica el conocimiento a situaciones similares?
¿Produce trabajos que son todos parecidos?
- **Integrar:** ¿Combina sutilmente el conocimiento con otras ideas y situaciones?
¿Usa la información con un mayor nivel de conciencia?
- **Cartografiar:** ¿Traslada la estrategia a otro contenido y situaciones de la vida real?
¿Asocia?
- **Innovar:** ¿Inventa?
¿Lleva las ideas más allá de su concepción inicial?
¿Toma riesgos? ¿Difiere, es divergente?

Simple

Complejo

Cercano

Lejano

Y ahora...
¿Qué podrá ayudarnos
para alzar el vuelo?



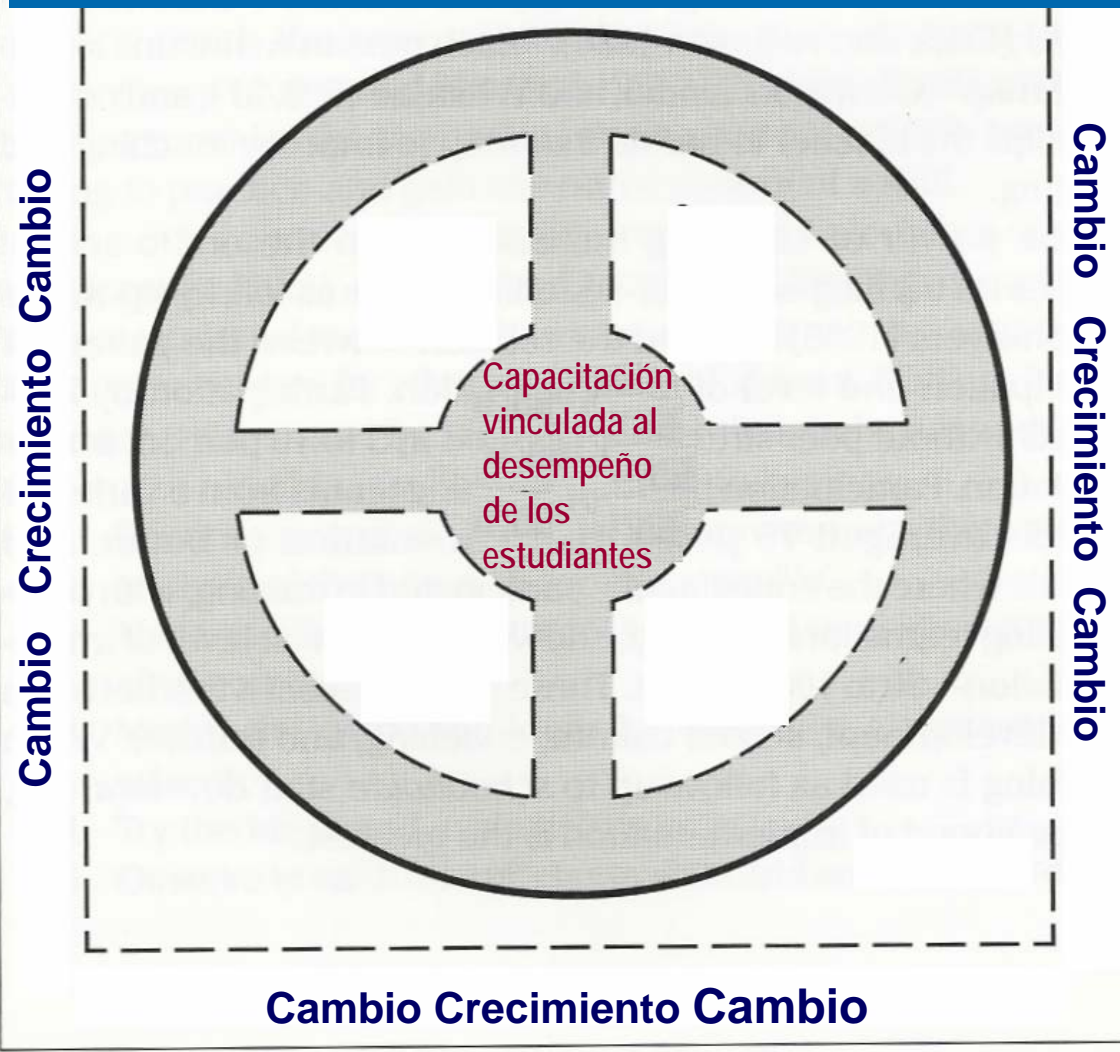
Cinco condiciones que
fomentan y apoyan
la transferencia
Modelo de Valerie H. Moyer



Dos factores que distinguen los intentos menos exitosos de transferencia:

- El cambio que se inicia es inadecuado. No responde a las necesidades particulares de los que componen cada comunidad de aprendizaje
- Falta de reconocimiento y consideración a la naturaleza dinámica y compleja del cambio

Condiciones que apoyan la transferencia de la Capacitación a la práctica en el aula



Modelo
Valerie H. Moya
(1997), pág. 24

Capacitación vinculada al desempeño de los estudiantes

- “El resultado del aprendizaje de los estudiantes debe ser el punto de partida”
- El desarrollo profesional efectivo incluirá:
 - La base de conocimiento de cada materia (conocimiento del contenido) y
 - El conocimiento pedagógico (pedagogía de la enseñanza) del contenido. Es decir, cómo se enseña mejor ese contenido, las estrategias de enseñanza.
- Enfocado en los factores que promueven el desempeño efectivo o aprovechamiento de los estudiantes

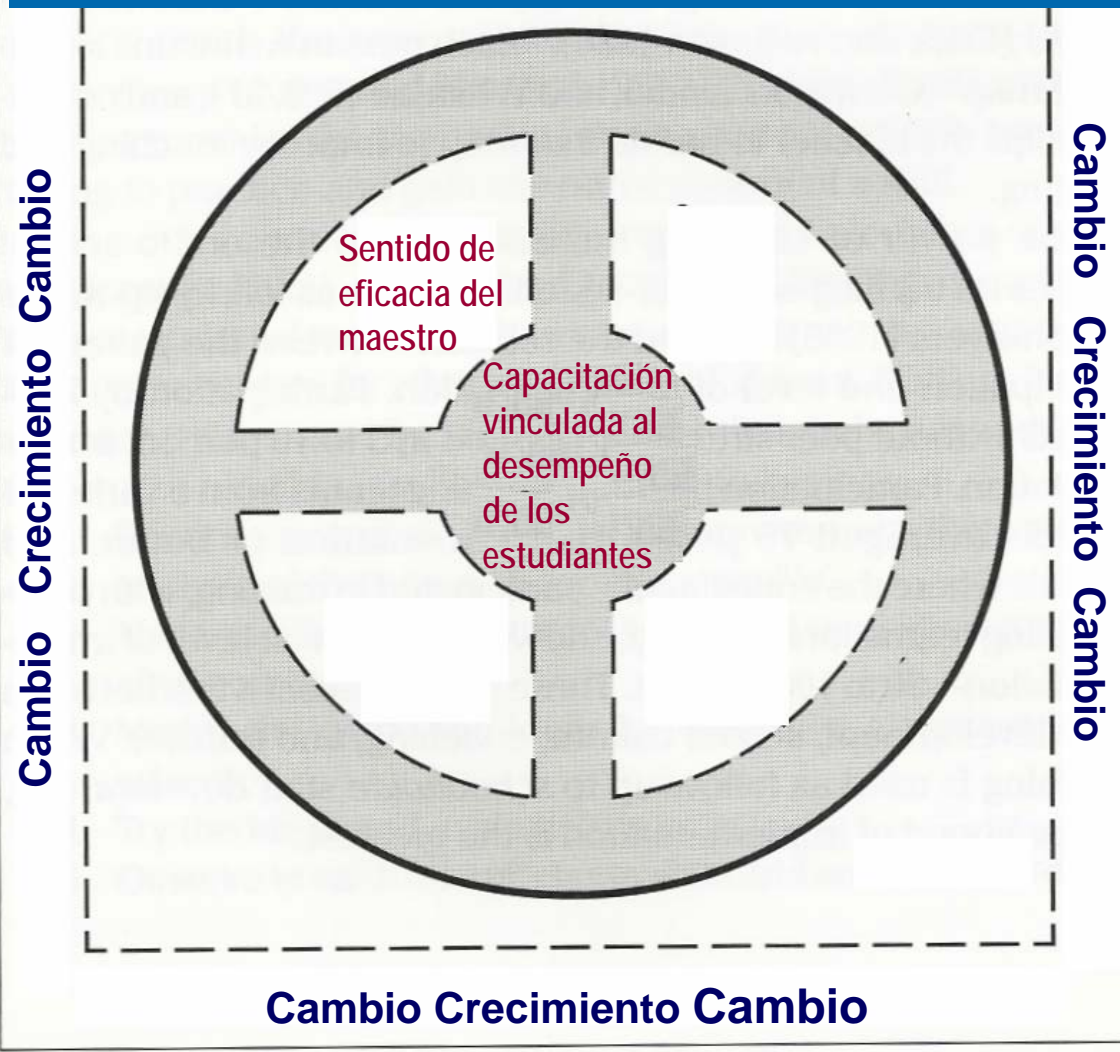
Contenido enfocado en los factores que promueven el desempeño de los estudiantes

...

- (a) desarrollo del niño, diversidad de los estudiantes
- (b) estrategias enseñanza efectivas identificadas por la investigación
- (c) estudios de currículo
- (d) gerencia de la sala de clases
- (e) integración de la familia
- (f) avalúo del estudiante
- (g) inquietudes de orientación vocacional y profesional
- (h) resultados de investigación de escuelas y maestros efectivos

(Joyce & Showers, 1995; National Staff Development Council and Nacional Association of Elementary School Principals, 1995; National Staff Development Council and Nacional Association of Secondary School Principals, 1995).

Condiciones que apoyan la transferencia de la Capacitación a la práctica en el aula



Modelo
Valerie H. Moyer
(1997), pág. 24

Sentido de Eficacia

"La medida en que el maestro cree que tiene la capacidad de afectar la ejecución del estudiante."

(Guskey, 1994,628)

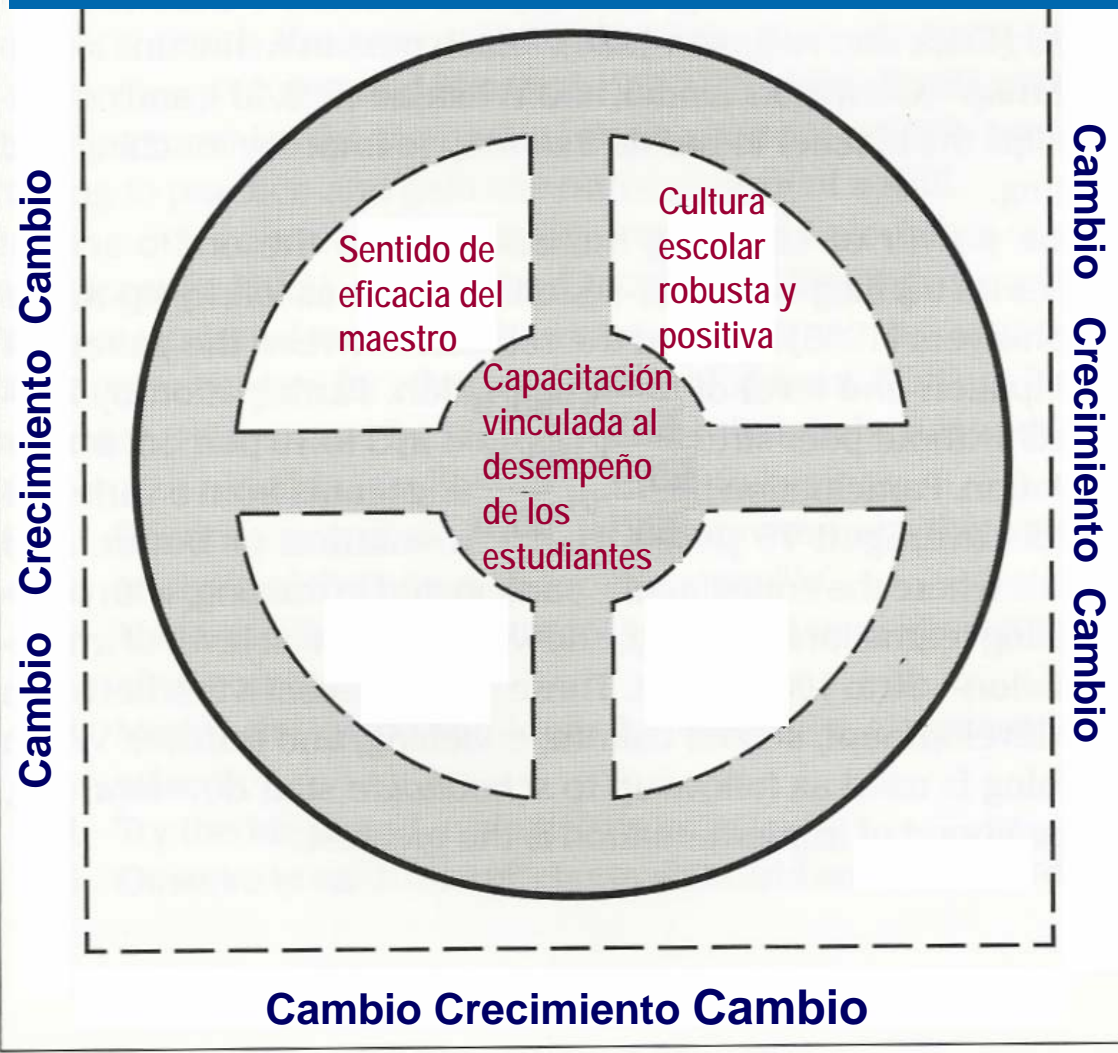
Factores del maestro que influyen en el sentido de autoeficacia:

- Creencia de que todos los estudiantes pueden aprender
- Creencia de su capacidad de aprender nuevas destrezas
- Creencias acerca de la influencia de factores externos
- Autoestima
- Motivación que depende de tres condiciones:
 - experimentar que lo que hacen es significativo
 - sentido de responsabilidad por los resultados
 - recibir conocimiento de los resultados de su esfuerzo

El cambio en la práctica educativa provoca incomodidad

- Algunos se sienten raros o incompetentes porque no son exitosos inmediatamente que implantan la estrategia, abandonando la nueva práctica.
- En la mayoría de las ocasiones (90-95%) es necesaria la asistencia o apoyo para superar esta incomodidad.

Condiciones que apoyan la transferencia de la Capacitación a la práctica en el aula



Modelo
Valerie H. Moyer
(1997), pág. 24

A finales de los años '60 y principios de los '70, se identificaba la procedencia socioeconómica de los estudiantes como la variable más influyente en su desempeño académico y se concluía que los factores escolares tenían poca influencia sobre los resultados de los estudiantes.

Coleman (1966) y Jencks (1972)

La investigación educativa ha recopilado evidencia de que la cultura escolar es una variable que correlaciona con los logros de los estudiantes, así como con la productividad y la satisfacción de la facultad.

Stolp, 1994



“... los patrones de significado que son transmitidos históricamente, y que incluyen las normas, los valores, las creencias, las ceremonias, los rituales, las tradiciones, y los mitos, comprendidos -quizás en distinto grado-, por los miembros de la comunidad escolar.”

(Stolp y Smith 1994)

" ... este sistema de significado generalmente determina la forma en que la gente piensa y actúa."

- “Las personas generan imágenes internas que condicionan las formas en que piensan y actúan, limitándolas a las formas familiares que tienen de actuar.”

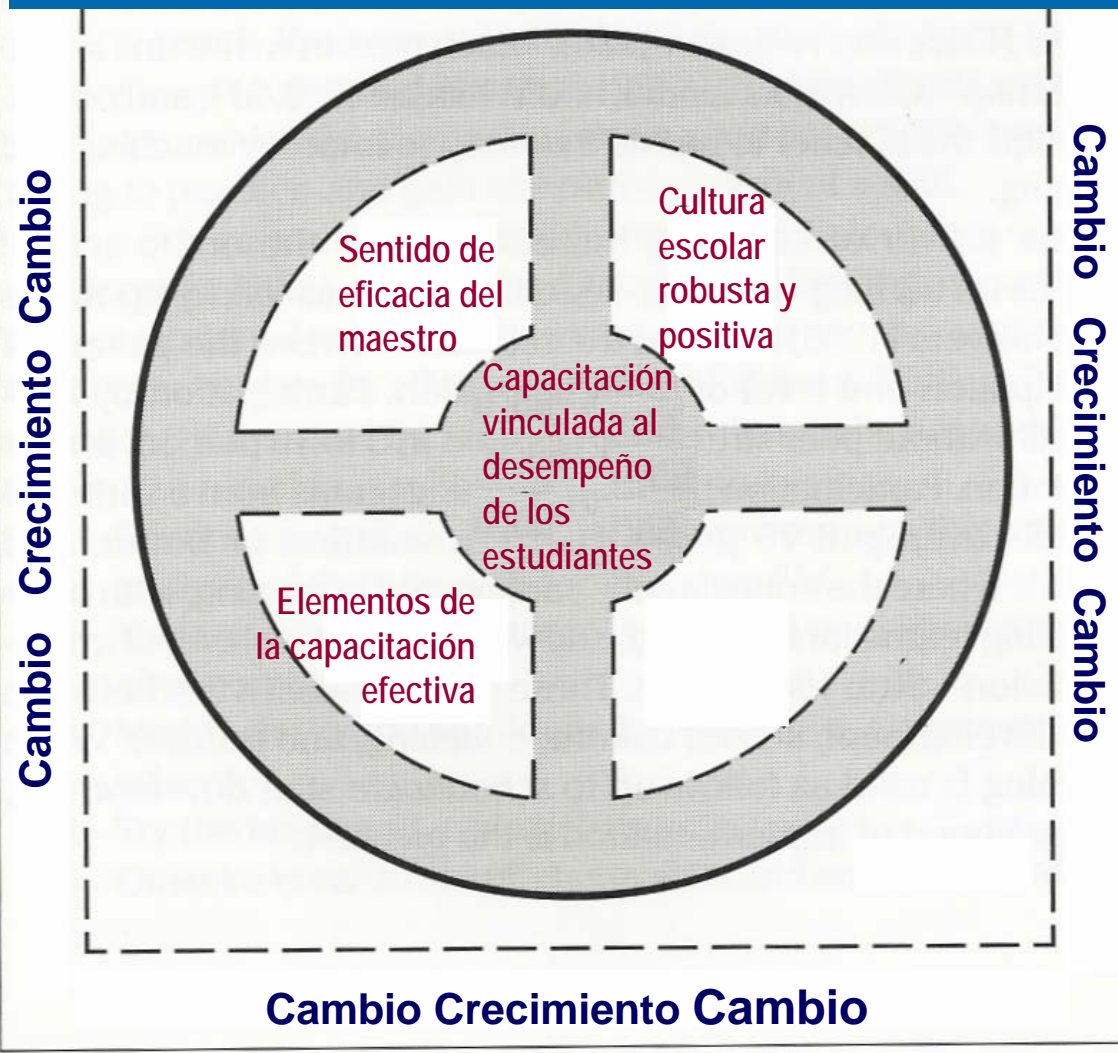
Peter Senge, 1990



Comunidad de aprendizaje Cultura colegiada



Condiciones que apoyan la transferencia de la Capacitación a la práctica en el aula

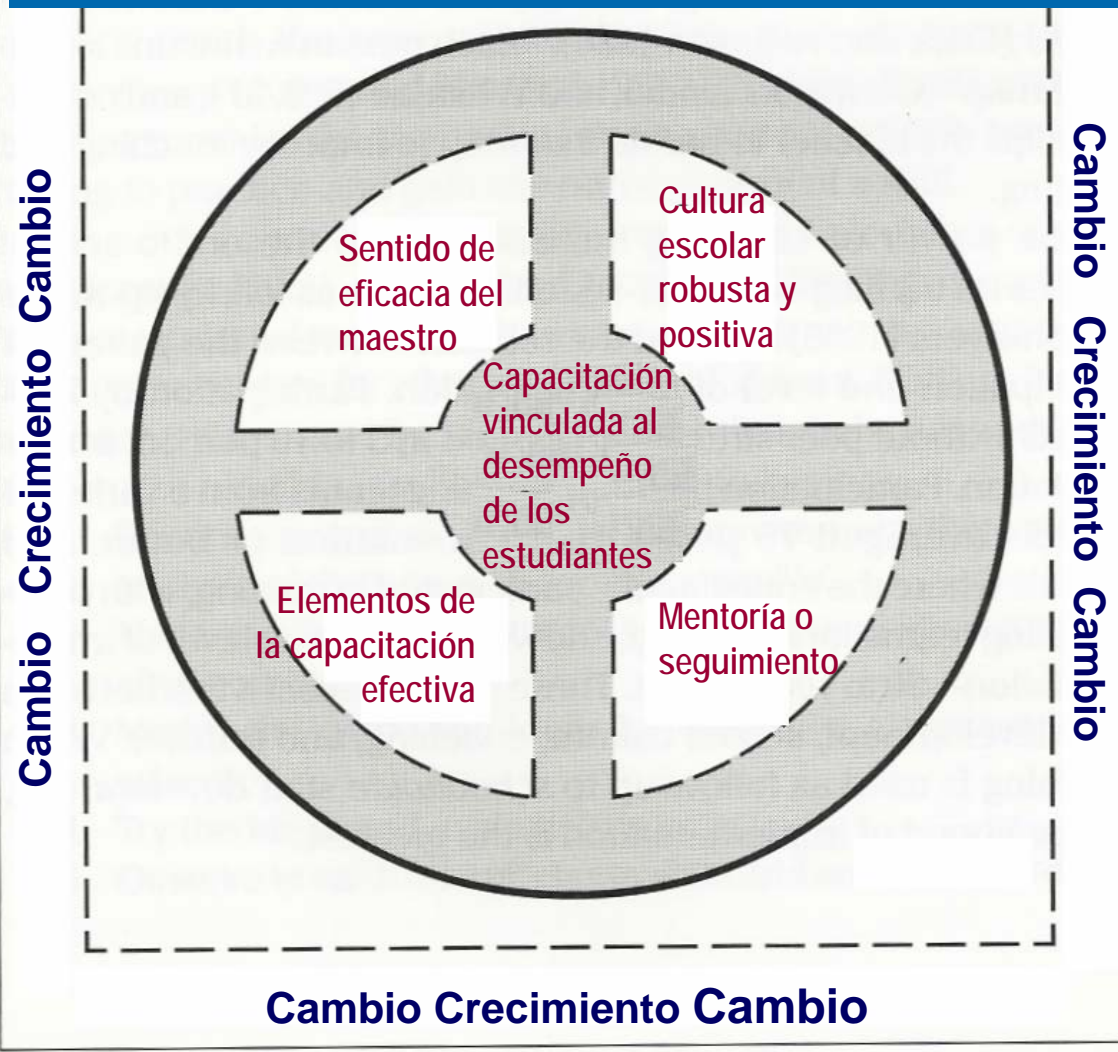


Modelo
Valerie H. Moyer
(1997), pág. 24

Componentes del diseño de Capacitación efectiva

1. Presentación de la teoría o racional
2. Demostración o modelaje de la destreza o concepto
3. Práctica de la destreza o concepto bajo condiciones simuladas
4. Retrocomunicación
5. **Reflexión y metacognición**

Condiciones que apoyan la transferencia de la Capacitación a la práctica en el aula



Modelo
Valerie H. Moyer
(1997), pág. 24


Coaching o seguimiento

Proveer apoyo personal y asistencia técnica a los maestros/as en su propio escenario.

Coaching o seguimiento

El coaching proporciona oportunidades a los participantes de discutir, utilizar y adaptar una estrategia particular en su salón particular con sus estudiantes particulares.

Atributos del *coaching*

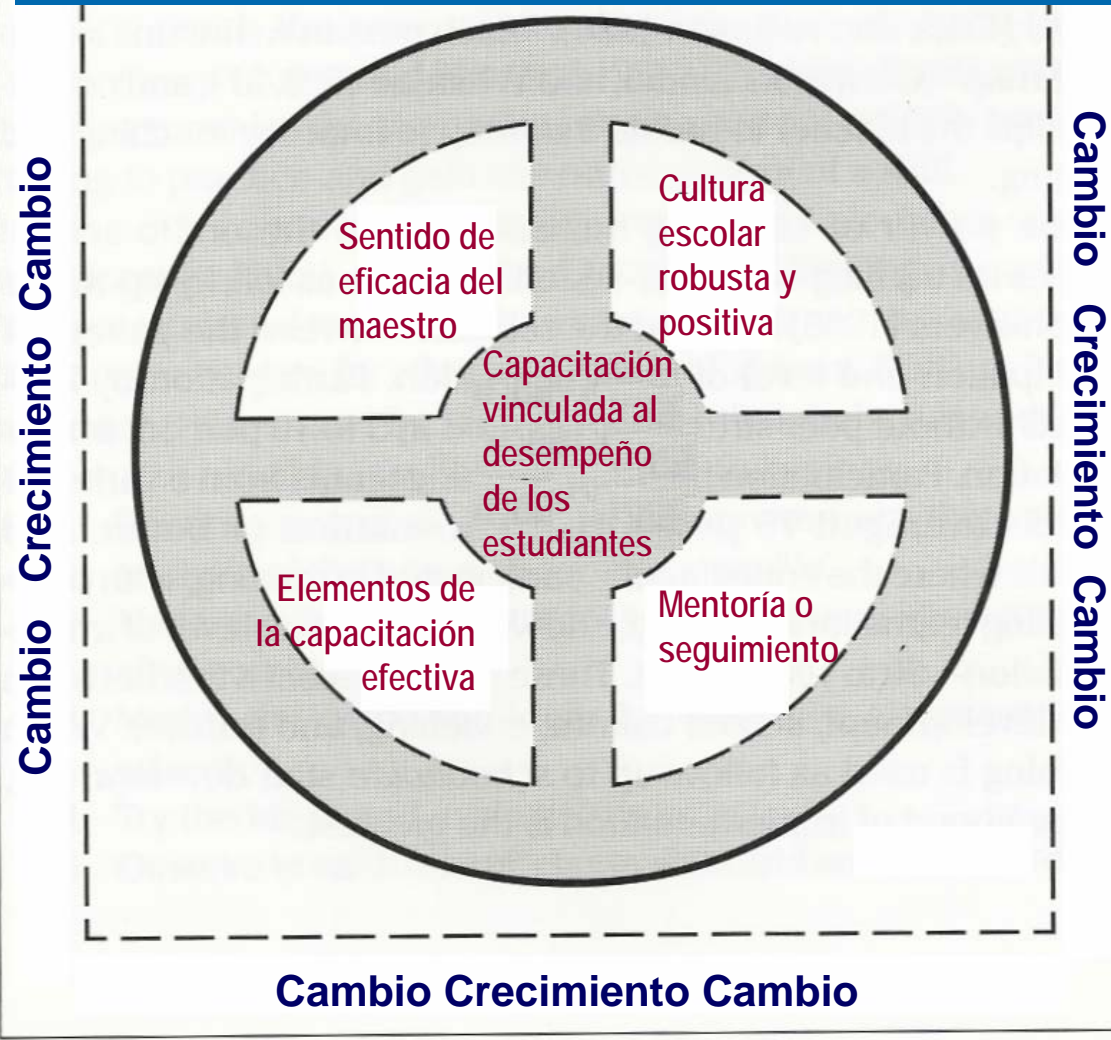
- Reflexión
 - Colaboración
 - Observación
 - Retrocomunicación
 - Compañía
- 

Datos del estudio de Joyce & Showers (1995) que reflejan la vinculación entre el desarrollo profesional, la cultura escolar, el *coaching* y la transferencia.

Niveles de Implantación

Por <u>individuos</u> sin una estructura de pares	Por <u>equipos</u> de <i>coaching</i> entre pares	Por la totalidad de la facultad de la <u>escuela</u> con <i>equipos</i> de <i>coaching</i> entre pares
5-10%	> 75%	90-100%

Condiciones que apoyan la transferencia de la Capacitación a la práctica en el aula



Modelo
Valerie H. Moyer
(1997), pág. 24





Gracias

AIA CiMa



Referencias

- Loucks-Horsley, Susan., Love, Nancy., Stiles, Katherine E., Mundry, Susan., Hewson, Peter W. (2000). *Designing Professional Development for Teachers of Science and Mathematics*. California: Corwin Press, Inc.
- Moye, V. H. (1997). *Conditions That Support Transfer for Change*. Arlington Heights, Illinois: Skylight Professional Development.
- *National Research Council. (2000). How People Learn. Washington, D.C: National Academy Press.*
- Wenzelburger, E. *La transferencia en el aprendizaje.* www.anuies.mx/principal/servicios/publicaciones/revsup/res061/txt4.htm (Recuperado el 22 de agosto de 2005)