

# Cultivando una Cultura de Coaching para Apoyar el Uso Poderoso de la Tecnología: Resultados del Modelo de Coaching Basado en Retos Piloto en Puerto Rico

Escrito por Carol Lopez y Odelia Youngue



## Agradecimientos:

Gracias al equipo de Global Education Exchange Opportunities por liderar el piloto de coaching y proporcionar apoyo y estímulo a las escuelas y los participantes del piloto.

Revisión y análisis adicionales proporcionados por la Dra. Christina Luke Luna, Maria Romero, Kristen Franklin, Mahsa Bakhshaei, John Seylar, Dra. Courtney Teague y Kasey Van Ostrand.

Agradecimientos adicionales al Departamento de Educación de Puerto Rico que proporcionó fondos para apoyar el proyecto.

## Tabla de Contenido

Agradecimientos: . . . . .	.2
Introducción . . . . .	.4
Métodos . . . . .	.7
Resultados . . . . .	.10
Coaches . . . . .	.10
Maestros . . . . .	.11
Micro-credenciales . . . . .	.13
Impacto . . . . .	.15
Relaciones . . . . .	.15
Sistemas . . . . .	.15

## Introducción

Cuando se trata de colaboración y apoyo, los maestros en Puerto Rico ya han establecido el estándar, especialmente durante la pandemia COVID-19. La creciente necesidad de integración tecnológica en un entorno académico remoto empujó a los educadores a depender unos de otros y ajustar su práctica para apoyar a los estudiantes de manera significativa. Pero estos esfuerzos han sido mayormente informales en toda la isla, ya que el Departamento de Educación de Puerto Rico no tiene una estructura de coaching formalizada.



[Digital Promise](#) y [Global Education Exchange Opportunities](#) (GEEO, por sus siglas en inglés) estableció una asociación en mayo de 2020 para apoyar y ampliar el aprendizaje profesional de los educadores y el uso de la tecnología en Puerto Rico a través de coaching y micro credenciales. Juntas, las organizaciones identificaron una oportunidad para abordar las brechas en las estructuras de coaching y experimentar un modelo de coaching para apoyar el poderoso uso de la tecnología en las escuelas. Digital Promise y GEEO están comprometidos a formar al desarrollo profesional de maestros de manera que empodere a los maestros e impacte positivamente a los estudiantes.



Como parte del piloto, los líderes escolares, coaches y maestros se comprometieron con micro credenciales para apoyar su viaje de aprendizaje profesional en torno al cambio de sistemas, el coaching y la tecnología. Las micro-credenciales son certificaciones digitales que verifican la competencia de una destreza específica o un conjunto de destrezas de una persona. Están basadas en competencias, respaldadas por investigaciones, bajo demanda, personalizadas y compartibles.

De enero a junio de 2021, GEEO, con el apoyo de Digital Promise, lanzó un piloto de **coaching de 6 meses con 10 escuelas en todo Puerto Rico**. El piloto se basó en el Modelo de Coaching Basado en Retos que se desarrolló mediante el trabajo de Digital Promise en el Proyecto de Aprendizaje Dinámico.<sup>1</sup> El objetivo del piloto era ayudar a los entrenadores a trabajar con los profesores para mejorar su uso de la tecnología y hacer frente a los retos educativos y profesionales utilizando estrategias innovadoras.



**9 escuelas estaban localizadas en áreas rurales**



**1 escuela estaba localizada en un área urbana**



**8 coaches tenían Grados de Bachillerato**



**2 coaches tenían Grados de Maestría**

<sup>1</sup> El Proyecto de Aprendizaje Dinámico es un programa de coaching basado en el salón de clases en el que los maestros participantes son entrenados para usar la tecnología para apoyar el compromiso de los estudiantes y promover el desarrollo de la agencia, así como destrezas como el pensamiento crítico, la colaboración y la creatividad. Digital Promise lanzó el Proyecto de Aprendizaje Dinámico (DLP, por sus siglas en inglés) en 2017 con el objetivo de aumentar la equidad educativa y el uso impactante de la tecnología mediante el coaching instructivo.



Pueblo	Región	Nombre de la escuela	Nivel
Camuy	ORE de Arecibo	S. U. Joaquin Vazquez Cruz	K-8vo
Ciales	ORE de Arecibo	Juan Antonio Corretjer	9no-12mo
Lares	ORE de Arecibo	S. U. Angélica Delgado (S.U. América)	PK-8vo
Hatillo	ORE de Arecibo	Padre Aníbal Reyes Belen	9no-12mo
Camuy	ORE de Arecibo	Juan A Corretjer	K-8vo
Naranjito	Ore de Bayamón	Francisco Morales	9no-12mo
Corozal	Ore de Bayamón	Vocacional Nueva De Corozal	9no-12mo
Orocovis	Ore de Bayamón	Superior Alberto Meléndez Torres	9no-12mo
Corozal	Ore de Bayamón	Emilio R. Delgado	9no-12mo
Bayamón	Ore de Bayamón	Luis Pales Matos	6to -12mo

# Métodos

## Métodos



1. **Creación de Contenido:** Digital Promise adaptó y desarrolló materiales de coaching para apoyar al piloto. Esto incluyó una guía de implementación de coaching, una Guía de Facilitador de Coaching que se alineó con el currículo<sup>2</sup> de Google Certified Coach, y gráficos de Modelos de Coaching Basados en Retos.



2. **Colaboración:** Digital Promise colaboró con GEEO en la implementación del piloto de coaching facilitando reuniones de coaching, talleres de coaching y reuniones quincenales de planificación y apoyo con GEEO. Durante estas reuniones, los equipos de Digital Promise y GEEO discutieron los módulos del currículo de Google Certified Coach y diseñaron actividades atractivas para apoyar a los coaches.



3. **Selección:** GEEO identificó 10 escuelas para participar en el programa piloto de coaching. La selección escolar se basó en los siguientes criterios:

- Debe ser una escuela de 9no-12mo o secundaria
- Debe tener "Maestros Recurso Uso de la Computadora" (MRUC) o Maestros Recurso de Tecnología ya instalados.

Una vez seleccionadas las escuelas, GEEO se comunicó con los directores de las escuelas para presentar el proyecto piloto y explicar lo que el proceso implicaba. Luego se facilitó una reunión con los directores, los MRUCs y los maestros.

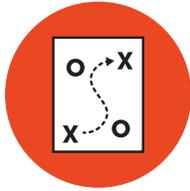


4. **Apoyo escolar:** GEEO facilitó talleres con directores y MRUCs en los que se analizaron las competencias necesarias para garantizar la implementación exitosa del piloto, la importancia del aprendizaje profesional continuo con micro credenciales combinadas con el modelo de coaching, el uso de equipos de Microsoft y herramientas TIM para documentar el progreso del coaching y una cronología de actividades.



5. **Apoyo para Coaches:** GEEO estableció una comunidad de aprendizaje profesional con los 10 coaches de las escuelas piloto. El personal del GEEO utilizó la guía de implementación y facilitación para apoyar a la cohorte mediante el currículo de Google Certified Coach. GEEO llevó a cabo actividades semanalmente asincrónicas utilizando el espacio de Microsoft Teams y las herramientas TIM, reuniones sincrónicas de 1 a 2 horas y horas de trabajo que proporcionaron tiempo no estructurado para discutir el progreso y materiales de coaching mientras trabajaban con los maestros.

<sup>2</sup>El currículo de Google Certified Coach proporciona a los coaches instruccionales herramientas y estrategias que apoyan sus interacciones 1:1 con los maestros. El plan de estudios está adaptado a los coaches y diseñado para ser completado secuencialmente.

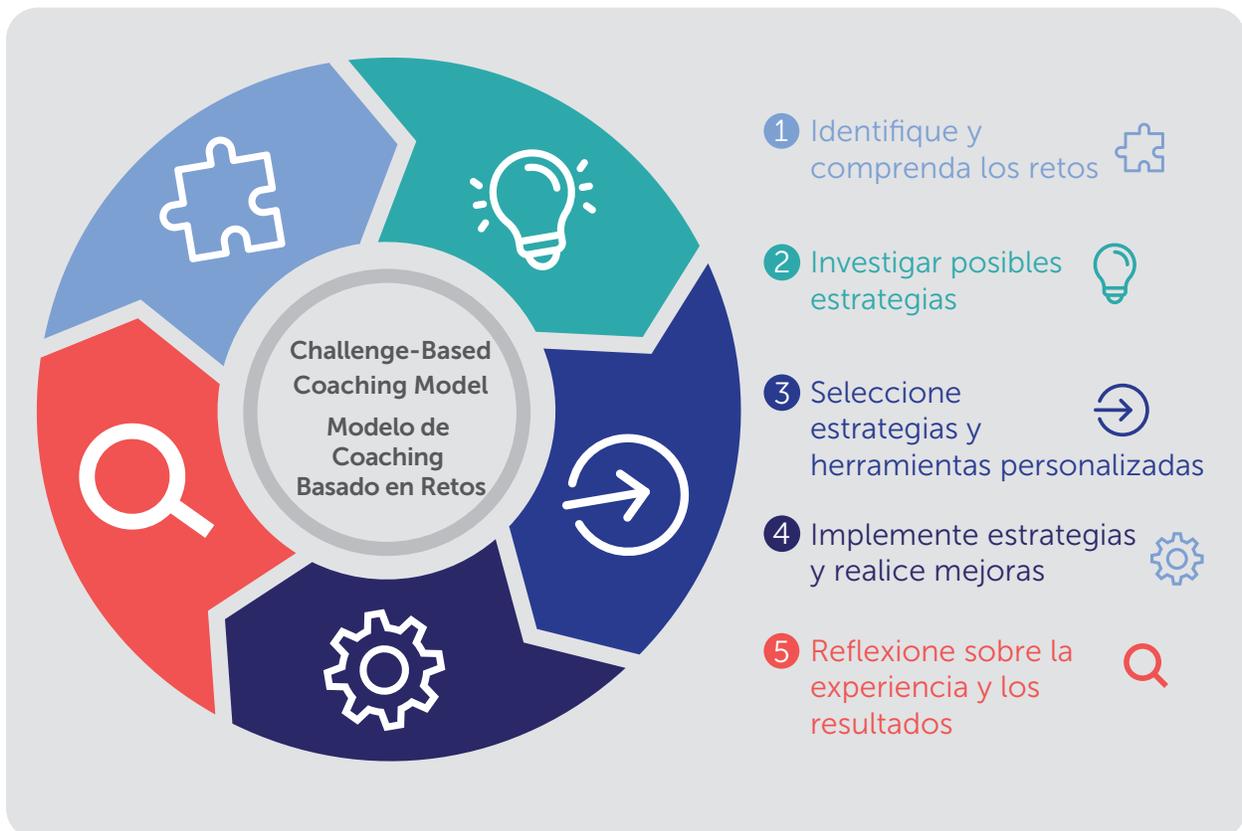


**6. Implementación del Modelo de Coaching Basado en Retos:** Cada coach trabajó con dos maestros para establecer metas, identificar desafíos, crear estrategias, reflexionar acerca de los resultados, y apoyar a los maestros en la obtención de micro-credenciales alineadas con los retos y estrategias en las que estaban trabajando. A lo largo del piloto, los coaches establecieron reuniones con los maestros cada 1-2 semanas y se comunicaron frecuentemente por correo electrónico, llamadas telefónicas y/o textos para apoyo adicional.



**7. Evaluación:** Digital Promise desarrolló herramientas de evaluación que incluyeron encuestas y protocolos de grupos focales para recopilar información sobre el piloto de coaching de coaches, maestros y líderes. Digital Promise administró una encuesta a coaches y maestros y facilitó discusiones grupales con coaches y líderes por separado al final del piloto de coaching. El propósito de la evaluación es aprender sobre la experiencia de los coaches, maestros y líderes comprometidos con el piloto y mejorar los ma-

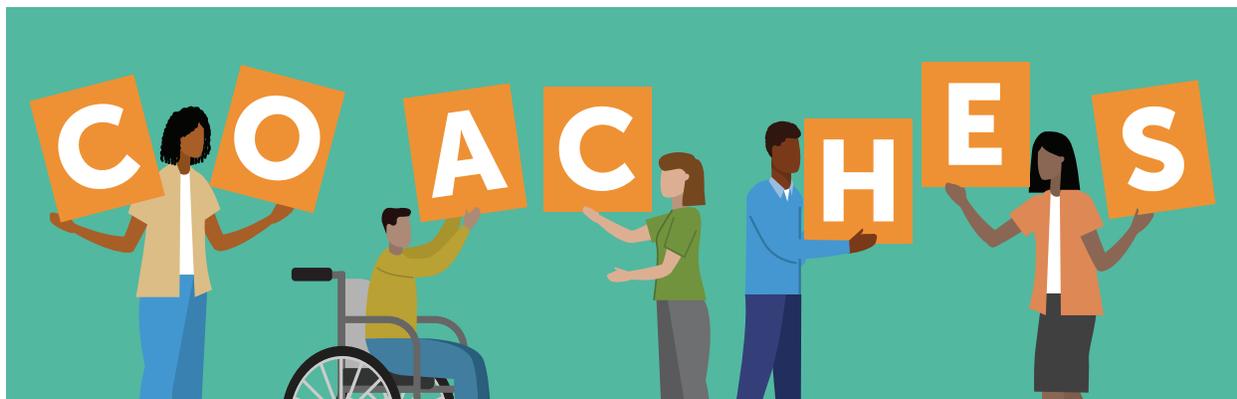
teriales y el proceso de coaching. Los resultados y la retroalimentación se compartieron con GEE0 y este informe con líderes escolares en Puerto Rico que podrían estar interesados en involucrarse con el modelo de coaching en el futuro.



# Resultados

## Resultados

### Coaches



# 88.89%

de los coaches se sintieron confiados en continuar implementando el Modelo de Coaching basado en Retos en su práctica más allá del piloto apoyado por GEE0 y Digital Promise.

# 77.78%

de los coaches estuvieron satisfechos con la experiencia del piloto de coaching.

# 100%

de los coaches se sintieron apoyados por GEE0 y la comunidad de aprendizaje profesional.

### Condiciones que apoyaron la implementación exitosa del coaching:

- Menos clases asignadas al coach
- Compromiso de los líderes escolares con el trabajo de coaching
- Entusiasmo de los maestros por el trabajo de coaching

*Todos los que somos maestros de computadora queremos que nuestros compañeros incorporen mejor la tecnología en su práctica. Es nuestro deber, y nuestra motivación siempre.*

- Coach

*En el futuro, mi idea es trabajar con los maestros para identificar sus necesidades y encontrar mejores formas de apoyar a los estudiantes, principalmente en las materias básicas.*

- Coach

## Maestros

**100%**

de maestros apoyados por coaches en el piloto acordaron o acordaron firmemente que:

- Mi experiencia trabajando con mi coach fue sencilla y clara.
- Mi experiencia trabajando con mi coach fue gratificante.
- Las preguntas sobre mis prácticas de enseñanza fueron respondidas rápidamente por mi coach.
- El trabajo con mi coach ha mejorado mis prácticas de enseñanza.

**85.72%**

de los maestros confían en su capacidad de continuar implementando los aprendizajes de su coach en su propia práctica de enseñanza.

**71.43%**

de los maestros eran entusiastas en gran medida sobre el modelo de coaching en comparación con otras formas de coaching.

**100%**

de los maestros expresaron su convicción de que es valioso que los maestros colaboren con los coaches en entornos de aprendizaje virtual, como el aprendizaje híbrido y el aprendizaje a distancia.

### Los maestros señalaron las actividades más impactantes con su coach, incluyendo:

- Trabajo colaborativo
- Introducción a nuevas herramientas para mejorar la práctica en el salón de clases
- Introducción a nuevas estrategias y juegos
- Participación con micro-credenciales

*Mi coach fue excelente. Aunque la disponibilidad de tiempo fue difícil, se hicieron todos los esfuerzos posibles para hacer avanzar el proyecto con calma y alegría.*

- Maestro



# Micro-credenciales

## Micro-credenciales



de los coaches ganaron una micro-credencial.

De esos,



informaron que la micro-credencial fue útil para su práctica de coaching.

Las micro-credenciales que los coaches ganaron fueron:



Creando ciudadanos digitales



Liderazgo visionario para el uso de la tecnología



Utilizar la tecnología como herramienta de aprendizaje profesional

Las micro-credenciales que los maestros ganaron fueron:



de los maestros ganaron una micro-credencial.



Utilizar la tecnología como herramienta de aprendizaje profesional



Dirigiendo los medios digitales

*Estoy muy a gusto con las micro credenciales. Creo que son una gran estrategia para aumentar el desarrollo profesional de los docentes de mi escuela. Pretendo utilizarlas también como guía con grupos pequeños para despertar el interés de los demás.*

- Líder escolar

*La micro credencial de liderazgo fue excelente. Se usó para hacer un plan de integración tecnológico en la escuela.*

- Coach

Impacto

# Impacto

## Relaciones

- **Para fomentar una colaboración efectiva entre el coach y el maestro**, los coaches desarrollaron relaciones robustas al ayudar a los maestros a sentirse cómodos al comunicarse con ellos, incluso después del horario de clases.
- **El piloto de coaching fue fundamental para fortalecer las relaciones de los líderes escolares con los coaches.** Un director de escuela compartió que este proyecto abrió una fuerte comunicación Director/MRUC que incluso transformó esta relación en una amistad.

*El trabajo en equipo, no tan solo con la MRUC (coach), sino también con las otras dos maestras, fue sumamente enriquecedor. Ese trabajo en equipo fue excelente. Se creó una mayor relación, hay más confianza.*

*- Líder*

## Sistemas

- Los directores escolares creen que el piloto de coaching no solo benefició a los coaches y maestros, sino también a los estudiantes y sus familias.
- Los líderes escolares quieren **proponer nuevas estructuras académicas al Departamento de Educación**, donde maestros previamente seleccionados que quieran participar en proyectos especiales, como el piloto de coaching, tendrían **menos clases asignadas para proporcionar más tiempo para el desarrollo profesional.**
- Los MRUCs desempeñaban una función de coaching tradicionalmente informal en las escuelas. El piloto de coaching les permitió tener **más intención y estructura en su trabajo apoyando a otros maestros, les ayudó a entender el propósito del coaching, y explorar maneras de convertirse en coaches más efectivos.**
- El piloto animó a los líderes escolares a abogar por coaches dedicados a tiempo completo para escalar el modelo de coaching. Como resultado del proyecto piloto, un director de escuela trabajó para la **transición de un MRUC temporal (coach) a un empleado a tiempo completo el próximo año y los años siguientes.**

*El coaching es sumamente importante. Si no tenemos coaching, no vamos a poder funcionar porque necesitamos ese ánimo. Las ideas que nos daban nos hacían encender nuestro intelecto y poder trabajar mejor.*

*- Líder*

*Mi recomendación sería que más escuelas se integren. Es un proyecto riquísimo en conocimiento y herramientas tecnológicas*

*- Líder*

### Información de Contacto:



Para más información sobre Digital Promise y micro-credenciales comuníquese a [microcredentials@digitalpromise.org](mailto:microcredentials@digitalpromise.org)



Para más información sobre GEE y su labor, comuníquese a [info@geopr.com](mailto:info@geopr.com)