

La observación entre pares: aprendiendo de un reflejo.

Peer observation: learning of a reflection

Carmen Alicia Magaña Figueroa

Universidad de Colima, México

cmaganaf@ucol.mx

Evangelina Flores Hernández

Universidad de Colima, México

florese@ucol.mx

Resumen

Este artículo reporta los resultados de una investigación sobre la inclusión de la observación de pares académicos de una escuela de una universidad estatal. La metodología consistió en entrevistas y el análisis de los reportes de reflexión sobre la observación de los sujetos del estudio. Dicha investigación surge de una idea generalizada según experiencia de docentes, que el proceso de observación ha resultado como algo amenazador, ya que perciben esto como un acto donde se va a juzgar o criticar su trabajo frente al aula. Por lo tanto, en esta investigación se ofrecen algunas estrategias para que la observación sea considerada como una situación de aprendizaje de uno al otro, en pares. Entre los hallazgos destaca la buena disposición que tuvieron los docentes para cooperar y compartir sus experiencias e inquietudes para integrarlas al esquema sugerido de observación. Y con esto beneficiar, de igual manera a los maestros observados y a los que son observadores, esto mediante un acuerdo mutuo sobre lo que se observará, cómo se observará y con qué propósito se observará.

Palabras clave: observación, esquema, pares.

Abstract

This article reports the results of an investigation of the inclusion of academic peer observation in a school of a state university. The methodology consisted of interviews and the analysis of the reflection reports on the observation of the study subjects. This investigation begins from a widespread idea that teachers experience the process of observation as threatening, as they perceive this as an act in which the teacher's work is judged or criticized in the classroom. Therefore, some strategies are provided to improve and strengthen peer observation. Among the findings, it has to be mentioned that the willingness of teachers was important because they cooperated and shared their experiences and concerns to integrate them to the suggested observation scheme. And with this benefit, observees and observers will share by mutual agreement on what is going to be observed, how is going to be observed and what is the purpose of the peer observation.

Key words: observation, strategies, peer.

Fecha recepción: Octubre 2014 **Fecha aceptación:** Abril 2015

Introducción

Este documento tiene como objetivo discutir el papel de la observación entre pares en la formación del desarrollo de los maestros en servicio. En primer lugar, se va a definir lo que es la observación, lo que es la observación de pares y sus ventajas para el desarrollo docente. Después, se sugiere un esquema de observación de pares. Por último, se proporciona una justificación para el esquema de observación y su puesta en práctica en el contexto profesional institucional.

1. Observación

Se puede pensar, que es deseo de los maestros ver como enseñan sus pares académicos, como negocian con el contenido de la materia, cómo interactúan con los alumnos, y como manejan el salón de clases. Sin embargo, basado en lo anterior, se cree que los maestros le darán una cálida bienvenida a los compañeros para que los observen, pero no es realmente el caso. Por lo tanto para poder entender y explicar la situación dentro del aula relacionada con la observación, se mencionan a continuación varias definiciones.

El término de observación en el aula se define como la descripción sin prejuicios de eventos de la clase que pueden ser analizados y se les da una interpretación, Gebhard (1999:35). Mientras que Bailey (2006:93) se refiere a la observación, como el proceso de ver sistemáticamente eventos de enseñanza; mientras Malderez (2003:179) considera que es una forma común de obtener información que puede ayudar a los maestros para "dar sentido a situaciones educativas, medir la eficacia de las prácticas educativas y los intentos del plan de mejora".

Según Wanjryb (1992:1), la observación es "una herramienta de múltiples facetas para el aprendizaje" que ofrece al observador "una gama de experiencias y procesos que pueden convertirse en parte de la materia prima del crecimiento profesional de un profesor".

1.1 Los propósitos de observación

Los propósitos para los que comúnmente se utiliza la observación pueden ser para la formación, el desarrollo, para su evaluación y para el desarrollo del propio observador. Estos diferentes propósitos de la observación tendrán un impacto en los observadores y los que son observados, que aprenden los beneficios de la información que arroja; el enfoque de la observación, de la naturaleza del aprendizaje, la frecuencia de observación que se produce y lo que sucede antes y después de la observación, Malderez (2003:179).

Observación para la formación "donde el centro del aprendizaje es el comportamiento del practicante" (Malderez, 2003:180). Este tipo de capacitación se utiliza generalmente en situaciones de pre-servicio de la enseñanza. Un capacitador proporciona retroalimentación generalmente desde una percepción crítica o directa, comentando sobre lo que salió bien o mal (Maingay, 1988:120).

Observación para el desarrollo, donde el observado (quizás con apoyo) hace sus propias conclusiones acerca de cómo “utilizar lo que le dijo el observador y sus observaciones”. Algunos ejemplos de observación para el desarrollo son: la observación entre pares, en el servicio de observación; y la mayoría de tutoría previa al servicio y otras formas de investigación profesional (Malderez, 1998:180).

Observación para el desarrollo del propio observador, se refiere al tipo de observación con el fin de recoger ideas o porqués / tener una oportunidad para reflexionar sobre su enseñanza a través del proceso de ver a alguien más (Maingay, 1988:121).

Observación para la evaluación se refiere al objetivo principal donde el observador puede hacer un juicio (Malderez, 2003:180). Se lleva a cabo generalmente por un asesor o inspector de la institución en la que el profesor está trabajando. Debido al hecho de que esta observación implica emitir juicios, Maingay (1988: 127) es de la opinión de que los maestros tienden a sentirse amenazados y nerviosos, y así las lecciones enseñadas pueden llegar a ser una "pantalla de una sola vez y por lo que se aísla el rendimiento ya que está muy poco relacionado con el lecciones a evaluar”.

1.2 Resistencia a la observación

A pesar de que la observación entre compañeros puede ser tan beneficioso como otros tipos de observación, todavía es considerado por muchos como una experiencia negativa, ya que como maestros se tiende a relacionar la observación para la evaluación o valoración. Como Richards y Farrell (2005:85) señalan, la observación es a menudo vista como una experiencia negativa, ya que trae a la mente ese pensamiento donde se cree que la observación es para juzgar el trabajo realizado y llevar a cabo un tipo de evaluación que puede afectar el desempeño del maestro.

Muchos maestros también encuentran a la observación como intrusiva y crítica. Bailey (2006:87) dice que tener un visitante tomando notas o audio-grabando una lección aumenta la ansiedad y hace que los maestros se sientan nerviosos por ser observados. Algunos maestros también pueden considerar a la observación como sinónimo de evaluación. Wallace (1998:104) afirma que una de las razones por las que los maestros son resistentes a la presencia de los demás es porque "comienzan a comparar la observación con la evaluación". Malderez (2003:181) considera que a pesar de la observación está diseñada para la capacitación y fines de desarrollo, la historia

generalizada de ver a la observación es como herramienta de evaluación que ha dado lugar a una comprensible renuencia por muchos para ser observados.

Otra de las razones por qué los maestros se resisten a ser observados es que no conocen o estén familiarizados con los objetivos de la observación. Bailey (2006: 88) señala que parte de la ansiedad que los maestros sienten acerca de ser observados es causado por no saber si la observación es para fines de lograr un mejor desarrollo o evaluación.

"... Un maestro u otro observador que observa de cerca y lleva el seguimiento de una clase o parte de una lección con el fin de obtener una comprensión de algún aspecto de la enseñanza, el aprendizaje, o en el aula de interacción" (2005:85).

2. Observación entre pares

La observación entre pares cae en la categoría de la observación para el desarrollo como se mencionó anteriormente. Según Richards y Farrell (2005), observación de pares se refiere a: White (2003:1) afirma que la observación de los compañeros se puede llevar a cabo en dos tipos de parejas: el mentor / principiante y maestros con experiencia / maestros con experiencia. El enfoque en el primero es ayudar a los novatos a desarrollar habilidades de enseñanza por observar y ser observado por un colega con experiencia. El objetivo de la segunda es "proporcionar oportunidades a los maestros con experiencia para reflexionar sobre su enseñanza".

2.1 Ventajas de la observación entre pares

Richards y Farrell (2005: 86) señalan algunas de las ventajas de la observación entre pares:

- ofrece una oportunidad para que los maestros vean cómo sus colegas enfrentan los mismos problemas que ellos a diario;
- estimula la reflexión sobre su propia práctica personal mediante la observación de otros maestros;
- permite a los maestros compartir ideas y experiencias;

- ofrece la oportunidad de ver cómo otros maestros enseñan;
- da la oportunidad de recibir comentarios sobre su enseñanza y;
- permite que los docentes desarrollen auto-conciencia de sus propios estilos de enseñanza.

Randall y Thornton (2001:120) consideran como una ventaja la observación entre colegas, ya que para ellos, no hay necesidad de contratar a un supervisor externo. La observación entre pares ofrece un medio ambiente que puede ser más relajado, ya que hay dos maestros que no sólo se conocen entre sí, pero también se puede aprender de los demás. Wragg (1994:92) considera que el trabajo en par da reciprocidad, es decir, cuando dos maestros trabajan juntos para estudiar y observar, es una rica forma de desarrollo profesional, ya que es muy difícil de ver el rendimiento de otros maestros sin reflexionar sobre la práctica de uno mismo.

Además, Malderez y Bodóczy (1999:131) consideran que la observación de pares ayuda a fomentar “una cultura de cooperación profesional, que evita el riesgo de aislamiento maestro, un factor que puede obstaculizar el desarrollo profesional”.

2.2 Desventajas de la observación entre pares

Randall y Thornton (2001:20) señalan que, a pesar de que el uso de la observación de pares podría reducir la ansiedad ya que los maestros son observados por amigos o compañeros de trabajo, el riesgo de que esto pudiera tener es la falta de objetividad, como comentarios o sugerencias que pueden ser "muy positivos debido a la amistad”.

3. Esquema para la observación

Una de las razones para considerar un esquema para la mejora en la implementación de la observación entre pares es debido a que en experiencia del investigador, la observación a la que se ha enfrentado ha sido para fines de evaluación. Sin embargo, las impresiones de los maestros compañeros que iban y fueron observados junto con él, fueron negativas ya que la mayoría de los maestros recibieron una crítica al trabajo y no una observación con fines de mejora, desarrollo o formativa, que pudiera darles una retroalimentación que ayudara a

mejorar su desempeño en la enseñanza. No vieron la observación como un medio de desarrollo, sino como una forma de evaluación, el juicio y de intrusión.

4. Justificación para el esquema de la observación.

El propósito de sugerir un nuevo esquema para la observación de pares es animar a los maestros para ver la observación como un medio de desarrollo profesional y personal, y no como algo valorativo o crítico. Es decir, ayudar a crear un ambiente de cooperación entre los colegas de la misma institución, y de apoyar el involucramiento de estos en un mejor desempeño en su enseñanza frente a grupo. Por lo que se considera importante en el diseño de este sistema de observación, el punto de vista de los compañeros cercanos, colegas, y sus ideas para que este esquema de observación, como se ha aprendido con la experiencia llevada, que los comentarios son muy importantes en la formación del profesorado. El esquema de observación sugerido se divide en cinco fases:

1. Una entrevista para conocer la opinión de los maestros sobre la observación (véase el Apéndice 1);
2. Una reunión de personal donde los maestros lleguen a un acuerdo sobre los criterios para la observación y un instrumento de observación;
3. Una reunión previa a la observación (Ver el Apéndice 2 para las directrices);
4. Un instrumento de observación (véase el Apéndice 3);
5. Una reunión o sesión de retroalimentación post-observación (Ver el Apéndice 2 para las directrices).

4.1 Análisis de los resultados

4.1.1 La entrevista

Cosh (1999:22) señala que, dado que la mayoría de los maestros tienen poca experiencia en la observación, es decir, han observado una vez o ninguna, a han o no observado a sus compañeros, y por esto no están seguros si su función es evaluar, juzgar o para aprender (Véase el Apéndice 1 de cuestionario).

El objetivo de esta entrevista es descubrir cómo se sienten al respecto, también para entender lo que los maestros necesitan o desean. Los resultados de este cuestionario también ofrecen algunas ideas sobre aspectos de la enseñanza que los maestros quieren centrarse en la sesión de observación o siendo observados, y el tipo ideal de retroalimentación que preferirían. Sobre los criterios es vital en cualquier esquema de observación de pares. Como Fitzpatrick (1995:1) sugiere, el primer paso de un esquema de observación es buscar un acuerdo de los docentes.

A continuación se enlistan las respuestas de la entrevista que se realizó, en las siguientes categorías:

4.1.2 Opiniones sobre cómo los maestros se sienten cuando alguien evalúa su lección.

- "Me siento mal, nervioso e incómodo".
- "Preocupado porque, preocupado y con ganas de mejorar las cosas que está haciendo mal".
- "Me siento avergonzado, pero no demasiado".
- "Incómodo, pero tal vez feliz porque estoy recibiendo ayuda, y asustado".

Estas opiniones muestran que la mayoría de los maestros que han observado para fines de evaluación de maestros se conectan con la observación de evaluación, lo que conduce a la ansiedad y el nerviosismo.

4.1.3 Opiniones sobre la observación entre pares.

Algunos maestros consideran la observación de pares como beneficioso.

Por ejemplo:

- La observación de pares es una buena herramienta para el desarrollo docente, para saber si se están haciendo las cosas bien. A veces te gustaría una opinión de otro, a veces no quieren".
- "Podemos mejorar la forma en que enseñamos. A veces no nos damos cuenta de los errores y podemos corregir los errores que hacemos"

Con estos comentarios, se puede observar que aunque la mayoría de los maestros se sienten preocupados por la observación, piensan que la observación de pares es beneficiosa, ya que la mayoría de sus comentarios fueron positivos.

Pero, también hubo opiniones negativas acerca de la observación entre pares, tales como:

- "Yo no creo que es útil porque todos los maestros se ponen nerviosos y es algo que nosotros como maestros no nos gusta, ver a la gente alrededor de nosotros cuando trabajamos."

Se considera que este comentario es muy interesante, ya que refleja lo que la mayoría de los maestros piensan sobre la observación entre pares, y es que la ven como una herramienta útil para el desarrollo, otros pueden ser reacios a observar, incluso por sus compañeros, ya que pueden ver la observación entre pares como una intrusión a sus aulas, ya que ven su forma de enseñar como algo personal.

4.1.4 Opiniones sobre los aspectos de la enseñanza que les gustaría observar :

- "Todo. Bueno, uno en particular, tal vez la gestión del aula".
- "Todos los aspectos".
- "La organización de la clase, habilidades y destrezas".
- "Especialmente precisión, materiales, interacción y participación".
- "Mis técnicas de enseñanza, los materiales que utilizo, mis propias habilidades de hablar y de enseñanza y mi relación con mis alumnos".

Los comentarios mostrados anteriormente sirvieron para poder diseñar me ayudaron a diseñar un instrumento de observación basado en los aspectos de enseñanza / aprendizaje de los maestros les gustará que se celebrará el.

- "Me gusta opinión escrito, pero no de una manera, me gustaría ver lo que los comentarios son y luego ver cómo cada uno de ellos y luego discutirlos".
- "Me gustaría tanto la retroalimentación de un solo sentido y más tarde, encuentro con el observador y hablar de ello".
- "Me gustaría tener un diálogo".

- "Me gustaría un diálogo retroalimentación con el observador".
- "Cara a cara retroalimentación, y justo después de la lección, porque todo es fresco".

4.1.5 Opinión sobre cómo los maestros les gustaría recibir la retroalimentación

Se considera que la retroalimentación es la etapa más importante de la observación, ya que es cuando los maestros aprenden y se dan cuenta cómo están haciendo su trabajo y lo que necesitan para mejorar. Es entonces importante saber que es muy válido y significativo para los maestros esta etapa en los resultados de la observación en pares.

El siguiente paso del plan es tener una reunión en la que el objetivo, el enfoque de la observación y la clase de los maestros que necesitan retroalimentación se establecen con el fin de implementar un sistema de observaciones de los pares.

4.3 Reunión “pre observación”

El propósito es de que tanto el observador y el maestro observado puedan preparar y discutir sobre el contenido y las preguntas que se utilizarán en la sesión de observación. Fitzpatrick (1995:1) sugiere un debate preliminar para intercambiar puntos de vista sobre el tema. Tanto observador y el observado se les dará una guía-hoja con preguntas antes de la lección para que ambos lleguen a un acuerdo sobre el enfoque de la observación y el tipo de retroalimentación que el observado desearía recibir, así como el material que se utilizará en clase y conseguir un poco de información general sobre la clase. (Véase el Apéndice 2 para las directrices)

4.4 Una primera reunión personal

Las razones por las que se sugiere una reunión antes de la observación es para:

Informar que la observación es voluntaria, además de hacerles saber que es para fines de desarrollo y no de evaluación. Fitzpatrick (1995:1) sugiere que en la observación con fines de

desarrollo, la participación debe ser voluntaria, y que los maestros tienen algo que decir en quién quiere observar y por quien ser observado, así como el enfoque de tal observación.

El propósito de este plan es hacer que la observación de pares sea actividad continua que permita a los maestros para aprender de la observación cada vez que van a observar y sean observados.

"El desarrollo de la habilidad de observación tiene un doble propósito: que ayuda a los maestros a obtener una mejor comprensión de su propia enseñanza, mientras que al mismo tiempo refina su capacidad para observar, analizar e interpretar, una capacidad que también se puede utilizar para mejorar su propia enseñanza " (Wanjryb (1992) 1992:7).

- Establecer los objetivos de la observación. Cosh (1999:22) señala que es muy importante tanto para el observador y el observado el "ser conscientes de la razón de ser de estos procedimientos y el espíritu con el que deben llevarse a cabo". El establecimiento de los objetivos del curso durante la reunión dará a los maestros una idea de lo que está detrás de estas observaciones, y les permitirá sentirse más seguros al respecto.
- Acordar los criterios. Cosh (1999:24) sugiere que los colegas pueden observarse unos a otros basados en criterios acordados. Ya que si no se llega a un acuerdo sobre estos, habría discusión. Acordar criterios permite a los maestros dar su opinión al momento de decidir qué observar y qué instrumento de observación que se adapte a sus necesidades. En los cursos de formación del profesorado, las opiniones y los comentarios de los maestros son muy importantes, ya que su experiencia y sus conocimientos se tienen en cuenta.
- Acordar la clase de retroalimentación que los maestros recibirán después de la observación. que les gustaría recibir después de la observación. Esto podría ser una información por escrito que podría ser discutido durante la sesión de retroalimentación, o simplemente un diálogo cara a cara.
- Acordar a quien estarán observando. Wang y Seth (1998:205) sugieren que los maestros podrían elegir a quién invitar a su salón de clases. Esto ayuda a los maestros a sentirse más cómodos y menos amenazados.

4.5 Instrumento para la Observación

Como Richards y Farrell (2005:88) comentan, el propósito de la observación entre pares es aprender a través de la experiencia de observación. Por lo tanto, se necesita un instrumento de observación para facilitar un registro de lo que se vio en la lección ya que el observador no puede depender de la memoria. El instrumento de observación que proporciono es sólo una sugerencia, ya que los maestros son los que van a decidir los criterios que utilizarán al observar y ser observados. Este instrumento de observación se basa en los comentarios de los maestros dieron en la entrevista antes mencionada. (Véase el Apéndice 3 para instrumento de observación)

Los aspectos de la enseñanza que los maestros querían centrarse fueron:

1. Gestión de la organización en el aula
2. Lección
3. Materiales
4. Relación profesor / alumno
5. Estrategias de enseñanza - aprendizaje

El diseño de instrumento de observación incluye las secciones anteriores, una sección de comentarios y una sección de preguntas al observador le pedirá al observado durante la sesión de retroalimentación. Sin embargo en la lección no se usó el instrumento para que el observador se concentrara en la lección y no se distrajera con un instrumento. Pero en la opinión del investigador, confiar en la memoria no es muy útil para dar retroalimentación, porque detalles importantes pueden ser olvidados.

El equipo se compone de secciones con un espacio para notas de campo donde se describen brevemente los principales acontecimientos que sucedieron durante la lección. La ventaja de las notas de campo es que son una forma flexible de observar una lección, el observador puede tomar notas mientras algo relevante está sucediendo; (Richards y Farrell, 2005:89). Como los mismos autores señalan, si las notas de campo pueden no captar lo que realmente sucede en el aula ya que la información puede ser insuficiente. Así que se proporcionó una sección de comentarios y retroalimentación, de modo que el observador puede tomar notas y ofrecer una imagen más clara de la lección. Al final del instrumento de observación que proporcionó una sección exclusiva para preguntas. El propósito de las preguntas que el observador debe escribir antes de que finalice la lección, es ayudar al profesor a reflexionar sobre lo que sucedió durante la clase.

4.6 Post-observación / sesión Comentarios

Fitzpatrick (1995:1) sugiere una sesión de seguimiento y reflexión sobre lo ocurrido durante la lección, y también lo hicieron los maestros que se entrevistaron, así el observado puede recibir una retroalimentación útil. Lo que se piensa importante para esta sesión de retroalimentación es permitir que los maestros reflexionen sobre su práctica.

Los observados recibirán sus comentarios después de la observación durante la sesión de retroalimentación. En dicha sesión, el observador dará comentarios y formular preguntas para que el observado para reflexionar sobre su rendimiento. Seal (1989:93) sugiere que la retroalimentación dada después de la observación debe centrarse en el desarrollo docente en lugar de evaluación de los docentes, por lo que es importante para los observadores para ayudar no sólo el el observado reflexionar sobre lo ocurrido durante la lección. (Véase el Apéndice 2 para las directrices)

Para la sesión de retroalimentación, Wanjryb (1997:1) sugiere las siguientes maneras para una retroalimentación muy útil, que permita a los maestros para reflexionar sobre la observación y les permite establecer su meta personal para su desarrollo profesional:

1. La negociación, que ayuda a establecer entre el observador y el observado los plazos y el cómo se espera que el proceso de elaboración.
2. El establecimiento de un ambiente no amenazante donde el observado se sienta cómodo y relajado para la sesión de retroalimentación.
3. Examen y resolución de problemas. Sesiones de retroalimentación son finitos, a sólo unos minutos, por lo que es importante centrarse en aspectos específicos y dar prioridad a los principales puntos de la observación.
4. Reflexión. Es importante que el observador a reflexionar sobre los comentarios que se le dieron y saber si fue un éxito en términos de sus prioridades y objetivos.

La creación de un ambiente no amenazante determina la forma en la sesión de retroalimentación se irá, como observadores y observados sienta relajado y confiado. Al señalar los puntos positivos de la sesión permite que los maestros se sienten cómodos con la lección y crea una

atmósfera positiva. Permitir a los maestros que resuman lo que piensa, fomenta la reflexión y permite saber qué mejorar en el futuro.

Como Gebhard (1999) establece que:

"El objetivo es observar otros maestros y construir y reconstruir nuestro propio conocimiento sobre la enseñanza, por lo tanto aprender más acerca de nuestras actitudes de enseñanza, las creencias y las prácticas de aula. Cuanto más observamos, más aprendemos "(1999: 38).

Conclusiones

Aunque la observación es una herramienta valiosa para el desarrollo docente, la idea generalizada de que algunos maestros tienen con respecto a la observación como un medio de intrusión en una lección y el juicio sobre él ha llevado a muchos a rechazar la idea de ser observado. Sin embargo, hay tipos de observación que permiten a los maestros aprender de sus colegas y ser mejores profesionales. Observación de los compañeros es tanto una estrategia potencialmente beneficiosa y no amenazante para el desarrollo docente que permite a los maestros no sólo aprender de los comentarios de los colegas, sino también reflexionar sobre lo que observamos y vemos a nosotros mismos a través de nuestra propia práctica. Sugerir un nuevo esquema para la observación de pares para la institución era algo que se consideró necesario para ayudar a los maestros a aceptar la observación de pares, como un medio de aprender mediante el reflejo de otro, que se la consideren como un medio natural de crecimiento profesional y personal, sin sentirse amenazados, nerviosos o sospechosos de lo que es la observación.

Bibliografía

- Bailey, K. (2006) *Language Teacher Supervision*. New York: CUP
- Cosh, J. (1999) Peer observation: a reflective model. *ELT Journal* 53/1
- Gebhard (1999) Seeing teaching differently through observation. In Gebhard J.G. & R. Oprandy. (ed) *Language Teaching Awareness*. New York. CUP
- Fitzpatrick, F. (1995) Peering at your peers. *The Teacher Trainer* 9/2
- Freeman, D. (1982) Observing teachers: Three approaches to in-service training and development. *TESOL Quarterly* 16/1
- Maingay, P. (1988) Observation for training development or assessment? In Duff, T. (ed) *Explorations in Teacher Training*. United Kingdom: Longman
- Malderez, A. (2003) Observation. *ELT Journal* 57/2
- Malderez, A. & C. Bodoczky (1999) *Mentor Courses*. Cambridge. CUP
- Randall, M. & B. Thornton (2001) *Advising and Supporting Teachers*. Cambridge: CUP
- Richards, J.C. & T.S.C. Farrell (2005) *Professional Development for Language Teachers*. Cambridge. CUP
- Sheal, P. (1989) Classroom observation: training the observers. *ELT Journal* 43/2
- Wallace, M. J. (1998) *Action Research for Language Teachers*. Cambridge: CUP
- Wang, Q. & N. Seth (1998) Self-development through classroom observation: Changing perceptions in China. *ELT Journal* 52/3
- Wanjryb, R. (1997) A framework for feedback. In A.C. Mclean (ed) 1997 SIG Selections IATLF
- Wanjryb, R. (1992) *Classroom Observation Tasks*. Cambridge: CUP
- White, G. (2003) Peer observation. (online) <http://teachingenglish.org.uk/print/411>. Accessed 11/09/2009. Link no disponible

Williams, M. (1989) A developmental view of classroom observations. *ELT Journal* 43/2

Wragg, E.C. (1994) *An introduction to classroom observation*. United States: Routledge.

Apéndice 1

CUESTIONARIO PARA MAESTROS

1. ¿Considera usted la observación de pares como una herramienta útil para el desarrollo de los maestros? Si es así ¿por qué? Si no, ¿por qué no?
2. ¿Le gustaría elegir a quién invitar a su salón de clases? En caso afirmativo, ¿por qué? Si no, ¿por qué no?
3. ¿Cree que es una buena idea para que el observador se sienta en confianza, antes de la lección? En caso afirmativo, ¿por qué? Si no, ¿por qué no?
4. ¿Cree que es una buena idea decidir entre usted y el observador de antemano lo que le gustaría ser observado en su lección? (plan, interacción, participación, precisión, fluidez, resultados, materiales, etc.) en caso afirmativo, que y por qué?
5. ¿Prefiere obtener por escrito los comentarios del observador o un diálogo de dos vías de retroalimentación con el observador en una discusión en vivo?
6. ¿Cómo se siente cuando alguien critica algo en su lección? Escriba hasta 3 adjetivos abajo.
7. Describir las “calificaciones ideales” que le gustaría obtener de su observador (caracterizarlo en cualquier manera que usted desea).

Apéndice 2a

Guía de observación entre pares – Guía del observador

Antes de la observación

Observador y el observado se reunirán antes de la clase programada.

Pregunte al observador a las siguientes preguntas:

¿Puede describir su grupo en tres palabras?

¿En que desea que me enfoque cuando haga la observación?

¿Cómo se preparan sus alumnos para esta lección (tareas, presentación, etc)?

¿Qué tipo de actividades hará usted en esta clase?

¿Qué estrategias va a utilizar para promover la participación y el compromiso de los alumnos en la clase?

Durante la observación

Observe la lección, completar el instrumento de observación. Antes de que la lección haya terminado, escribir algunas preguntas que le gustaría hacer al profesor observado durante la sesión de retroalimentación.

Después de la observación

Pregunte al profesor observado las preguntas que anotó como sugerencia, después de la observación. Algunas preguntas propuestas para la reflexión son:

- ¿Hasta qué punto has logrado los objetivos de la lección?
- ¿Cómo sus alumnos respondieron a lo que hizo en la lección?
- Si pudieras cambiar algo de tu clase, ¿qué sería?
- ¿Hay cosas / actividades que haría de manera diferente? Mencione 3

Apéndice 2b

Guía de observación para el profesor observado

Pre - observación

El observador y el profesor observado se reunirán antes de la clase.

El profesor observado debe proporcionar al observador el plan de la lección y las muestras de los materiales que va a usar. Hágase las siguientes preguntas:

- ¿Mis actividades cumplen con los objetivos del curso?
- ¿Qué es lo que espero de esta observación?
- ¿Qué voy a hacer para promover el aprendizaje de mis alumnos?
- ¿Qué estrategias voy a usar para mejorar la participación propia y la participación en la clase?
- ¿En qué forma voy a recibir mi retroalimentación?
- ¿En qué quiero que mi observador se centre?
- ¿En qué quiero que mi observador se centre al observar a mis alumnos?

Durante la observación

Si le es posible, tome notas sobre los incidentes críticos (mala conducta de los alumnos, la incompreensión, los problemas con los materiales o recursos, etc.) y anote cualquier evidencia de que las actividades fueron exitosas / insuficientes / aburridas / interesantes, etc.

Revise sus notas y hágase las siguientes preguntas para la reflexión:

- ¿Qué ha ido bien o de acuerdo con el plan?
- ¿Sucedio algo inesperado?
- ¿Cómo respondieron mis alumnos a las actividades?
- ¿He alcanzado mis objetivos de aprendizaje?
- ¿Qué cosas habría que cambiar en la lección?
- ¿Fue una buena lección?

Apéndice 3
Instrumento para la observación en pares

Profesor observado _____ Día _____
Clase : _____ Institución: _____
Observador: _____

1. Organización del salón

1.1 Trabajo individual, en pares, o grupal

Comentarios
Preguntas
Retroalimentación

2. Organización de la lección

2.1 Warm up

Comentarios

Preguntas
Retroalimentación

2.2 Integración de habilidades

Comentarios
Preguntas
Retroalimentación

2.3 Actividades finales

Comentarios
Preguntas
Retroalimentación

3. Uso de materiales

Comentarios
Preguntas
Retroalimentación

4. **Interacción maestro-estudiante** (e.g. atmósfera, motivación del estudiante, interacción del maestro con los alumnos, etc.)

Comentarios
Preguntas
Retroalimentación

5. **Estrategias de enseñanza- aprendizaje** (e.g. corrección de errores, variedad de actividades, ejemplos, participación de alumnos.

Comentarios

Preguntas

Retroalimentación

6. Preguntas para reflexión

--