

GUÍA SOBRE PRÁCTICA REFLEXIVA

La reflexión y autorreflexión como indagación dinámica de la práctica profesional

La influencia que tiene la reflexión en la creación de aprendizajes más efectivos ha sido ampliamente discutida (Cowan, 1998; Brockbank y McGill, 1998), a partir de la consideración del **lugar de la reflexión en el proceso de aprendizaje**, como un paso en el Ciclo de Aprendizaje Experiencial de Kolb (Kolb, 1984), un proceso iterativo de seis etapas (Gibbs, 1988), un marco de aprendizaje para los profesionales (Johns, 1995) y como un mecanismo que respalda específicamente la progresión desde el aprendizaje superficial al **aprendizaje profundo y transformador** (Barnett, 1997).

El **aprendizaje superficial** es, por definición, no reflexivo, en el sentido de que no se ha hecho ningún intento de examinar el significado de los hechos y la información adquiridos, o de desafiar la sabiduría convencional (Marton, 1975; Entwistle, 1996). Por otro lado, el aprendizaje profundo se caracteriza por “un deseo de comprender el punto principal, hacer conexiones y sacar conclusiones” (Brockbank y McGill, 1998), lo que resulta en una retención más efectiva del aprendizaje y la capacidad de aplicar el aprendizaje a nuevas situaciones, lo que permite una mayor transferencia de conocimiento.

Se alienta a los profesionales a reflexionar sobre incidentes críticos en su práctica y a desarrollar una capacidad para construir una teoría generalizada sobre su propio comportamiento en situaciones similares (Fook, 1999).

Se diferencia (Schön, 1983; Morrison, 1996) entre la “**reflexión en la acción**”, un proceso que es inmediato, de corto plazo y relacionado con la adaptación de estrategias o enfoques, y la “**reflexión sobre la acción**”, que tiene lugar algún tiempo después del evento y es un análisis lógico ordenado, sistemáticamente estructurado y deliberado de eventos y situaciones (Morrison, 1996). Cuando el aprendiz está preparado para abandonar las ideas preconcebidas y volver a examinar sus suposiciones fundamentales, no solo sobre el tema, sino sobre sí mismo y la naturaleza del conocimiento, comienza a tener lugar un “aprendizaje transformador” (Barnett, 1997).

Aquí comienza a emerger la distinción entre la reflexión, como una revisión de sentido común de las experiencias para informar nuestras acciones futuras, y la **reflexión crítica**, que desafía nuestras suposiciones y perspectivas (Mezirow, 1990).

Rennie (2009) define la **autorreflexión** en términos de autoconciencia y un indicador de agencia personal dentro de esa autoconciencia.

En el contexto de la acreditación de EMCC Global, la naturaleza de la **práctica reflexiva** se ve como una indagación dinámica de "pensar con un propósito" para deliberar sobre cuestiones y percepciones relacionadas con la propia práctica profesional. La **autorreflexión** puede ocurrir en un nivel individual a través del cuestionamiento, la revisión, la evaluación y la voluntad de examinar suposiciones y alternativas, lo que conduce a la modificación y asimilación de nuevas perspectivas (Hibbert, 2009; Hibbert et al., 2010), así como a la mejora continua de la práctica.

Por lo tanto, es necesario reflexionar no solo sobre los procesos de coaching, mentoring, supervisión y liderazgo, sino también examinar las suposiciones, los sesgos, los valores y creencias personales y las nuevas perspectivas asimiladas. Esto puede ayudar a profundizar las reflexiones personales e identificar y profundizar en pensamientos, sentimientos y comportamientos para el desarrollo profesional continuo.

NOTA SOBRE LA POLÍTICA DE ACREDITACIÓN DE EMCC GLOBAL:

Los Marcos de Competencias de EMCC Global no están destinados a ser utilizados de manera crítica y evaluativa con casillas de verificación; tampoco son una lista de verificación o un conjunto de expectativas o acciones prescriptivas que deben tomarse antes de pasar al siguiente "nivel". En cambio, son un conjunto de puntos de referencia para considerar, pensar, reflexionar y practicar de forma natural en relación con el contexto en el que el individuo o el equipo está trabajando. El objetivo de utilizar los Marcos de Competencias es fomentar el diálogo, la práctica reflexiva y el aprendizaje entre todos los usuarios para mejorar y enriquecer la práctica profesional y reconocer y valorar el aprendizaje y la experiencia previos.