



Monitoreando la retroalimentación que entrego a mis profesores

Dentro de las exigentes y múltiples demandas que deben afrontar los directores y directoras escolares junto a sus equipos de gestión, está el realizar visitas al aula y retroalimentar la docencia. Estos procesos necesitan ser comprendidos por todos los involucrados como apoyo y acompañamiento a la mejora de las prácticas docentes que se implementan en el establecimiento escolar. Aquello difícilmente ocurrirá si la mirada no se centra en el proceso que implica acompañar a un docente a desarrollarse profesionalmente para maximizar su potencial en el aula. De allí que sea vital preguntarse ¿cómo saber si la retroalimentación que reciben los docentes después de un acompañamiento les resulta útil para saber qué y cómo mejorar? Responder a esta pregunta supone varias consideraciones.

Primero, la retroalimentación puede ser entendida como un proceso de aprendizaje que tiene la intención de modificar el pensamiento/comportamiento del aprendiz a través de información significativa (Ingervarson & Rowe, 2008; Insuasty & Zambrano, 2011). La información entregada puede ser verbal o no verbal (Shute, 2008). Por eso, es importante atender el qué y cómo se va a entregar información.

Tuyten & Devos (2011) realizaron un estudio que buscaba medir la utilidad e impacto de la retroalimentación dada hacia los docentes desde los líderes escolares. En otros términos, indagaron acerca de cuán efectivos son los líderes pedagógicos proveyendo retroalimentaciones. A partir de ello levantaron la siguiente propuesta teórica para comprender el proceso de retroalimentación a un docente:



El estudio da cuenta que la utilidad de la retroalimentación es clave para alcanzar la mejora y modificación de las prácticas pedagógicas. En términos más concretos, si el profesor siente que la retroalimentación le sirve, tomará en consideración la información que le entrega su director o directora. Por lo general, los estudios visualizan que la mayor cantidad de directores escolares no realizan retroalimentaciones significativas que apoyen la mejora. Esto porque proveen información irrelevante o insuficiente (Tuyten & Devos, 2011). Por lo tanto, en estas

condiciones, el acompañamiento al aula no estimula el desarrollo profesional de los docentes.

Segundo, para potenciar el desarrollo profesional docente a través de una retroalimentación efectiva, es necesario que los líderes escolares comprendan cómo aprenden sus profesores. El proceso de retroalimentación es una oportunidad de aprendizaje y mejora constante cuando se consideran cinco aspectos clave del aprendizaje en los adultos:

- 1.-** Es una experiencia de largo aliento: un proceso y no un evento
- 2.-** Ocurre en circunstancias formales e informales
- 3.-** Es modulado por experiencias individuales pasadas.
- 4.-** Está orientado hacia la resolución de problemas
- 5.-** En comparación a los niños y jóvenes, los adultos juegan un rol más activo e independiente en su proceso de aprendizaje.

En todo proceso de aprendizaje el contexto en donde se aprende (escuela u otro) y la interacción con otros tienen un rol preponderante. En consecuencia, retroalimentación y aprendizaje social son un binomio indisoluble.

Considerando lo anterior, te proponemos recoger información desde tus profesores para conocer en qué medida la retroalimentación que reciben después de un acompañamiento al aula fomenta su aprendizaje profesional. Una manera sistemática de obtener esta información es a través de la aplicación de una encuesta.

Cuando pides a tus docentes que retroalimenten las prácticas de su director/a y otros miembros del equipo directivo, estás modelando el mejoramiento de las prácticas como una tarea para toda la comunidad educativa. La oportunidad de recibir retroalimentación no está circunscrita solo al trabajo docente y, con tu apertura a la retroalimentación de otros puedes bajar temores que a veces llevan a los docentes a resistir el acompañamiento.

Procedimiento para aplicar la encuesta "Evaluando la calidad de retroalimentación que recibí después del acompañamiento al aula".

1.-

Lee los descriptores de la encuesta "Evaluando la calidad de retroalimentación que recibí después del acompañamiento al aula".



2.-

Luego de haber retroalimentado a un grupo de profesores, entrega la encuesta señalando que debe ser completada de la forma más sincera posible. Es importante que los profesores no la completen frente a ti, porque esto puede generar que se omita información o bien, se entregue información poco confiable. Fija un plazo máximo de 2 días de entrega.

3.-

Creas un buzón para dejar las encuestas en formato anónimo.



4.-

Busca recopilar información sobre la calidad de tus retroalimentaciones, que entregue un panorama general sobre la opinión de los profesores, sin focalizarse en casos particulares.



5.-

Una vez que tengas la mayoría de encuestas (acorde al número total de profesores de tu planta) tabula las respuestas o le puedes pedir a otra persona que lo haga.



6.-

Puedes sacar la frecuencia de las veces que se marcan las opciones por descriptor (Muy en desacuerdo, Desacuerdo, De acuerdo, Muy de acuerdo).



7.-

También, puedes sacar un puntaje: muy de acuerdo (4), de acuerdo (3), en desacuerdo (2), muy en desacuerdo (1). Luego de ello, calcula un promedio por indicador. Mientras tu promedio esté más cerca del 4 significará que es un descriptor desarrollado.

8.-

Identifica los 3 descriptores con menor promedio.



9.-

Para cada uno de los 3 descriptores más descendidos plantea una estrategia concreta para abordarlo.



10.-

Plantea indicadores de logro para cada una de las estrategias. Es decir, ¿cómo saber si has mejorado en ese descriptor en particular? Solicita ayuda a tu equipo de gestión.



11.-

Después de una segunda ronda de acompañamiento al aula, vuelve a implementar la encuesta y verifica si avanzaste en los descriptores descendidos y reevalúa tus estrategias.



Encuesta

Evaluando la calidad de retroalimentación que recibí después del acompañamiento al aula :

DESCRIPTOR	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Mi director/a me hizo sentir cómodo durante la sesión de retroalimentación.				
Mi director/a creó un clima de respeto y confianza.				
Mi director/a se interesó en comprender mi perspectiva respecto de las fortalezas y debilidades de la clase observada.				
Mi director/a me entregó información concreta respecto a algún aspecto de la clase que consideró mejor logrado durante el acompañamiento.				
Mi director/a me hizo preguntas para analizar conjuntamente algún aspecto en que se observaron mayores dificultades durante el acompañamiento.				
Mi director/a conversó conmigo acerca de las estrategias de enseñanza y aprendizaje usadas en la clase.				
Mi director/a me incentivó a pensar en otras estrategias de enseñanza y aprendizaje a utilizar en mis clases.				
Mi director/a me incentivó a trabajar con otros docentes como una estrategia para mejorar mis prácticas.				
La conversación con mi director/a me motivó a mejorar.				
Mi director/a se interesó en comprender mis puntos de vista sobre la retroalimentación que me entregó.				
Mi director/a me entregó orientaciones específicas y útiles para mejorar mi práctica pedagógica.				
Con mi director/a generamos compromisos para implementar las sugerencias para mejorar mi práctica pedagógica.				

Agrega aquí tus comentarios y observaciones generales sobre el proceso de retroalimentación recibido:

REFERENCIAS

- Anijovich, R. (2010). La retroalimentación en la evaluación. En Anijovich, R. (Comp.), La evaluación significativa. Buenos Aires: Paidós.
- Ingervarson, L., & Rowe. K. (2008). Conceptualising and evaluating teacher quality: substantive and methological issues. *Australian Journal of Education*, 52 (1), 5-35.
- Shute, V. (2008). Focus on Formative Feedback. *Review of Educational Research*, 78(1), 153-189.
- Tuyten, M. & Devos, G. (2011) Stimulating professional learning through teacher evaluation: an impossible task for the school leader? *Teaching and Teacher Education*, 27, 891-899.



**LIDERES
EDUCATIVOS**
Centro de Liderazgo
para la Mejora Escolar