



Reflexión intencionada y sistemática: Motor para la mejora de las prácticas pedagógicas

Una propuesta para Directores y Jefes de UTP

Carmen Montecinos, Felipe Aravena

Asistente de Recursos y Herramientas Digitales para Prácticas de Liderazgo de Alto Impacto

Desarrollo profesional: Una tarea clave para los líderes escolares

La expectativa hoy en día para los directores y directoras escolares es ser líderes pedagógicos, implementando prácticas para mejorar la enseñanza, y como consecuencia, el aprendizaje. Así lo ha definido y establecido la política pública nacional alineada con estándares internacionales. Esto se expresa en el Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar.

Distintos estudios internacionales (Bush, 2011; Hallinger, 2003; Hargreaves y Fink, 2006) y nacionales (Raczinsky y Muñoz, 2005) han señalado que en las escuelas con

mejores resultados los líderes están más preocupados de generar instancias de desarrollo profesional docente. Estos directores y directoras reconocen que en los establecimientos educacionales también se aprende y se desarrolla profesionalmente a los docentes. Éste es un principio clave que los líderes escolares deben explicitar dentro de sus organizaciones y en sus Planes de Mejora Escolar.

Montecinos (2003) identifica las características de las actividades de desarrollo profesional efectivas en propiciar la modificación de las prácticas pedagógicas :

1

Reconocen a los docentes como productores de conocimientos pedagógicos, involucrándose en procesos de indagación sobre la enseñanza y el aprendizaje.

2

Permiten integrar el conocimiento disciplinario y su enseñanza.

3

Permiten la integración de la teoría y de la práctica situada en el establecimiento educacional.

4

Fomentan el aprendizaje colaborativo entre pares, a través de la reflexión colectiva respecto de las propias prácticas, los supuestos que la sustentan y el contexto en el cual se implementan.

5

Involucran una planificación a largo plazo. Las actividades no son eventos esporádicos.

6

Combinan una variedad de estrategias que pueden implicar la participación de expertos externos e internos al establecimiento.

Propiciando la reflexión docente

Para contribuir y asegurar la calidad de los procesos de aprendizaje de los estudiantes, los líderes escolares generan condiciones para el aprendizaje docente. Fortalecer las prácticas pedagógicas es clave para implementar instancias de reflexión colectiva e individual (Hallinger, 2003).

John Dewey (1933) definió la reflexión como: Examen activo, persistente y cuidadoso de toda creencia o supuesta forma de conocimiento a la luz de los fundamentos que la sostienen. La reflexión conecta la experiencia actual con las anteriores para desarrollar comprensiones más complejas, para ver más posibilidades.

Esta definición señala que la reflexión requiere abordarse de manera consciente, intencionada y direccionada en base a evidencias que se generan en el ejercicio docente. A través del siguiente protocolo se puede propiciar la reflexión en distintos momentos del desarrollo profesional docente al interior del establecimiento escolar. Es necesario que los profesores conozcan este protocolo de reflexión.

En una primera instancia, en un consejo de profesores, los docentes analizan las preguntas a fin de construir un sentido compartido. Así, sus juicios y criterios se ajustarán a las preguntas, haciendo explícitos los supuestos pedagógicos que guían sus prácticas. En este protocolo se pone especial atención a comprender cómo se involucra a los estudiantes en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Si no logramos captar la atención de los estudiantes, difícilmente avanzarán en su aprendizaje.

Normas para la reflexión colectiva

Una vez que los docentes escriben sus respuestas al protocolo, se juntan en grupos y van compartiendo sus respuestas, apoyándose mutuamente a fortalecer sus prácticas. Es muy importante que antes de compartir, se propongan normas para este trabajo colaborativo. Sin confianza, difícilmente los docentes hablarán abiertamente con sus pares acerca de sus dificultades así como de sus fortalezas. Cada comunidad necesita elaborar sus propias normas. Estas pueden incluir aspectos tales como:

“ No comentar con personas ajenas al grupo lo señalado por sus integrantes. Uno puede comentar lo que uno dijo e hizo, pero no lo que dijo o hizo otra persona. ”

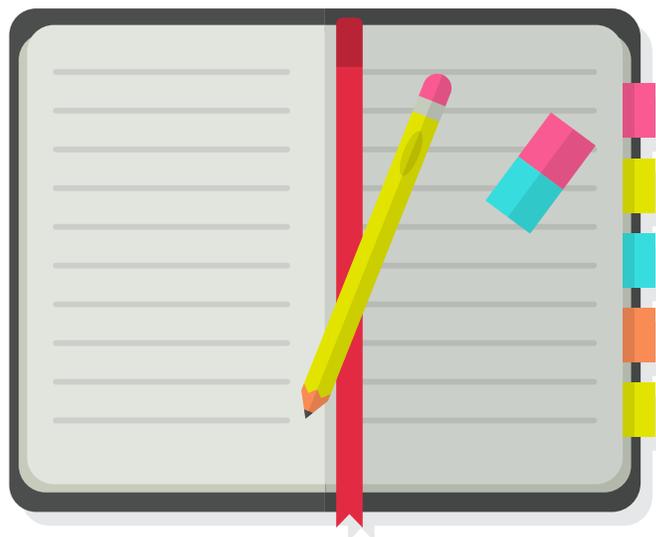
“ Permitir que cada persona tenga suficiente tiempo para explicar su trabajo. ”

“ Escuchar atentamente la opinión del otro. ”

“ En vez de dar opiniones frente a lo expresado por un par, formular preguntas abiertas que permitan clarificar su comprensión de lo que la persona expresó. ”

Si los docentes no quieren compartir sus respuestas con los colegas tome nota puesto que puede expresar falta de confianza profesional en la comunidad escolar. No fuerce

el aprendizaje profesional entre pares; más bien, analice la situación para obtener información que pueda orientar sus acciones de liderazgo para fortalecer la confianza.



Protocolo para la reflexión acerca del propio desempeño en el aula :

1. ¿Cuál es mi opinión acerca de mis clases (destacada, competente, regular, insatisfactoria)? Específicamente, ¿qué evidencias sustentan esta apreciación? ¿por qué pienso así?

2. Si yo fuera un alumno de mi clase ¿estaría interesado en ir mañana a la clase? ¿por qué? ¿Qué aspectos de mi clase la hacen interesante para mis estudiantes?

3. Pensando en una clase que realicé hoy día ¿los alumnos la disfrutaron? ¿por qué pienso eso?

4. ¿Cuán bien los estudiantes lograron los aprendizajes que yo esperaba? ¿qué lo evidencia?

5. ¿Qué aspectos de la clase salieron bien? ¿por qué pienso así?

6. Si fuera a repetir la clase, ¿qué cambios haría?

7. ¿Qué alumnos tuvieron más facilidades para involucrarse en la clase y a cuáles les costó más? ¿por qué? ¿qué puedo hacer para apoyar a quienes les costó más?

8. ¿En qué medida mis clases estuvieron personalizadas en función de los estudiantes? ¿puedo hacer algo al respecto? ¿qué? o ¿por qué no?

9. ¿Tuvieron los estudiantes tiempo suficiente para trabajar y pensar? ¿cómo lo evidencio?

REFERENCIAS

- Giangreco, M.F., Cloninger, C.J., Dennis, R.E., & Edelman, S.W. (1994). Problem-solving methods to facilitate inclusive education. In J.S. Thousand, R.A. Villa, & A.I. Nevin (Eds.), *Creativity and collaborative learning: A practical guide to empowering students and teachers* (pp. 321–346). Baltimore: Paul H. Brookes Publishing Co.;
- Law, L., Walker, A & Dimmock, C. (2003). The influence of principals' values on their perception and management of school problems. *Journal of Educational Administration*, 41 (5), 498-523.
- Leithwood, K & Steinbach, R. (1991). Indicators of transformational leadership in the everyday problem-solving of school administrators, *Journal of personnel Evaluation in Education*, 4 (3), 221-244.
- Silins, H.C., Mulford, W.R. and Zarins, S. (2002). Organizational learning and school change. *Educational Administration Quarterly*, 38(5), 613-42.

