



Comunidad

CENTRO DE LIDERAZGO EDUCATIVO
PARA LA MEJORA EN RED

Una experiencia de desarrollo profesional colaborativa y reflexiva: El caso del liceo Santa Leonor de Talcahuano

Alberto Galaz; Jorge Gajardo; María Paz Muñoz; Diana Peralta; y
Gerardo Urra



New Pedagogies for
Deep Learning™
A GLOBAL PARTNERSHIP



Universidad
de Concepción



UNIVERSIDAD
DE ATACAMA



Universidad Austral de Chile
Conocimiento y Naturaleza



FUNDACIÓN EDUCACIONAL
SEMINARIUM®



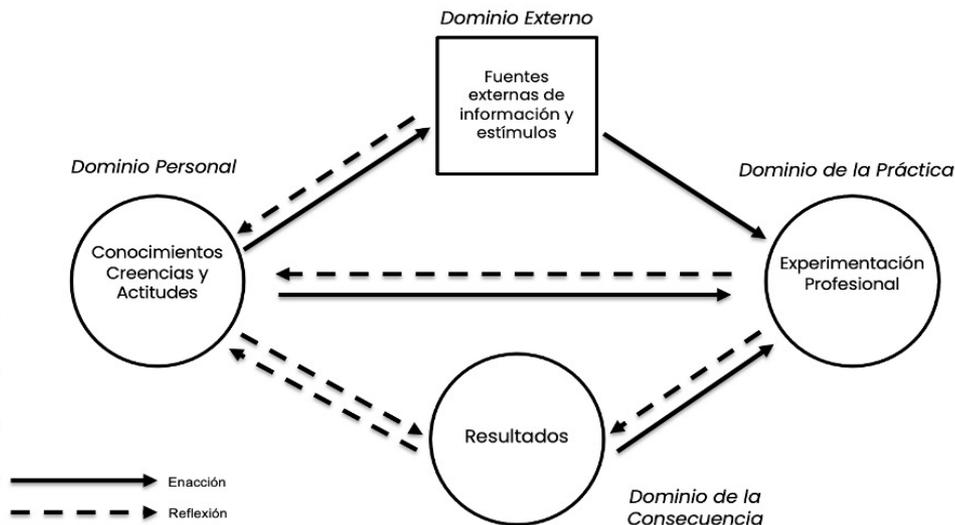
FUNDACIÓN CHILE

Antecedentes

- Que las y los profesores se conviertan en profesionales autónomos, reflexivos, colaborativos y constructores de su conocimiento profesional puede ser concebido como un desafío de los actuales procesos de reforma educacional y mejora escolar (Vezub, 2023; Guerra y Plaza, 2021 y Fullan, 2020).
- En este sentido el Desarrollo Profesional Docente (DPD) continuo se concibe como una dimensión clave de la gestión y del liderazgo no solo porque constituye un derecho profesional (Ley 20.903) sino además porque su efectivo despliegue e incidencia demanda la creación de condiciones, una estructura estable y sostenida de **colaboración y reflexión** (Leithwood, Sun & Schuckmaker, 2020 y Leitwood, 2009).
- Sin embargo, existe un amplio desconocimiento de cómo se produce efectivamente el cambio y el aprendizaje en las y los docentes al implicarse en procesos de desarrollo profesional docente, por lo que los programas de formación no contemplan estos aspectos en su planificación.

Antecedentes

Modelo interconectado de desarrollo profesional Clarke y Hollingsworth



El proceso de aprendizaje se facilita mediante diversas rutas que se activan por medio de las vías de **enacción** y **reflexión**.

Los dominios descritos por los autores son:

- El Dominio Personal (conocimiento, creencias y actitudes del maestro)
- El Dominio de la Práctica (experimentación profesional)
- El Dominio de la Consecuencia (resultados sobresalientes)
- El Dominio Externo (fuentes de información, estímulo o apoyo).

Fuente: Clarke y Hollingsworth (2002)

Preguntas de investigación

- ¿Qué aspectos singulares asume la implementación de la estrategia de estudio de clase seguida por el liceo?
- ¿En qué rutas de cambio y aprendizaje profesional se involucran los participantes de la experiencia?
- ¿Qué elementos reflexivos y emotivos emergen en el proceso de DPD?



Metodología

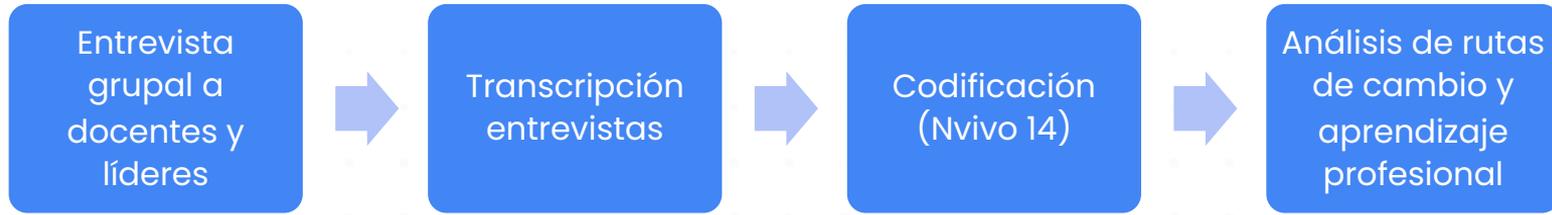
Objetivo:

- Caracterizar la experiencia de desarrollo profesional, describiendo las rutas de cambio y aprendizaje profesional que experimentan las y los docentes participantes, profundizando en las características de reflexión y emoción emergentes.

Diseño:

- El estudio se desarrolló desde un enfoque cualitativo de estudio de caso único e intrínseco.
- Adoptando como herramienta analítica el modelo interconectado de DPD elaborado por Clark y Hollingswoth (2002).
- El equipo de implementación de la estrategia de estudio de clases estaba conformado por 3 docentes de matemática, la directora y el jefe de UTP.
- La unidad de análisis son los testimonios y significados construidos por el equipo de implementación.

Etapas estudio de caso:

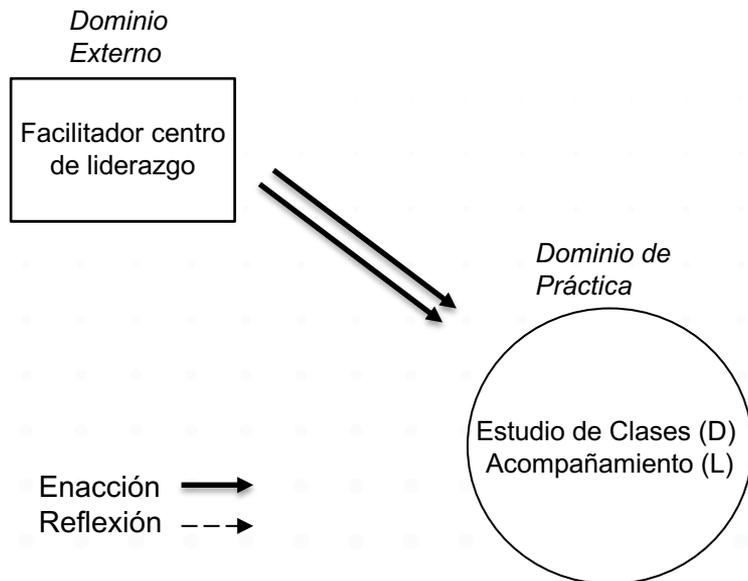


Fuente: elaboración propia



Resultados

Ruta 1: Del dominio externo al dominio de la práctica, el rol del centro de liderazgo



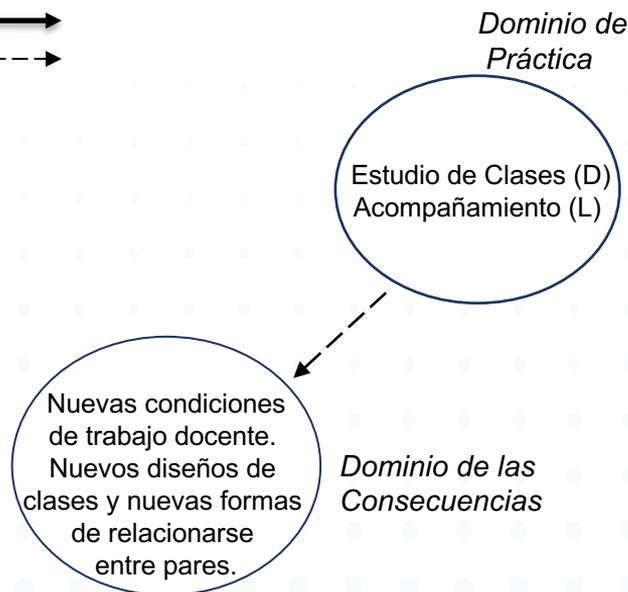
"Una motivación externa para nuestros colegas es ver que estamos siendo apoyados por una institución de prestigio, que ya ha estado ejecutando investigaciones en torno a aquello" (directora)

"Acá en la ejecución, motivación y profesionalismo, yo veía que los colegas estaban súper involucrados en el sistema" (directora)

Fuente: Clarke y Hollingsworth (2002)

Ruta 2: Del dominio de práctica al dominio de las consecuencias, reflexión y colaboración como catalizadores

Enacción →
Reflexión ---→



"Cuando planificamos algo pasan cosas y ahí uno se va sorprendiendo en el camino, de lo que uno planificó se estaba cumpliendo un poco y que hay cosas que claro que no se dan" (docente 2do medio)

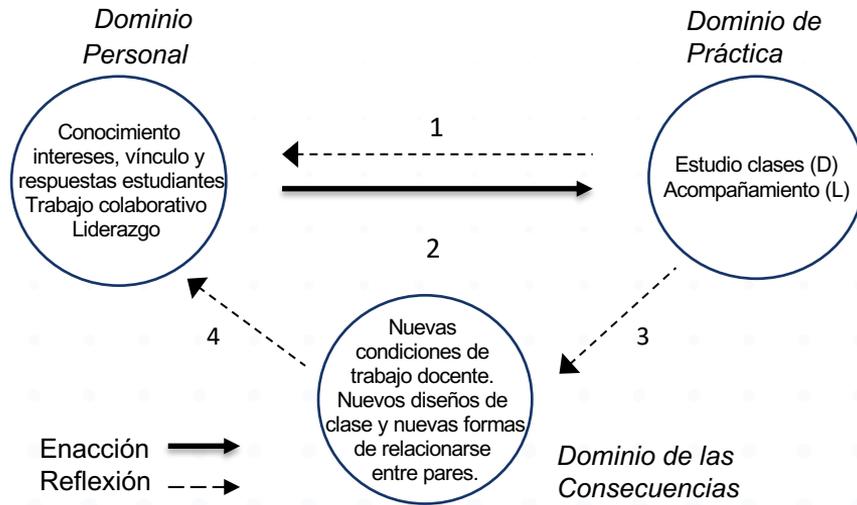
"También pensé en estos días como de repente averiguar esos errores. Yo creo que ahí también se promueve en uno mucho la autocrítica, hay una reflexión súper profunda, uno dice, esto lo estoy haciendo mal y a la colega le sale bien; por qué no lo podría adaptar a lo que yo hago... se genera un enriquecimiento super profundo, desde la parada que uno también tiene que ir transformando nuestras prácticas" (Docente 7mo año)

"Había un diálogo profesional que no se genera con normalidad o cotidianeidad en el aula y entre pares de distintos roles y funciones" (Directora)

"[descubrió] enormes ideas y proyecciones, y eso me genera más curiosidad y en lo personal me emociona un montón. Es como que no podría nombrar una emoción. Creo que hay muchas cuando uno descubre cosas, y las logra discutir... entre todos" (Docente 7mo año)

Fuente: Clarke y Hollingsworth (2002)

Ruta 3: del dominio personal, al dominio de la práctica y consecuencias, aprendizaje profesional



“También voy conociendo a estos chicos y voy aprendiendo qué es lo que está trabajando mi colega, para seguir implementando, cierto en mi planificación, en mi en mi quehacer... y uno nunca ha dejado de aprender como profe, como son estas nuevas generaciones” (docente 2do medio)

“Sentir que en realidad estaba siendo un aporte al trabajo y, no lo digo yo, sino que en realidad es la sensación si uno puede conversarlo, [...] es lo fundamental desde el punto de vista de ese sentido, el trabajo de equipo... nos saca de la isla...” (docente 8vo año)

“Siempre tiene que estar alguien del equipo de gestión guiando porque [...] son todos pares, entonces uno puede decir “no, es que sabes que hoy día no puedo porque tengo que realizar pruebas” no hay alguien que le diga, no usted no puede esto es más importante...” (directora)

Fuente: Clarke y Hollingsworth (2002)



Conclusiones

Conclusiones:

- La **implementación del estudio de clases** es la primera experiencia de colaboración efectiva entre los docentes del Liceo Santa Leonor. La estrategia actúa como un catalizador del aprendizaje profesional al ofrecer un modelo distinto a los tradicionales, con el respaldo continuo de un facilitador de +Comunidad.
- La **reflexión docente** está orientada fundamentalmente a las competencias docentes.
- El **componente emocional** emerge con fuerza en el proceso de aprendizaje.
- **El desarrollo de las capacidades de liderazgo**, adquieren un sentido casuístico en tanto no generan condiciones permanentes para asegurar la sostenibilidad de los cambios.

Conclusiones:

- Se identifican **tres rutas de cambio** de acuerdo al modelo interconectado. Las rutas 1 y 2 muestran conexiones simples de entrada y salida, sugiriendo que podrían ser dinámicas transitorias y eventualmente abandonadas.
- La **ruta 3 es la única que evidencia un fenómeno reflexivo que conecta con el dominio personal**, estableciendo una red de crecimiento que vincula las creencias de los docentes con sus prácticas y resultados.
- **Desafío apuesta formativa centro de liderazgo +Comunidad**, si bien la facilitación y el acompañamiento son cruciales para orientar el trabajo del liceo bajo nuevos principios, la cultura de trabajo arraigada y exigida, permite estimar que solo la actuación coordinada de todos los involucrados en el DPD, podrá asegurar condiciones y sostenibilidad a los procesos de cambio..



¡Muchas gracias!

Referencias:

[1] Clarke, D y Hollingsworth, H. (2002). Elaborating a Model of Teacher Professional Growth. Teaching and Teacher Education, vol. 18, núm. 8, pp. 947-967.

[2] Fullan, M. (2020). La gestión del cambio y la autoevaluación institucional. Sineace. Documento de trabajo. Disponible en:

http://repositorio.sineace.gob.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12982/6351/Fullan_La%20gesti%C3%B3n%20del%20cambio%20y%20la%20autoevaluaci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y

[3] Guerra, P. y Plaza, R. (2021). El desarrollo profesional continuo en profesoras y profesores en Chile ¿entramado en la política del accountability? Revista Reflexión e Investigación Educativa. Vol. 3, N° 2, pp. 123-137

Leithwood, K; Sun, J. & Schuckmaker, R. (2020). How School Leadership Influences Student Learning: A Test of “The Four Paths Model”. Educational Administration Quarterly, Volume 56, Issue 4, pp. 570-599

Leithwood, K. (2009). ¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación. Fundación Chile.

[4] Korthagen, F. (2017). Inconvenient truths about teacher learning: towards professional development 3.0. Teachers and Teaching: theory and practice, 23 (4), pp.387-405.

[5] Vezub, L (2023). Políticas y reformas docentes en América Latina: entre la agenda de la educación superior y la formación docente. InterCambios. Dilemas y transiciones de la Educación Superior. vol.10 no.1

Disponible en: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S2301-01262023000100076&script=sci_arttext