

CONSTRUYENDO UNA VISIÓN COMPARTIDA DEL APRENDIZAJE

DIMENSIÓN: LIDERANDO Y MONITOREANDO LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

NOTA

En el presente documento se utilizan de manera inclusiva términos como “el director”, “el docente” y sus respectivos plurales para aludir a hombres y mujeres. Esta opción obedece a que no existe acuerdo universal respecto de cómo nombrar conjuntamente a ambos sexos en el idioma español, salvo usando “o/a”, “los/las” y otras similares, y ese tipo de fórmulas supone una saturación gráfica que puede dificultar la comprensión de la lectura.

PRESENTACIÓN

Esta herramienta busca apoyar la implementación de la siguiente **práctica** propuesta dentro de la dimensión **Liderando los procesos de Enseñanza y Aprendizaje** del Marco para la Buena Dirección y el Liderazgo Escolar (Mineduc, 2015):

Acompañan, evalúan y retroalimentan sistemáticamente las prácticas de enseñanza y evaluación de los docentes.

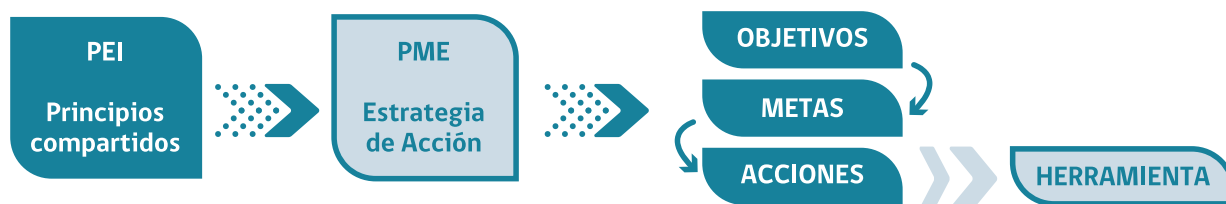
Si bien la presente herramienta se desprende de esta dimensión, también se complementa con la dimensión **Desarrollando las capacidades profesionales**, destacando la siguiente práctica:

Generan condiciones y espacios de reflexión y trabajo técnico, de manera sistemática y continua, para la construcción de una comunidad de aprendizaje profesional.

La herramienta responde al siguiente **objetivo**:

Acompañar a los docentes y equipo directivo en la construcción de una visión compartida de aprendizaje, con foco inclusivo, a través de espacios de reflexión y trabajo técnico.

Se recomienda relacionar esta herramienta con los objetivos estratégicos del Plan de Mejoramiento Educativo (PME). Lo anterior permitirá al equipo directivo tener claridad respecto al espacio que ocupa esta acción en su estrategia, y poder así explicitarlo con el resto de la comunidad educativa, dándole contexto y coherencia. Si uno de los sellos del establecimiento educativo dice relación con la inclusión, o se ha declarado su importancia por medio de las metas que la comunidad comparte, es la oportunidad de relevar esta información, reforzando los sentidos de las acciones comprometidas en relación al tema.



INTRODUCCIÓN

Al hablar de visiones sobre el aprendizaje es necesario considerar las creencias personales que cada profesional tiene al respecto; estas son complejas, multidimensionales, y se desarrollan y transforman constantemente a medida que interactuamos con el mundo (Hofer & Pintrich, 1997). Igualmente, el sistema de creencias de los docentes afecta fuertemente sus prácticas pedagógicas, determinando la manera en la que se enseña a los estudiantes (Fullan & Stiegelbauer, 1997). Mejorar las prácticas docentes es especialmente importante al buscar construir comunidades educativas más inclusivas, en las cuales las estrategias pedagógicas favorezcan la pertinencia del currículum en función de la diversidad de los estudiantes (Mineduc, 2016). Así mismo, a través de la revisión de las prácticas pedagógicas es posible develar creencias, ponerlas en cuestión y construir un marco referencial compartido respecto de lo que se entiende por aprendizaje de todos los estudiantes.

En el Marco para la Buena Dirección y el Liderazgo Escolar se fomentan prácticas que aseguren que los equipos directivos guíen, dirijan y gestionen “eficazmente los procesos de enseñanza aprendizaje en sus establecimientos educacionales, alcanzando un alto liderazgo pedagógico frente a sus docentes” (Mineduc, 2015, p. 24), incidiendo así en la mejora de la calidad de la educación (Gumus et al., 2016; Hitt & Tucker, 2015; Horn, 2013), por lo que acompañar, evaluar y retroalimentar sistemáticamente a los docentes de manera constructiva respecto a sus prácticas pedagógicas es fundamental para lograr este tipo de liderazgo.

Es así como un espacio que no puede faltar en este contexto, es aquel que permita la reflexión y trabajo técnico que aborde las concepciones del equipo sobre el aprendizaje; donde, finalmente, se logre una visión compartida que sirva como una base común para avanzar de manera fluida hacia mejores prácticas pedagógicas, ofreciendo a todos los estudiantes, con un enfoque inclusivo, oportunidades de aprendizaje de calidad. La siguiente herramienta propone un camino posible para llevar a cabo esta tarea.

En la siguiente herramienta encontrará una serie de orientaciones y una propuesta de dos sesiones que, en su conjunto, permitirá ir construyendo una definición común de aprendizaje, desde un proceso reflexivo:

I. Orientaciones para la construcción de una visión compartida de aprendizaje

Tipo: orientaciones.

Dirigido a **equipo directivo**.

Objetivo: orientar la reflexión y construcción de una visión compartida del concepto de aprendizaje, para la mejora de las prácticas pedagógicas en el establecimiento escolar.

II. Sesión 1 ¿Qué entendemos por aprendizaje?

Tipo: taller.

Tiempo: 60 minutos.

Dirigido a **equipo directivo** para ser usada con **equipo pedagógico**.

Objetivo: construir en conjunto una definición de aprendizaje.

Materiales: anexos 1 y 2, sobre, plumones, pegamento, hojas en blanco y papelógrafo.

III. Sesión 2 Enriqueciendo la definición de aprendizaje con nuestra experiencia y aportes conceptuales

Tipo: taller.

Tiempo: 90 minutos.

Dirigido a **equipo directivo** para ser usada con **equipo pedagógico**.

Objetivo: enriquecer el proceso de reflexión grupal en torno al aprendizaje, a través de la identificación de paradigmas y su expresión en las prácticas pedagógicas.

Materiales: anexos 3, 4 y 5, tantos sobres como grupos se conformen.

I. ORIENTACIONES PARA LA CONSTRUCCIÓN DE UNA VISIÓN COMPARTIDA DE APRENDIZAJE

El Marco para la Buena Dirección y el Liderazgo Escolar (Mineduc, 2015) releva el liderazgo de los equipos directivos frente a los procesos de enseñanza y aprendizaje que se dan en los establecimientos. Por lo que es necesario fomentar acciones que aseguren unificación de criterios entre estos equipos y los docentes. Parte de este quehacer consiste en asegurar el manejo de un marco de referencia común, comenzando por revisar en conjunto los conceptos que sustentan el quehacer pedagógico y así pasar a una noción común de aprendizaje, desde una comprensión del concepto en forma profunda y alineada.

Tipo: orientaciones.

Dirigido a **equipo directivo**.

Objetivo: orientar la reflexión y construcción de una visión compartida del concepto de aprendizaje, para la mejora de las prácticas pedagógicas en el establecimiento escolar.

Para ello, es importante tener en consideración algunos aspectos clave para iniciar el trabajo reflexivo:

1. Reconocer que nuestro sistema de creencias afecta como nos comportamos.

Para comenzar, es necesario reconocer que todos contamos con un sistema de creencias que marca nuestras decisiones individuales. Este sistema no es estático sino que está en constante desarrollo y se transforma a lo largo de la vida (Hofer & Pintrich, 1997). Recordemos cómo ha cambiado la manera en la que entendíamos, por ejemplo, la docencia antes de iniciar la vida laboral y cómo la comprendemos hoy. Podríamos esperar que este sistema de creencias se complejice desde uno más ingenuo a uno más sofisticado, a medida que aprendemos más. Reconocer de manera crítica las propias creencias y analizar cómo influye en nuestras decisiones, puede ser un primer paso hacia una práctica más reflexiva.

2. Comprender que las diferentes creencias sobre el aprendizaje van a incidir en las prácticas pedagógicas de los docentes de mi establecimiento escolar.

La visión que los docentes tienen respecto a cómo los estudiantes aprenden, va a incidir en la manera en que les enseñan (Fullan & Stiegelbauer, 1997). Por ejemplo, la creencia de que el conocimiento no está compuesto por piezas aisladas sino que es una construcción que integra distintitos aspectos, puede llevar a que un grupo de docentes articule las asignaturas con mayor profundidad. Si, como equipo directivo, se quiere mejorar las prácticas pedagógicas en el establecimiento escolar, será necesario trabajar también desde las creencias de los profesionales, junto con sus prácticas.

3. Buscar desarrollar visiones más complejas y sofisticadas de aprendizaje.

Tener una comprensión más compleja y profunda de los procesos de enseñanza y aprendizaje permite a los docentes mejorar sus prácticas pedagógicas y diversificar las estrategias de enseñanza, ya que tendrá un entendimiento más profundo de cómo aprenden los estudiantes, comprendiendo variables y matices (Álvarez & Vera, 2015). Esto último es especialmente importante cuando el establecimiento escolar busca favorecer la inclusión a través de una mayor pertinencia del currículum ante las necesidades de cada estudiante y su contexto.

II. SESIÓN 1. ¿QUÉ ENTENDEMOS POR APRENDIZAJE?

Para construir una definición que enriquezca una visión compartida de aprendizaje, es necesario recoger inicialmente las creencias de cada integrante desde sus prácticas.

Una vez que se ha apelado a la práctica, se trabaja a nivel conceptual el entendimiento respecto del concepto de aprendizaje que considera el equipo en su conjunto, para construir un cuerpo común.

Es por ello que esta sesión está compuesta de dos actividades que son lideradas por un miembro del equipo directivo.

Tipo: taller.

Tiempo: 60 minutos.

Dirigido a **equipo directivo** para ser usada con **equipo pedagógico**.

Objetivo: construir en conjunto una definición de aprendizaje.

Materiales: anexos 1 y 2, sobre, plumones, pegamento, hojas en blanco y papelógrafo.

INSTRUCCIONES

Actividad 1. Mis prácticas (10 minutos)

Se trata de un ejercicio corto que será de utilidad para actividades posteriores de la primera y segunda sesión.

1. Imprimir una copia para cada participante del *Anexo 1. Planilla Reflexionando sobre mis prácticas*.
2. Se le pide a cada uno, ya sea del equipo directivo o del equipo pedagógico¹, identifique una práctica pedagógica que realice frecuentemente y que incida positivamente en el aprendizaje de los estudiantes.
3. Esta planilla se debe responder de manera personal y en silencio. Cada participante deberá guardarla hasta el final de la segunda sesión. Es importante recalcar que no deben perderla, ya que será de necesaria para el cierre de las sesiones.

Actividad 2. Nuestra definición de aprendizaje

1. Contexto de la actividad (5 minutos)

Recalcar que se trata de una en la actividad donde nadie será evaluado, sino que se trata de un espacio de co-construcción.

Para este ejercicio es necesario que, previamente, se preparen los materiales que se van a usar. Para ello, se requiere imprimir un *Anexo 2. Planilla con palabras* para cada uno de los grupos que se conformarán. Estas palabras deben ser recortadas y puestas en un sobre antes del inicio de la actividad.

Igualmente, hay que tener a disposición los papelógrafos, hojas en blanco y plumones.

¹ Equipo pedagógico comprende todos los docentes, otros profesionales y técnicos que participan directamente o apoyando el procesos de enseñanza-aprendizaje.

2. Formación de grupos (5 minutos)

Conformar grupos de 4-5 personas, donde sus integrantes, idealmente, cumplan distintos roles dentro del establecimiento escolar. Por ejemplo, que en cada equipo haya miembros del equipo directivo y profesores del equipo docente. Esto permite contrastar visiones distintas y enriquecer la reflexión grupal.

3. “El aprendizaje es...” (20 minutos)

A cada grupo se les entregará un papelógrafo, un plumón y un sobre con las palabras recortadas del *Anexo 2. Planilla de palabras*, junto con algunos papeles en blanco.

Cada equipo leerá en conjunto las palabras y deberá elegir solo 6 de ellas para formular una definición de aprendizaje. El grupo puede agregar palabras en los papeles en blanco si cree que es necesario.

Sin embargo, es importante recordar que solo podrán usar 6 palabras para formular una definición. Las palabras que se agregan en el papelógrafo serán conectores. Estas pueden ser conjugadas al ser incorporados en la definición y no deben usarse necesariamente de manera literal. Por ejemplo, es posible usar las palabras “persona” y “construcción” en la frase: “La persona construye...”.

EL APRENDIZAJE ES...

Un que

para a través de

junto

a

Ejemplo papelógrafo

4. Compartir las definiciones (10 minutos)

Posteriormente, cada grupo presenta la definición formulada en su papelógrafo ante el equipo extendido. Se recomienda también compartir brevemente cómo fue el proceso de formulación de dicho concepto.

5. Discusión (10 minutos)

Finalmente, se cierra la actividad reflexionando ante las siguientes preguntas:

- A. *¿Cómo vemos esta visión de aprendizaje en nuestro quehacer cotidiano? ¿Se relaciona con la práctica descrita en la actividad anterior (Anexo 1)?*
- B. *¿Cómo esta definición nos ayuda a desarrollar procesos de enseñanza y aprendizaje más inclusivos?*
- C. *¿Cómo esta definición desafía mis prácticas pedagógicas?*

6. Sistematización

Al finalizar la sesión de trabajo, es necesario que una persona a cargo sistematice las ideas comunes que aparecen entre las distintas definiciones. Se recomienda hacer un punteo de las ideas más relevadas y reiteradas (no más de 10) y escribirlas en un papelógrafo u otro medio de presentación de modo que puedan ser compartidas con el grupo en la próxima sesión.

ANEXO 2. PLANILLA DE CONCEPTOS

Imprimir y recortar cada una de las palabras de la siguiente planilla, las cuales deben ser guardadas en un sobre que será entregado a cada grupo participante de la sesión de trabajo. Con estas palabras se construirá una definición de aprendizaje.

| | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| ESTÍMULO | SUJETO | ESTUDIANTE |
| OBJETO | CONSTRUCCIÓN | ADAPTACIÓN |
| TRANSMISIÓN | ENSEÑANZA | DEPÓSITO |
| NATURALEZA | PROCESO | CAMBIO |
| MOTIVACIÓN | INVOLUCRA | DESEO |
| ESTRUCTURA | REPRESENTACIÓN | INTELIGENCIA |
| CONOCIMIENTO | MUNDO | EXTERIOR |
| INFORMACIÓN | RECIBIR | NUEVO |
| ENTENDER | INTERACCIÓN | CAPACIDAD |
| SIGNIFICADO | ADQUIRIR | DURADERO |
| CAMBIANTE | ORGANIZACIÓN | REORGANIZACIÓN |
| CORREGIR | ACTIVIDAD | RELACIÓN |
| TRANSFORMACIÓN | COMPRENSIÓN | VIVIR |
| HABILIDAD | CRECIMIENTO | PROFESOR |
| EDUCAR | DIVERSIDAD | BENEFICIO |
| MECANISMO | FIJO | COMPORTAMIENTO |
| AMPLIAR | USO | DISTINCIONES |
| SER | COMPETENCIAS | CONOCER |
| HACER | NUEVA PALABRA | NUEVA PALABRA |

III. SESIÓN 2

ENRIQUECIENDO LA DEFINICIÓN DE APRENDIZAJE CON NUESTRA EXPERIENCIA Y APORTES CONCEPTUALES

La segunda sesión está construida en base a dos actividades: la primera permite enriquecer desde la teoría, la visión acerca de aprendizaje que el grupo ha construido; y, en la segunda actividad, se propone un cierre desde la revisión de las propias prácticas, a la luz de la reflexión realizada.

Ambas actividades son lideradas por un miembro del equipo directivo seleccionado con anterioridad.

Tipo: taller.

Tiempo: 90 minutos.

Dirigido a **equipo directivo** para ser usada **con equipo docente y otros profesionales de la educación.**

Objetivo: enriquecer el proceso de reflexión grupal en torno al aprendizaje, a través de la identificación de paradigmas y su expresión en las prácticas pedagógicas.

Materiales: anexos 3, 4 y 5, tantos sobres como grupos se conformen.

INSTRUCCIONES

A continuación, se describen los pasos de las dos actividades consideradas para esta sesión, los cuales podrían adaptarse según los tiempos disponibles, el nivel de participación en la actividad y otras condiciones relevantes del contexto donde se desarrolla.

Actividad 1. Termómetro del acuerdo²

1. Preparación

Para cada grupo, se debe recortar las afirmaciones del *Anexo 2. Planilla de afirmaciones* las cuales deben guardarse dentro de un sobre, y el *Anexo 4. Termómetro del acuerdo*.

2. Contexto (5 minutos)

Explicar la actividad y el objetivo de esta a los participantes. Recalcar que se trata de una actividad donde nadie será evaluado, sino que es un espacio de co-construcción en la cual la participación de todos será crucial.

² Actividad adaptada desde el "Termómetro de la Verdad o la Mentira" del Centro de Desarrollo Docente de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Recurso disponible en: http://desarrollodocente.uc.cl/index.php?option=com_content&view=article&id=553&catid=237#termómetros-de-la-verdad-y-mentira

3. Formación de grupos (5 minutos)

Organizar grupos de 4-5 personas, donde sus integrantes idealmente cumplan distintos roles dentro del establecimiento escolar. Por ejemplo, mezclar a miembros del equipo directivo con profesores del equipo docente. Esto permite contrastar visiones distintas y enriquecer la reflexión grupal.

4. Termómetro del acuerdo (30 minutos)

Teniendo a la vista la hoja impresa del *Anexo 4. Termómetro del acuerdo*, cada grupo debe tomar un papel del sobre y leer la afirmación que está escrita. Discutir en qué casillero del termómetro posicionarla. Las categorías posibles para cada afirmación son las siguientes:

- › **Muy de acuerdo.** Se trata de una afirmación que nos parece completamente verdadera.
- › **De acuerdo.** Se trata de una afirmación que nos parece verdadera, pero que tiene ciertas excepciones o que le falta información para ser completamente correcta.
- › **Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.** Se trata de una afirmación que contiene tanto aspectos que me permiten estar de acuerdo como en desacuerdo con esta.
- › **En desacuerdo.** Se trata de una afirmación que nos parece incorrecta, pero que contiene ciertos aspectos de verdad.
- › **Totalmente en desacuerdo.** Se trata de una afirmación que nos parece completamente errónea.

Todo el grupo debe estar de acuerdo con la decisión tomada, por lo que se requiere que se discuta hasta crear consenso.

5. Reflexión (15 minutos)

Una vez que los grupos ya se posicionaron frente a todas las afirmaciones, se hace por equipo un plenario subrayando las afirmaciones categorizadas como verdaderas y de mayor consenso, logrando un listado de ellas. Esta reflexión es compartida con el equipo extendido. Logrando definir entre todas las afirmaciones que interpretan mejor a la mayoría.

Nota: cuando el análisis se centra en aspectos teóricos, es importante que el facilitador de la actividad vaya pidiendo a los participantes ejemplos extraídos de sus prácticas para ejemplificar sus ideas.

6. Integración (15 minutos)

Finalmente, se expone la sistematización realizada con las definiciones de aprendizaje trabajadas la sesión anterior y se contrastan con las afirmaciones seleccionadas desde el ejercicio del termómetro. Para guiar esta reflexión, se sugiere la siguiente pregunta.

- › ¿Qué ideas enriquecen o modifican la comprensión de aprendizaje trabajada la sesión anterior?

Actividad 2. Reflexionando sobre mis prácticas (20 minutos)

Esta actividad tiene como objetivo concluir ambas sesiones, revisando la visión compartida de aprendizaje que se fue construyendo a través de las reflexiones sobre las propias prácticas. Se considera relevante, ya que permite establecer un nexo entre el contenido teórico de las conversaciones y las prácticas del quehacer cotidiano.

Por lo que, para finalizar la segunda sesión del Taller:

1. Se le pedirá a cada participante que retome la hoja que escribió durante el inicio de la primera sesión (*Anexo 1. Planilla reflexionando sobre mis prácticas*).
2. A partir de esta, se le pedirá a cada participante que responda las preguntas del *Anexo 5. Planilla extendida reflexionando sobre mis prácticas*.
3. Por último, se sugiere compartir las respuestas con el grupo.

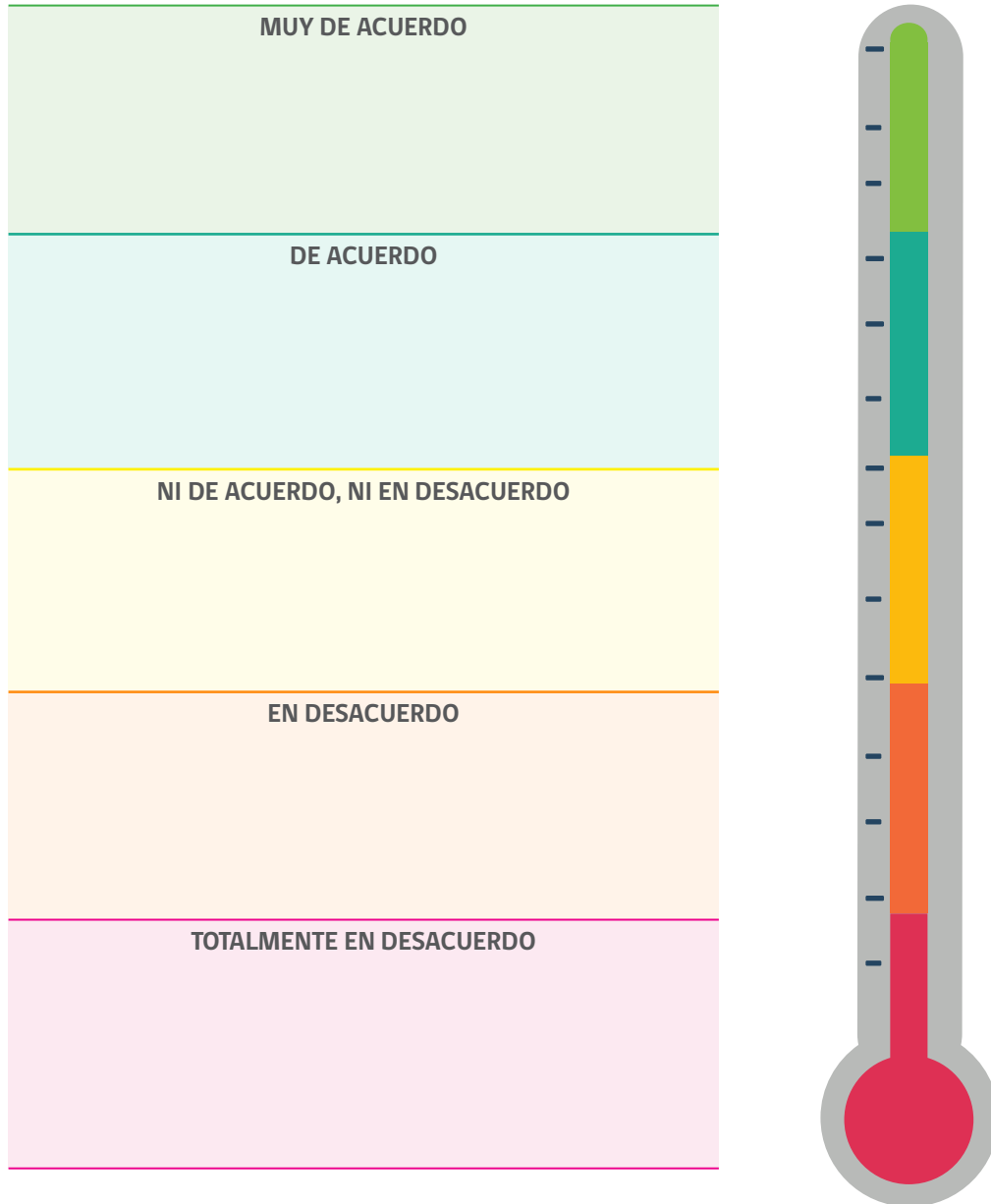
ANEXO 3. PLANILLA DE AFIRMACIONES³

Se deberá imprimir la siguiente planilla y recortar cada una de las afirmaciones, guardándolas en un sobre que será entregado a cada grupo de trabajo.

| |
|--|
| EL CONOCIMIENTO ES INMODIFICABLE Y CERTERO. SERÁ EL MISMO HOY Y MAÑANA. |
| EL CONOCIMIENTO ESTÁ FORMADO POR PIEZAS SEPARADAS, POR LO QUE ES FÁCIL AISLARLO. |
| EL APRENDIZAJE ES GRADUAL Y CONSTANTE. |
| LAS PERSONAS NACEN CON UNA CAPACIDAD PARA APRENDER. ALGUNAS PERSONAS TIENEN MÁS HABILIDAD PARA APRENDER QUE OTRAS Y ESTA NO CAMBIARÁ. |
| EL CONOCIMIENTO SE CONSTRUYE A TRAVÉS DE SIGNIFICADOS QUE SON SUBJETIVOS, ES DECIR, QUE CAMBIAN DE PERSONA A PERSONA. |
| LOS ESTUDIANTES QUE APRENDEN RÁPIDO SON LOS MÁS EXITOSOS. |
| TODOS APRENDEMOS DE LA MISMA MANERA. |
| ESTUDIANTES MUY INTELIGENTES NO NECESITAN ESFORZARSE TANTO PARA QUE LES VAYA BIEN EN LA ESCUELA. |
| SI ES QUE NO SE TE HACE FÁCIL APRENDER ALGO AL PRINCIPIO, PROBABLEMENTE NO ES LO TUYO. |
| LAS CIENCIAS SON MÁS FÁCILES DE COMPRENDER PORQUE CONTIENEN MUCHOS HECHOS OBJETIVOS. |
| LOS ADULTOS APRENDEN DE MANERA DISTINTA QUE LOS NIÑOS. |

³ Afirmaciones adaptadas desde el Epistemic Belief Inventory (Shwaw, Bendixen & Dunkle, 2002).

ANEXO 4. TERMÓMETRO DEL ACUERDO



ANEXO 5. PLANILLA EXTENDIDA REFLEXIONANDO SOBRE MIS PRÁCTICAS

Lee nuevamente la práctica que anotaste en la primera sesión; es decir, una práctica que realizas regularmente y que consideras incide positivamente en el aprendizaje de los estudiantes.

A continuación, contesta las siguientes preguntas:

1. ¿Qué visión de aprendizaje tienes a la base dicha práctica?

2. A la luz de la reflexión realizada en ambas sesiones, ¿qué elementos en común y qué diferencias identificas entre la visión de aprendizaje a la base de tu práctica descrita y la que han construido en conjunto?

3. A la luz de la reflexión realizada en ambas sesiones, ¿hay algo que podrías hacer diferente para promover el aprendizaje de todos los estudiantes según la visión consensuada del grupo?

REFERENCIAS

- Álvarez, A., & Vera, D. (2015). *Explorando el cambio de creencias epistemológicas en profesores*. Revista Integra Educativa, 8(1), 171-187.
- Fullan, M. G. & Stiegelbauer, S. (1997). *El cambio educativo: guía de planeación para maestros*. México DF, México: Trillas.
- García, M., & Sebastián, C. (2011). *Creencias Epistemológicas de Estudiantes de Pedagogía en Educación Parvularia, Básica y Media: ¿Diferencias en la Formación Inicial Docente?* Revista PSYKHE. 20 (1), 29-43.
- Gumus, S., Bellibas, M. S., Esen, M., & Gumus, E. (2016). *A systematic review of studies on leadership models in educational research from 1980 to 2014*. Educational Management, Administration and Leadership, 1-24.
- Hitt, D. H., & Tucker, P. D. (2015). Systematic Review of Key Leader Practices Found to Influence Student Achievement: A Unified Framework. *Review of Educational Research*, 20(10), 139.
- Hofer, B. K. & Pintrich, P. R. (1997). The development of epistemological theories: Beliefs about knowledge and knowing and their relation to learning. *Review of Educational Research*, 67, 88-140.
- Horn, A., & Marfán, J. (2010). Relación entre liderazgo educativo y desempeño escolar: Revisión de la investigación en Chile. *Psicoperspectivas*, 9(2), 82-104.
- Mineduc (2016). *Orientaciones para la Construcción de Comunidades Educativas Inclusivas*. Santiago.
- Pontificia Universidad Católica de Chile (s.f). *Termómetro de la Verdad o la Mentira*. Recuperado de http://desarrollodocente.uc.cl/index.php?option=com_content&view=article&id=553&catid=237#term%C3%B3metros-de-la-verdad-y-mentira
- Schraw, G., Bendixen, L. D., & Dunkle, M. (2002). Development and validation of the epistemic beliefs inventory. In B. K. Hofer & P. R. Pintrich (Eds.), *Personal epistemology: The psychology of beliefs about knowledge and knowing* (pp. 261-275). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.