



Universidad del Desarrollo

Universidad de Excelencia

Facultad de Educación

**MaR: METODOLOGÍA DE APRENDIZAJE REFLEXIVO EN
LOS TALLERES DE REFLEXIÓN PEDAGÓGICA DEL
CENTRO EDUCACIONAL LUIS RUTTEN.**

Trayectoria de búsqueda a la eficacia y el desarrollo profesional docente.

POR: JOHANNA VALERIA FLORES ZAPATA

Tesis presentada a la Facultad de Educación de la Universidad del Desarrollo
para optar al grado académico de Magíster en Innovación Curricular y
Evaluación Educativa.

PROFESOR GUÍA:

SRA. LUZ PATRICIA SILVA PÉREZ

Mayo, 2020
CONCEPCIÓN

© Se autoriza la reproducción de esta obra en modalidad acceso abierto para fines académicos o de investigación, siempre que se incluya la referencia bibliográfica.

DEDICATORIA

*A Dios trino
Por brindarme salud, protección, sabiduría, tenacidad, paciencia y fuerza para lograr esta
nueva meta profesional.*

*A mis padres y hermanos
Baluartes de amor, comprensión, entrega y sacrificios en todos los desafíos de mi vida.*

*A Patricio Maureira
Amor, por tu abrazo de contención, paciencia y tiempo de espera durante esta formación.*

*A Matías
Mi sobrino por tu genuino amor, dando sentido a mi vida.*

*A Horacio Pozo
Por su amistad y acompañamiento profesional.*

AGRADECIMIENTO

Al concluir esta nueva etapa formativa agradezco al Dios de la vida por cuyo infinito amor mi madre aún está a mi lado como ejemplo incomparable de valentía, ternura y sabiduría, contando con sus palabras de arrullo en la tempestad y por mi padre, valorando en él, todo su sacrificio excepcional, por su hija amada.

A Patricio, amor, sin tu apoyo, sacrificio, preocupación y confianza no habría conquistado este nuevo mar de aprendizaje y superación profesional.

A la Congregación de los Hermanos de la Inmaculada Concepción, su entidad sostenedora Fundación Creemos y Esperamos y al Centro Educativo Luis Rutten, todos quienes, brindaron los apoyos necesarios para alcanzar este anhelo de formación profesional y por confiar en las innovaciones emprendidas en el amor de María Madre y siguiendo la huella de los fundadores, quienes acompañan a los Colegios FIC como auténticas comunidades fraternas e inspiradoras de viajes y proyectos juveniles acordes a los signos de los tiempos.

Agradezco también a los docentes del Programa de Magister en Innovación Curricular y Evaluación Educativa de la Universidad del Desarrollo, por brindar una formación, reflexiva, anticipada al cambio educativo y de aprendizajes claves, traducida en un faro, que guiará el rumbo a nuevos desafíos pedagógicos y profesionales.

A mi profesora guía Sra. Luz Patricia Silva Pérez, por su constante activación del pensamiento reflexivo sobre la práctica pedagógica, desde el cual surge esta investigación, gracias por desafiar mis fronteras metacognitivas y consolidar nuevos aprendizajes para Educar en infinitas mareas de reflexión – acción y mejora continua.

Hno. Javier Solís, Andrés Seguel y Cristóbal Nova maestros amigos, que reflexionaron y zarparon a mi lado, a lo largo de esta ruta, librando las velas de las preguntas y el pensamiento profundo, despertando olas pedagógicas creativas, de impacto en la tarea de educar al otro y con el otro.

A todos los docentes del ayer, hoy y mañana quienes aportaron, desde sus palabras, dialogo, trabajo, experiencias y almas de quijotes, a dejar la orilla segura con rumbo a lejanos horizontes; cohesionados por el espíritu y la vocación de Aprender, Reflexionar y Educar.

TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RESUMEN.....	vii
INTRODUCCIÓN.....	10
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	13
Contexto situacional e institucional.....	13
Planteamiento del problema.....	29
Justificación del problema.....	31
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	34
Núcleo temático 1. La escuela una organización que piensa.....	36
La escuela una organización inteligente.....	41
La escuela una organización que aprende y mejora.....	46
Núcleo Temático 2. La reflexión pedagógica de la teoría a la acción.....	51
Docente reflexivo y eficaz.....	56
Modelo de reflexión pedagógica.....	61
Núcleo temático 3: Ruta de desarrollo profesional del docente reflexivo.....	64
Modelo formativo de reflexión pedagógica.....	67
Metodología de reflexión pedagógica.....	73
Saber reflexionar: desafío de práctica.....	75
CAPITULO III: DISEÑO METODOLÓGICO.....	81
Planificación del Diagnóstico.....	83
Procesamiento de la información cualitativa del diagnóstico.....	90
Resultados generales del diagnóstico.....	91
Cualitativos.....	91

Cuantitativos.....	99
Actividades críticas/ prioritarias a desarrollar para resolver el problema.....	104
Agentes claves de la comunidad educativa.....	105
Metodologías óptimas para desarrollar en la etapa de intervención.....	106
Definición de objetivos Generales y Específicos.....	108
Objetivos Específicos.....	108
Métodos de Medición de Impacto.....	110
CAPITULO IV: MODELO DE INTERVENCIÓN.....	114
Descripción general.....	114
Etapas.....	118
Análisis de Factibilidad.....	145
CAPITULO V: RESULTADOS.....	147
Evaluación del modelo de intervención.....	157
Consideraciones en la implementación del modelo de intervención.....	166
CONCLUSIONES.....	167
BIBLIOGRAFÍA.....	173
ANEXOS.....	175
RESPONSABILIDAD.....	272
PARTICIPACION.....	272
CLIMA GRUPAL.....	272

RESUMEN

Las propuestas nacionales e internacionales de Desarrollo Profesional Docente, en el contexto escolar, describen como experiencias efectivas y exitosas, aquellas, que expresan sellos educativos institucionales; tales como: el trabajo colaborativo y el dialogo propositivo entre los docentes. Estos espacios colectivos, se caracterizan por formar a un docente reflexivo y eficaz, como un profesional, capaz de profundizar y analizar situaciones problemáticas de su accionar, participando activamente en la toma de decisiones consensuadas, inherentes a la formulación de nuevas respuestas y alternativas de solución reales y situadas a problemas de su práctica docente.

En perspectiva a lo planteado, se realiza esta investigación – acción, con el objetivo de implementar una metodología de aprendizaje reflexivo MaR, en los talleres de reflexión pedagógica del Centro Educacional Luis Rutten, utilizando recursos y reactivos metodológicos, que desencadenen ciclos de reflexión – acción sobre y en la práctica pedagógica

En la trayectoria de investigación se realiza un diagnóstico, con un diseño metodológico de procedimientos mixtos, aplicando instrumentos cualitativos como la técnica de la entrevista semiestructurada y de tipo cuantitativos, específicamente, encuestas de evaluación de los talleres de reflexión, para indagar en las distintitas experiencias etarias de los docentes y logrando validar un problema de práctica endógeno relevante, significativo y pertinente a la realidad educativa.

Al término de este proceso reflexivo y luego del análisis e interpretación de la información obtenida, se expone un diseño metodológico de innovación educativa, evaluado por juicio expertos, como una estrategia para las instancias de reflexión, que logre transformarlas en encuentros de formación e interacción profesional: de investigación, acción, reflexión y eficacia sobre y en la práctica pedagógica.

Palabras Claves:

Desarrollo profesional docente, docente reflexivo y eficaz, investigación – acción, metodología de aprendizaje reflexivo, talleres de reflexión pedagógica.

INTRODUCCIÓN

La reflexión pedagógica, es una capacidad docente, que debe ser desarrollada idealmente de manera endógena dentro de las instituciones educativas, como un proceso mental constante de la práctica pedagógica, entendiendo como sujeto clave, al docente como mediador y constructor del saber pedagógico, así, una vez que esta premisa se establece dentro de la organización educativa, es viable y esperable la mejora, con un alto significado y compromiso de parte del colectivo docente, como partícipes activos, de propuestas situadas de solución, en respuesta a necesidades reales de estudiantes, panoramas de curso, equipos y de la institución.

Desde la reflexión anterior, nace la motivación de iniciar un proceso de investigación – acción en el marco del magister en Innovación Curricular y Evaluación Educativa, para establecer una metodología con sello en las características anteriores, en los talleres de reflexión pedagógica del Centro Educacional Luis Rutten, es así que desde un árbol del problema como estrategia de pensamiento visible, se llega al enunciado preliminar de investigación: “Los talleres de Reflexión Pedagógica del Centro Educacional Luis Rutten liderado por los miembros del equipo directivo, no responden a un modelo curricular de formación pedagógica que aporte a la mejora de la praxis y el desarrollo profesional”.

Es entonces, este proceso reflexivo, de cuestionamientos e hipótesis, el punto de inicio de esta investigación – acción, metodología de enfoque cualitativo, donde el investigador, es el indagador de su propia práctica, con la idea de pensar la mejora implicado en la misma, propiciando acciones de desplazamiento entre el problema y la solución como conocedor de su realidad y estableciendo nexos explicativos entre la teoría y la práctica.

De esta forma, se describen los capítulos de este trabajo, en el respectivo ciclo de reflexión – planificación – acción - observación – reflexión y desde el cual surge una propositiva alternativa de mejora o de reinicio al ciclo o espiral continuos de reflexión – acción.

En lo referido, al marco teórico de la investigación, es preciso señalar que es un encuentro de múltiples teorías, sobre todo en lo relacionado a la reflexión pedagógica, entendiéndola desde su origen como una capacidad de metacognición inherente a la persona y hasta la descripción de los niveles de reflexividad, por el cual, se propusieron núcleos temáticos de profundización, con el fin de establecer un estudio en capas, con un razonamiento lógico inductivo, donde lo particular es el proyecto educativo de la institución como organización que aprende, reflexiona y mejora a la expresión de este sello en todas las instancias de estructura (talleres) y de cultura de escolar (práctica pedagógica).

Posteriormente, se describe la determinación y validación del problema con un proceso diagnóstico de procedimientos mixtos, específicamente, utilizando la técnica entrevista semiestructurada como instrumento cualitativo y a modo de refuerzo, un instrumento cuantitativo, encuesta del MINEDUC, acerca de los criterios y descriptores nacionales, de implementación y ejecución de los talleres de reflexión pedagógica en un establecimiento educacional.

Después de realizar todo el proceso de análisis e interpretación de la información del diagnóstico, se concluye en las siguientes ideas fuerza: los talleres de reflexión pedagógica deberían ser abordados en una metodología de trabajo anual y la cual debería contar, con estímulos de la investigación práctica para la reflexión y productos para la transformación que se espera.

De esta forma, las ideas implícitas en las conclusiones anteriores, dan espacio a la formulación del modelo de intervención de innovación pedagógica, el cual describe una metodología de aprendizaje reflexivo MaR, basado en un modelo de investigación – acción crítica, centrada en un recurso de sistematización, díptico MaR, como instrumento de activación y trabajo colaborativo de los talleres de reflexión pedagógica, finalizando el ciclo en un plan de transferencia de aprendizaje reflexivo (PTAR) a la práctica pedagógica, como momento de reflexividad o reinicio de nuevos ciclos.

Finalmente, se exponen resultados y conclusiones, en referencia a la evaluación de juicio de expertos, del proceso de investigación efectuado en el contexto escolar y del modelo de intervención de la innovación pedagógica.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

Contexto situacional e institucional

La entidad educativa Centro Educacional Luis Rutten, nace en el año 1993, como uno de los proyectos formativos de la Congregación de los Hermanos de la Inmaculada Concepción, pertenece a la Comuna de Talca, Región del Maule. Es de relevancia señalar que dicho proyecto emerge con el propósito de generar un espacio socio- educativo que contribuya y fortalezca los espacios sociales, orientados a un mejoramiento de la calidad de vida del sector sur oriente de la comuna de Talca, provincia de Talca, en la Región del Maule.

Su ubicación se encuentra en el Sector Carlos Trupp, geográficamente se encuentra al suroriente, distante a cinco kilómetros del centro de la ciudad.

El contexto se encuentra determinado por presentar indicadores socio-económicos y variables socio-familiares de carácter mayoritariamente vulnerables, este sector se remonta a los años 60 con el propósito constructivo de viviendas predestinadas a trabajadores talquinos, buscando de esta manera, mediar y otorgar una solución a su requerimiento y/o problemática habitacional.

Seguido a ello, cercano a los años 1983, se inició la construcción de viviendas sociales, mediante la otorgación del subsidio habitacional, dando origen a la población Loncomilla, la que hoy se denomina Carlos Trupp. En tanto describe la historia, el sector sur oriente de Talca, estaba conformado aproximadamente

por 6.000 personas, (555 mediaguas), donde habitaban mayoritariamente, campesinos, temporeros los que provenían de localidades limítrofes a la ciudad de Talca.

La población Carlos Trupp, estaba compuesta por varias casas, ubicadas una al lado de otra, estas viviendas no contaban con el servicio de alcantarillado, ni luz eléctrica; por lo tanto, vivían en condiciones desfavorables, se encontraba ubicada en la calle 30 oriente desde la avenida 8 sur hasta la avenida costanera.

En ese sentido, el sector donde se emplaza nuestra comunidad educativa presenta características socialmente carentes y vulnerables económicamente, donde vemos plausiblemente que las familias vinculadas a nuestro establecimiento, requieren de mayores oportunidades, sendas culturales, fortalecer los accesos y vínculos sociales.

Por otra parte, en cuanto al Índice de Vulnerabilidad (IVE); actualmente nuestro Centro Educacional presenta un 96,7%, (72 estudiantes del programa pro retención escolar), indicando de esta manera, la gran problemática a nivel familiar, económico y social, que demuestran y corroboran las construcciones y dinámicas familiares de nuestros estudiantes.

Nuestra comunidad escolar, socialmente presenta un alto índice de pobreza, complejamente visible, en tanto involucra ámbito familiar, social y cultural, lo que queda de manifiesto en múltiples dimensiones, podemos observar las condiciones de habitabilidad, agregando, la obtención y logro de ciertas

condiciones mínimas de ingresos, los cuales se ven expuestos temporalmente por situaciones laborales insuficientes.

Cabe mencionar, que nuestros estudiantes, presentan aptitudes y competencias, que logran ser fortalecidas cotidianamente en su desarrollo académico dentro del establecimiento, obstruidas en muchas ocasiones por su poca adaptabilidad social y cultural. Sin embargo, existe un alto porcentaje de ellos, pertenecen a sectores cercanos, lo cual facilita su traslado al establecimiento, lo cual favorece al sentido de pertenencia con la institución.

Es así, que el acompañamiento a las familias, es una variable determinante para lograr una mejor calidad de vida de nuestros estudiantes, cuya triangulación (educación-entorno-oportunidades); juega un rol fundamental en aquello.

Conforme a lo anterior, es relevante conocer e identificar la situación familiar y social de los hogares, de donde provienen nuestros estudiantes, referente a cuyos aspectos demográficos, salud, nivel educacional, vivienda, actividad laboral e ingresos. Bajo estas condicionantes, evaluar estratégicamente la incidencia e impacto que poseen los lineamientos de acción propuestos como Centro Educacional, para la búsqueda favorable de mejoras frente a factores recurrentes que determinan y afectan principalmente el entorno de los estudiantes. Dentro de los cuales se pueden identificar visiblemente la deserción escolar, consumo de drogas y/o alcohol, delincuencia, violencia intrafamiliar, disfuncionalidad de roles, carencias afectivas, económicas,

conducta, desorganización familiar, provocando así, el surgimiento de una baja autoestima, inseguridad (baja autonomía), escaso desarrollo de competencias, desmotivación, disminución de productividad y participación en sus tareas diarias, entre otros.

El Centro Educacional Luis Rutten es un establecimiento Particular Subvencionado gratuito. El centro cuenta con una matrícula de 417 estudiantes de Enseñanza Media Técnico Profesional diurna, con Proyecto Pedagógico de Jornada Escolar Completa (JEC), imparte las especialidades de Administración, mención Recursos Humanos, Atención de Enfermería, mención Adulto Mayor y Mecánica Automotriz, a contar del tercer año de Enseñanza Media.

Proyecto educativo institucional.

Visión

El Centro educacional Luis Rutten quiere ser una institución educativa atenta a las necesidades de una sociedad cambiante. Desea formar jóvenes que puedan actuar con valores coherentes con el Ideario de la Congregación de los Hermanos de la Inmaculada Concepción, que sean capaces de trabajar, desenvolverse en el mundo profesionalmente, mejorar continuamente la calidad de su vida, y promover con alegría la calidad de vida de otros.

Misión

El Centro Educativo Luis Rutten es una institución perteneciente a la Fundación "Creemos y Esperamos" creada por la Congregación de los Hermanos de la Inmaculada Concepción, la que está dedicada a servir a jóvenes que necesitan formarse para obtener un título técnico de nivel medio que les permita insertarse al mundo laboral y continuar con estudios superiores. Adquieren habilidades y competencias cognitivas, sociales, culturales y actitudinales. y se convierten en promotores y modelos de superación capaces de transmitir los valores internalizados durante su proceso educativo.

Sellos educativos

a) Gestión escolar estratégica: Esperamos establecer una interrelación entre la gestión institucional, escolar y pedagógica con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo y los aprendizajes de los estudiantes, a partir del desarrollo de las competencias de todos los actores escolares para la práctica de liderazgo, trabajo colaborativo, participación social responsable, planeación estratégica, evaluación para la mejora continua, como componentes claves para enfrentar los retos globales del siglo XXI, en un marco de corresponsabilidad, transparencia y rendición de cuentas. Es decir, imprimir una cultura de transformación constante y progresiva, donde lo cotidiano proceda en un clima de gestión, innovador y abierto al aprendizaje para la tarea nuclear de formar para la vida.

b) Comunidad de aprendizaje colaborativo: Comprendemos que la vida escolar en una concepción de "comunidad que aprende" nos invita a revisar y a transformar la concepción tradicional de la escuela, procurando potenciar los espacios de aprendizaje de toda la comunidad escolar a través de la colaboración y el apoyo mutuo, con el objetivo de mejorar los procesos de aprendizaje de los estudiantes. En definitiva, pretendemos que se consolide como una herramienta de mejora que se nutre de factores como el liderazgo

pedagógico y distribuido, la cultura de trabajo colaborativo, el desarrollo profesional basado en las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, la indagación y la reflexión sobre la práctica y el trabajo sistemático con evidencia, entre otros.

c) Proyecto de vida FIC: Aspiramos una labor educativa capaz de movilizar aprendizajes en habilidades, competencias, normas de conducta, sentimientos, cualidades, actitudes, conceptos morales, valores, principios y convicciones en los estudiantes, propiciando la participación consecuente en el desarrollo del proceso histórico social, de forma activa y creadora. Así, cada estudiante en su formación puede adquirir la capacidad para dirigir y controlar su actuar y su comportamiento en diferentes contextos, lo cual se facilita a través de sus proyectos de vida, sustentados en valores del Ideario FIC de nuestro Proyecto Educativo Institucional, de manera tal, que garanticen su bienestar y el social, al trazarse expectativas en pro de su superación personal y académica, elevando su autoestima

Valores y competencias institucionales.

Se entienden desde el Proyecto Educativo Institucionales los siguientes valores como:

- a) **Respeto:** Aceptar y apreciar las cualidades del prójimo, además de reconocer los derechos y deberes de uno mismo y de los demás.
- b) **Responsabilidad:** Tener la capacidad y madurez necesaria para responder por nuestros actos y junto con ello hacernos cargo de nuestras conductas y modos de proceder.
- c) **Honestidad:** Actuar con rectitud, sintiéndonos convocados y enviados a ser testigos de la verdad y promotores de justicia.
- d) **Solidaridad:** Adherir al llamado y servicio de una misión común, compartiendo los mismos intereses, obligaciones e ideales entre las personas que forman parte de ella.
- e) **Creatividad:** Disponer de todas nuestras facultades físicas y mentales, nuestros talentos y habilidades, tiempo y energía, iniciativa y experiencias de vida para dar respuestas a los signos de los tiempos.
- f) **Proactividad:** Ser capaz de emprender caminos, aprovechar las oportunidades y tomar iniciativa sobre nuestro proyecto de vida, comprendiendo que se requiere esfuerzo, constancia y perseverancia para la concreción del mismo.

Las siguientes competencias se articulan con los objetivos de aprendizaje de las Bases Curriculares y de los Programas Pedagógicos de las distintas asignaturas.

- a) Pensamiento crítico y reflexivo.
- b) Comunicación asertiva
- c) Resolución de problemas y conflictos.
- d) Trabajo colaborativo, en equipo e interconexión.
- e) Uso de las TICS y análisis de la misma.
- f) Valorar la diversidad.

Pilares y sentidos institucionales

a) Servir a los vulnerables de la sociedad

Es en este contexto, en el que se opta por servir a las personas vulnerables, donde se enfrentan cotidianamente con diversos problemas, tiene la convicción que para mejorar la calidad de vida de nuestros estudiantes es necesario priorizar la entrega de habilidades, conocimientos, actitudes y valores que humanicen y contribuyan en su desarrollo integral como personas, a su vez se requiere respetar su multiculturalidad y facilitar su acceso a los beneficios del

progreso, dotándolos de recursos que les ayuden a potenciar sus capacidades para que puedan realizar su proyecto de vida.

b) Educar desde una perspectiva evangélica

Este es el verdadero sentido de compartir la misión cristiana con el sello FIC. La educación, formación y enseñanza FIC tienen su fuente inspiradora en la Pedagogía de Jesús, quien:

1. Tenía una total coherencia entre vida y palabra.
2. Usaba un lenguaje vivo, concreto y accesible a todos, con empleo de la cotidianidad.
3. Propiciaba espacios de diálogo, cercanía y escucha a las personas.
4. Generaba recursos pedagógicos novedosos que concentran la atención de las personas, como las parábolas.
5. Mostraba siempre una actitud de misericordia.
6. Dejaba libertad de decisión y generaba responsabilidad.
7. Corregía cuando era necesario.
8. Creía en las posibilidades del otro, valoraba a todos los seres humanos y aceptaba la diversidad.
9. Animaba a la perseverancia, persistencia y fortaleza para asumir retos y desafíos.

10. No temía invertir la escala de valores habituales en la sociedad de su momento para manifestar su amor al prójimo.

c) A través de una educación de calidad

Esto plantea transformaciones importantes en el rol del docente. Éste tiene una misión fundamental: facilitar el aprendizaje de los estudiantes mediante la motivación, la cual entendemos, como la capacidad de inspirar y entusiasmar, de crear condiciones para que los estudiantes quieran descubrir, crear y extraer lo mejor que hay en cada uno. El docente está llamado a facilitar el aprendizaje con técnicas pedagógicas idóneas para cada etapa evolutiva del estudiante, teniendo en cuenta aspectos neuronales, físicos, emocionales y psicológicos de cada uno de ellos. Para ello se deben utilizar métodos y ambientes de aprendizaje que resulten significativos, haciendo un uso óptimo del tiempo, espacios y recursos educativos.

También es necesario equipos directivos inspiradores de la misión como pastores: que animen la fe, confianza en Dios y en los seres humanos, que crean que todas las personas pueden aprender, que animen el trabajo colaborativo y en equipo, que generen consenso entre los miembros de la comunidad educativa, que lideren procesos pedagógicos centrados en los

estudiantes y sus aprendizajes y que orienten el buen uso de los recursos humanos, materiales y financieros.

Aspectos curriculares destacados.

El Centro Educacional Luis Rutten al cierre del año escolar 2017, queda en la categoría desempeño Insuficiente y debido a su inestabilidad de desempeño en la gestión escolar, la Agencia de Calidad determina un proceso de intervención por dos años (2018- 2019), de todos los procesos de la gestión institucional con el acompañamiento sistemático de un supervisor de la entidad.

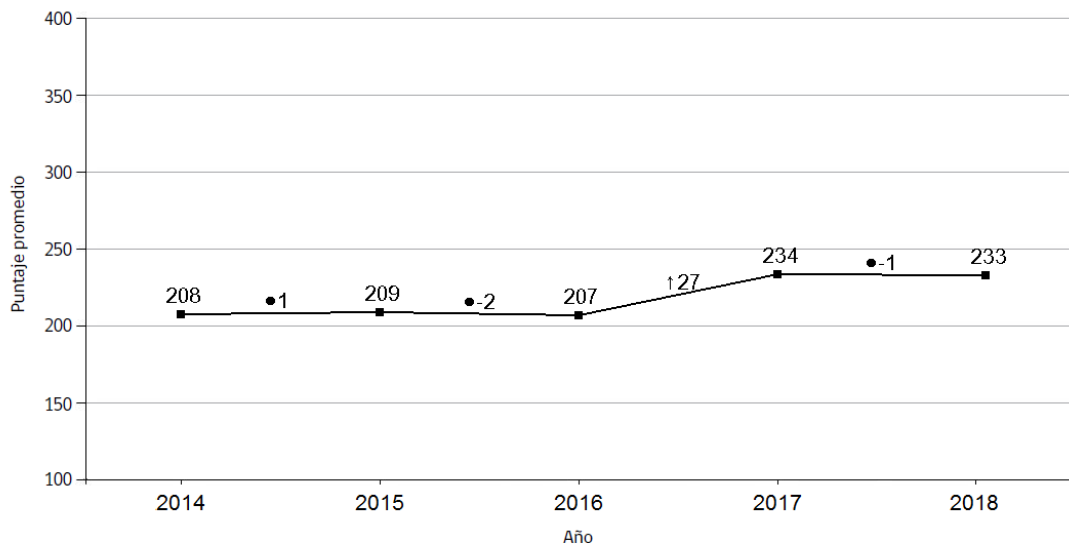
Tabla 1

Clasificación Agencia de la Calidad de la Educación

CATEGORÍA	AÑOS		
	2016	2017	2018
	MEDIO-BAJO	INSUFICIENTE/Sin Ordenación	MEDIO-BAJO

Dentro de los datos que determinantes de la Categoría son resultados de la Medición Nacional de la Calidad de la Educación SIMCE que se indican en los siguientes

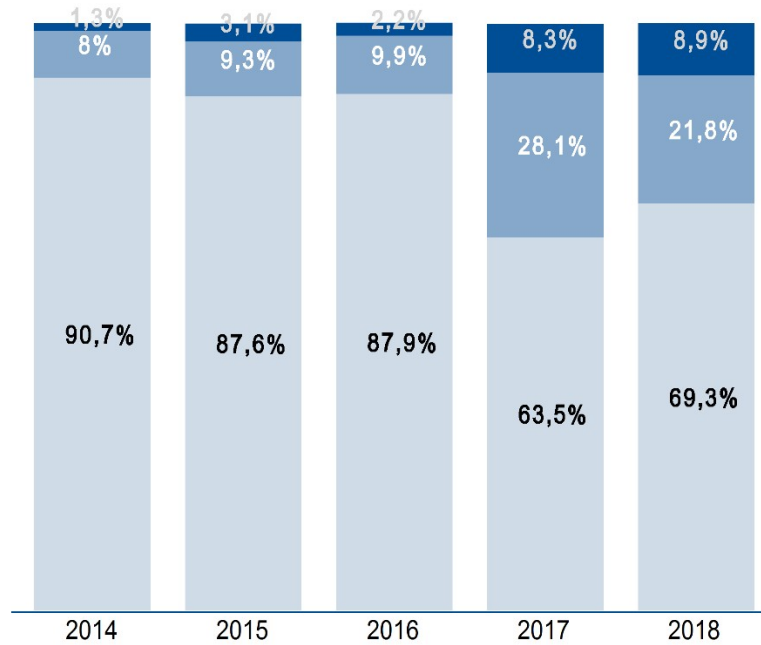
Gráfico 1 Puntajes promedio SIMCE Lengua y Literatura II medio 2014- 2018



Fuente Agencia de la Calidad de la Educación

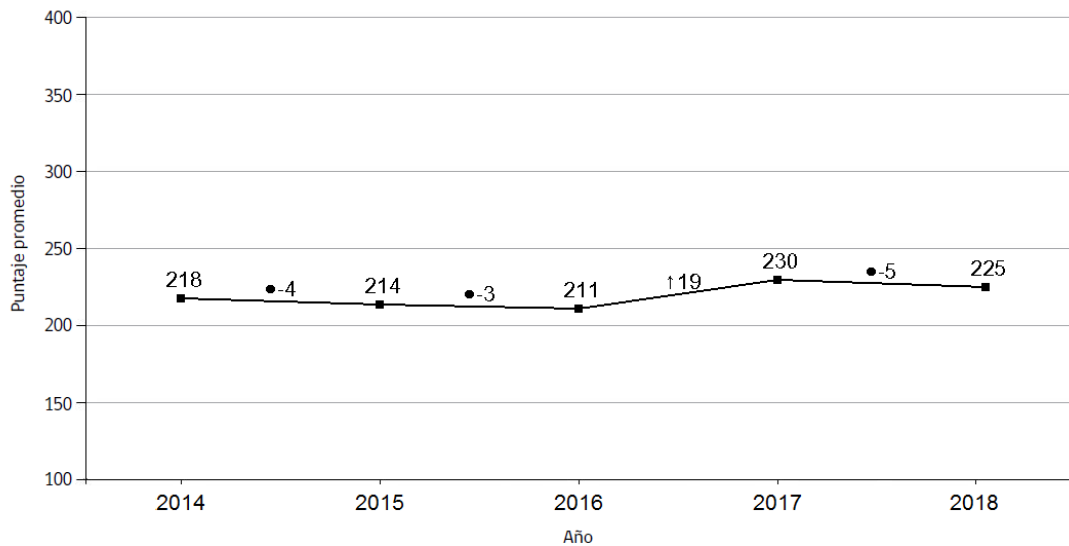
Gráfico 2

Distribución de estudiantes en cada nivel de los Estándares de Aprendizaje en SIMCE Lengua y Literatura



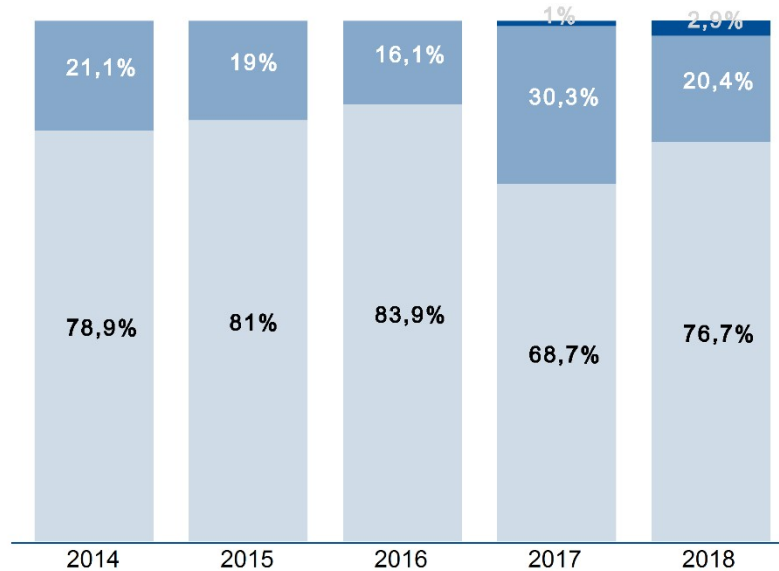
Fuente Agencia de la Calidad de la Educac

Gráfico 3 Puntajes promedio en SIMCE Matemática II medio 2014-2018



Fuente Agencia de la Calidad de la Educación

Gráfico 4 Distribución de estudiantes en cada nivel de los Estándares de Aprendizaje SIMCE Matemática



Fuente Agencia de la Calidad de la Educación

Según los resultados de aprendizaje y de la gestión escolar descritos, se establecen con la Agencia de Calidad los siguientes focos estratégicos curriculares en el plan de mejoramiento sostenido 2017 – 2020.

a) Programa de acompañamiento de aula: centrado en el aprendizaje de los estudiantes y la retroalimentación oportuna al docente para establecer el plan de mejora de las prácticas de aula.

b) Coordinación de docencia basada en datos: monitorear la efectividad de los procesos de gestión curricular emanados del trabajo docentes, las trayectorias escolares de los estudiantes, los resultados de los programas pedagógicos como ZIEMAX de comprensión lectora, COMPUMAT habilidad de resolución de problemas, el plan de inversión, por ejemplo: capacitaciones docentes en todas las áreas del currículo y asignaturas, congresos,

seminarios, recursos humanos de apoyo en el aula (codocentes, educadora diferencia, psicóloga) y medios – recursos de justificación pedagógica para especialidades y disciplinas.

c) Talleres de reflexión pedagógica: espacio común con horario para cada docente, que logre aportar significativamente al desarrollo profesional en una dinámica para el intercambio de experiencias y aprendizaje colaborativo.

d) Innovación pedagógica: a partir del 2017 los docentes cuentan con el apoyo técnico de la Coordinación de Docencia para la formulación de proyectos de innovación al aula, los cuales son financiados con recursos SEP o con los aportes de la Fundación Arturo Irarrázaval Correa que apoya la gestión de colegios católicos vulnerables.

Planteamiento del problema

Enunciado

Los talleres de Reflexión Pedagógica del Centro Educacional Luis Rutten liderado por los miembros del equipo directivo, no responden a un modelo curricular de formación pedagógica que aporte a la mejora de la praxis y el desarrollo profesional.

Descripción

El cuerpo docente, se encuentra conformado por 13 profesores de formación general y por 5 técnicos de nivel de superior en la formación diferenciada. El equipo presenta una distribución etaria de experiencia laboral, destacando, que 12 de ellos tienen de 1 a 5 años y la totalidad se encuentra en el nivel acceso

en la Ley de Carrera docente del desarrollo profesional, de acuerdo a esto es urgente priorizar procesos formativos y de acompañamiento técnico pedagógico.

Se suma a lo anterior, que las instancias de trabajo pedagógico, no presentan un modelo curricular formativo, que propicie la reflexión docente, el trabajo colaborativo, el dialogo crítico e intercambio de experiencias entre pares, como una propuesta motivadora y activa de fortalecimiento profesional y de sus prácticas educativas, lo que ha generado poco dinamismo e innovación en su quehacer educativo, además de bajos resultados de aprendizajes en la evaluación nacional del SIMCE; por lo tanto, es imperativo contar con un liderazgo directivo, que logre articular las prácticas, experiencias y vivencias de los docentes, para ser analizadas a la luz de las tendencias educativas actuales y generar una propuesta para los talleres de reflexión pedagógica que permita a los docentes estar preparados para asumir los procesos de evaluación docente, con lo cual se logre, la movilidad de los aprendizajes en los profesionales, estudiantes y por ende subir en la Categoría de Desempeño Institucional. (ver anexo A. Árbol de problemas).

Tabla 2

Cuadro de análisis de involucrados

Involucrados	Rol en el Problema
Directivos	Falta de liderazgo pedagógico eficaz en los procesos de

	reflexión pedagógica con los docentes.
Docentes	No participan en instancias de reflexión pedagógica, trabajo colaborativo e intercambio de experiencias, dentro de un proceso formativo de mejora de sus prácticas educativas.

Justificación del problema

Consecuencias

Los efectos observados involucran a que los docentes no logran procesos de instalación de competencias de liderazgo pedagógico en el aula, que conlleva a patrones de actuación dispares o sujetos a criterios individuales, no colectivos o institucionales; es decir falta de sistematización de prácticas pedagógicas, procedimientos y políticas comunes.

Escasa concreción de los sellos del Proyecto Educativo Institucional, tal como comunidad de aprendizaje colaborativo; puesto que los docentes no trabajan en formatos de cooperación situado al contexto estudiantil o con sus pares.

Prácticas docentes enmarcadas en una metodología academicista, con escasa aplicación de estrategias interactivas, situadas y basadas en datos, además con un bajo nivel de reflexión pedagógica, este perfil no responde al contexto

educativo, puesto que requiere con sentido de urgencia, ser docente eficiente y autocrítico de su actuar pedagógico, de sus resultados y de la institución.

Finalmente se presentan practicas docentes descontextualizadas y anquilosadas, que no están orientadas a los desafíos educativos del siglo XXI, que no promueven procesos de investigación, innovación y por ende de mejora en los descendidos resultados de aprendizajes (académicos y valóricos) de los estudiantes, en las trayectorias de formación profesional directiva – docente y en el desempeño escolar institucional de calidad.

Estrategias de abordaje fallidas

El desarrollo de los talleres de reflexión pedagógica vigente en el Centro Educacional presenta una planificación rígida, que no responde a un diagnóstico institucional participativo y escasamente considera la reflexión profunda de los problemas de práctica, por parte de los docentes. Dicha propuesta se reduce atender los requerimientos emanados del MINEDUC, principalmente como colegio focalizado, usando recursos preestablecidos, que la mayoría de las veces no son atingentes a la realidad del establecimiento, lo cual no conduce a un análisis introspectivo – situado de los procesos de aprendizajes de las aulas, o una instancia de formación docente anticipada, que responda a las demandas de aprendizaje continuo y a las diversas necesidades de los estudiantes.

De esta forma, los talleres no presentan un modelo curricular formativo que propicie la reflexión docente, el trabajo colaborativo, el dialogo crítico o el intercambio de experiencias entre pares, el cual surja como producto de la participación y consideración de opiniones de los docentes, escuchando activamente las necesidades formativas, que logren facilitar su accionar en el aula.

La metodología utilizada en los talleres por los encargados de área es disímil no se encuentra alineada a técnicas y estrategias, que permitan el modelamiento a los docentes, como una especie de clínica pedagógica donde los datos emanados de la casuística o los resultados de área sean el medio facilitador para la formación de un docente crítico, reflexivo, colaborativo y efectivo.

La conducción o relatoría intermitente de los talleres es asignada verticalmente, por áreas de gestión, según las necesidades de la administración institucional y de nivel central, para lo cual tampoco existe una evaluación preliminar de las competencias específicas del moderador, sumado a las diferencias propias de enfoque, preparación y marcos de actuación de los directivos se transforma en una reunión escasamente articulada y que no responde a temas ejes de formación docente.

Finalmente, los distintos niveles de actualización directiva permanente, en estrategias de formación docente inherentes a los liderazgos: pedagógico, situado o instruccional, provocan sesgos en la formación de los docentes; a su vez no se ha logrado una comunidad de aprendizaje, con un claro y necesario

metalenguaje profesional docente, orientada a procesos de mejora, sino más bien, se generan variadas interpretaciones a los sellos educativos y principios filosóficos de la institución, que se traduce en una actuación: individual, de grupos aislados, subjetiva y de baja eficacia en la gestión escolar de calidad.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

La mejora de los aprendizajes de los estudiantes y por ende una institución escolar se sostiene en el trabajo docente, práctica clave y con muchos desafíos, tanto de rutina pedagógica, como en respuesta a: la dinámica escolar, las metas, los indicadores que se reflejan día a día en su agenda, los que emanan de la singularidad de cada Proyecto Educativo Institucional, de sus respectivos sellos expresados en la estructura y cultura de la organización.

Ante este desafío, cada institución espera de sus docentes una práctica pedagógica situada, que logre aprendizajes con sus estudiantes, pero no la copia, la transmisión de estrategias de una comunidad escolar a otra, sino aquella única respuesta, correctamente adaptada, como una especie de llave cerradura a las necesidades de los estudiantes y por ende a la institución, pero

bien, es este el momento donde surge la pregunta ¿cómo hacerlo?, ¿cómo respondo a los desafíos de este nuevo escenario profesional?, ¿es suficiente orientación la lectura de los instrumentos gestión (PEI, PME, Reglamentos y Protocolos) ?, ¿qué significa en mi aula, un currículum prescrito, aprendido y oculto? ¿qué significa evaluar la diversidad?, ¿cuáles deberían ser mis actitudes y respuestas profesionales, ante las necesidades psicoemocionales, psicosociales o educativas de los estudiantes que atiendo?, tantas: preguntas, inquietudes, tareas a las que debe y es correcto responder desde sus fortalezas, pero ante ese único sentimiento de estar encapsulado en la teoría, en la disciplina, en la preparación personal, en las orientaciones puntuales y acotadas, entonces, en la incertidumbre, surge una nueva inquietud ¿cómo hacerlo?, ¿cuándo comparto con otros mis interrogantes?, ¿en qué momento comunico porque estoy preocupado(a) e incluso desanimado(a) por errores involuntarios? y la pregunta más de trasfondo, ¿por qué otros llevan tanto tiempo en el colegio y todo les resulta bastante bien?.

Es de esta reflexión, de dónde nace la idea, de qué si somos un cuerpo docente y nos corresponde compartir una misma misión educativa de formación a estudiantes similares, ¿por qué no se realiza en colaboración? ¿por qué no contar con un espacio para compartir lo que sucede a pequeña y gran escala a todos?, valorando el error y también el éxito como parte de nuestra traza formativa en contexto.

Ante estas últimas interrogantes, surge la necesidad de resignificar en el Centro Educativo Luis Rutten los Talleres de Reflexión Pedagógica, como una instancia formativa para pensar la práctica pedagógica, en un formato de comunidad de aprendizaje colaborativo, relevando el sello educativo vigente, como espacio sistemático donde cada educador logre: deconstruir, construir, coconstruir, en un dialogo crítico y propositivo, planear y evaluar sus aciertos, desaciertos, ideas, proyectos y anhelos educativos intrínsecos; dando lugar a una colectividad de acogida a las necesidades fluctuantes, inesperadas, sorpresivas que surgen a cada miembro del equipo docente.

El referente teórico conceptual de esta investigación se centra en una de las dos líneas de innovación educativa posibles de abordar, la seleccionada corresponde a currículum educacional, a partir de la misma se desarrollarán dos núcleos temáticos por variable de investigación y un tercero correspondiente al modelo de intervención de la investigación.

Núcleo temático 1. La escuela una organización que piensa

Pensar en una institución escolar hoy es pensar en cambio permanente, si bien es cierto es un tejido en movimiento constante: de múltiples intereses formativos por el conglomerado de actores educativos, como multiusuarios del sistema educativo, de la cual se esperan que cumpla con los sellos educativos descritos en su misión educativa en un rol de formador y formado. Por otro lado, la tensión por responder ante el sistema educativo vigente, en cuanto a metas,

resultados y trayectoria de mejora, al contexto inmediato, a las expectativas e intereses de los estudiantes y sus familias, pero también a sus propias metas institucionales y pedagógicas que la proyecten como una oferta educativa sustentable y en constante evolución a las demandas de la sociedad, sin dejar de pensar en el foco de la misma, tal como lo señala Beltrán y San Martín (2000)

el texto curricular exige un contexto específico diferente al de la producción de los conocimientos y a los de su posible reproducción. Ese contexto específico será precisamente la institución escolar. De ese modo, el currículo aparece como el verdadero núcleo de las organizaciones escolares (p. 38)

En este núcleo temático definiremos algunas dimensiones de la escuela, para entender y situar a los talleres de reflexión pedagógica como tema de esta investigación.

A partir de las dimensiones de la escuela como organización escolar nos llevan a comprender las interrelaciones cambiantes del contexto y del currículum como una institución educativa:

Tabla 3

Dimensiones de la escuela como organización escolar

Dimensión	Descripción	Elementos constitutivos destacados
Estructura I	Andamiaje o esqueleto de la organización.	<ul style="list-style-type: none"> • Papeles y roles: sus tareas y responsabilidades. • Unidades organizativas: departamentos, equipo directivo, consejo escolar entre otros, sus

		<p>respectivas tareas y responsabilidades.</p> <p>• Los mecanismos formales que existen en la organización –para la toma de decisiones, para la comunicación e información, para la coordinación entre los docentes, para la dirección y el control de la actividad, etc.– destinados a que los individuos y/o las unidades organizativas se relacionen entre sí, se coordinen y no funcionen al margen unas de otras.</p>
Relacional	Entramado de relaciones o redes de interacción y flujo de comunicación entre las personas que lo constituyen.	Relaciones profesionales y micropolíticas, esta dimensión da lugar al clima organizacional y se desarrolla con la dimensión cultura.
Procesos	Actuaciones entorno al desarrollo curricular y de enseñanza-aprendizaje	Elaboración de planes de actuación, desarrollo en la práctica de esos planes, evaluación de su actividad, mejora e innovación, dirección,

		liderazgo, coordinación, etc.
Cultura	Red de valores, razones, creencias, supuestos que subyacen a lo que ocurre, a cómo funcione y sea un centro escolar.	Los valores, creencias que se han ido construyendo –en el conjunto del centro o por parte de grupos particulares en el mismo– a medida que las personas interaccionan unas con otras, interpretan los acontecimientos, y, como consecuencia, generan y sostienen determinados modos de entender, de interpretar los acontecimientos escolares y de actuar en relación con los mismos.
Entorno	Interacción con el entorno y relaciones sociales, económicas, culturales de un momento histórico dado.	Alianzas y redes de apoyo a la misión educativa.

Extraído y adaptado de María Teresa González (2003).

De esta forma, los talleres de reflexión pedagógica son un componente activo de la dimensión estructural de la organización escolar, que interactúa con el

resto de las dimensiones y establece un engranaje en constante movimiento de acuerdo al tipo de organización educativa esperada.

Se entiende entonces, a los talleres de reflexión pedagógica de acuerdo a lo planteado, como un espacio de interrelaciones de comunicación y dialogo constructivo al rol o función del participante, del cual se esperan respuestas responsables, en formato de decisiones que garanticen la credibilidad personal, colectiva y de unidad.

Desde la perspectiva organizacional, las unidades que conforman los andamios de soporte, tendrán características propias y fines que se ajustan a la misión educativa; es así que los talleres de reflexión pedagógica, se establecen como espacios formales de contribución al desarrollo profesional docente, siendo considerados por (Halcartegaray, 2007) “tiempo para pensar”. Esto significa contar con un espacio de tiempo en que los profesores puedan juntarse a discutir y debatir preguntas acerca del enseñar y aprender (...).” (p.1)

Es decir, un alto en la rutina para pensar en el error y en el acierto, direccionando en forma situada su práctica pedagógica, compartiendo la experiencia profesional, acerca de la implementación curricular, pero también de los aspectos del currículum actitudinal que construyen no solo al modelo de estudiante; sino también del docente, de las subunidades y unidades de aprendizajes estructurales y por ende de la cultura, singular y definida, desde una concepción valórica o declarativa, a la sincronización de los modelos subyacentes individuales, que se unen en la diferencia a: dialogar y discutir

profesionalmente, pensar para mejorar, actuar para probar y comprobar y reflexionar para aprender en: colaboración, cooperación y colegialidad.

La escuela una organización inteligente.

Desde cada dimensión de la organización escolar se forma un tejido de interacciones humanas que son propias de una organización, es así, que la construcción de cada momento se caracteriza por las intenciones, creencias, valores, prejuicios o juicios de valor desde lo individual a la suma de las partes, si se piensa en un modelo más biológico, se puede explicar desde el concepto de niveles de organización de la materia viva, esto quiere decir que cada celdilla o célula, es una unidad viva en sí misma, que unidas forman tejidos y estos últimos un órgano, esta alegoría, es análoga a las organizaciones, entonces ¿qué celdas?, ¿qué unidades estructurantes esperamos en una organización escolar?

Frente a esta interrogante se consideran algunos elementos de análisis y reflexión de Inés Aguerrondo, en su libro la escuela una organización inteligente, donde a partir de tres clasificaciones básicas y metafóricas de Gore,

que describen a la organización como: instrumento, escenario para la interacción humana y la última como un:

Sistema viviente:

a) organizaciones como organismos que intentan adaptarse a un entorno dado.

b) La 'evolución' de la organización se explica más en función de las características del 'nicho' en el que se halla ubicada, que por sus propias acciones:

c) sistemas vivos son autorreferenciales, por lo que la transformación o evolución de los mismos sólo puede entenderse como el cambio internamente generado. El aprendizaje es descrito como una corrección del error, donde el 'error' es un desencuentro entre los resultados y las expectativas (objetivos). citado en (Aguerrondo, 1996 p.7)

Además, expone las disciplinas entregadas por Peter Senge para una organización escolar inteligente, destacando en relación a lo propuesto anteriormente:

"...Aprendizaje en equipo. Prioriza la necesidad del 'diálogo', la capacidad de los miembros del equipo para 'suspender los supuestos' e ingresar a un auténtico 'pensamiento conjunto". (Senge, 1990) citado en (Aguerrondo, 1996, p.12)

A partir de los aportes anteriores la autora expone la urgencia de contar con "escuelas inteligentes", necesitamos 'escuelas inteligentes', es decir escuelas organizadas flexiblemente, con capacidad de transformación permanente, preguntándose; ¿qué se requiere para ello?

Pensar, actuar, reflexionar, es decir aprender con y del otro, entendiendo que ser docente es una tarea y profesión viva y del alma, una conjugación de múltiples dimensiones humanas, tanto profesionales como personales, aquella

que se logra solo en un acto dialógico, que conlleve a la motivación y expectativa.

Pero entonces, solo son requisitos de concreción en el aula, desde el docente al estudiante, o es una concepción autorreferencial endógena a una organización viviente, que será capaz de evolucionar, en la medida que el sistema garantice en todos sus escenarios, un tipo de aprendizaje activo, colaborativo y sinérgico, pensado y comprendido por todos, donde la formación se caracterice por el concepto de comunidad de aprendizaje, que valora el nicho individual y su interpretación, pero también traza las líneas del tipo de organización visionada.

Así una escuela inteligente, como un sistema vivo, se caracteriza por “pensar” en colectivo, y donde la palabra, la acción y las experiencias compartidas, se verán en cada una de sus unidades y celdas que se determinen como organización escolar, permeando todos los escenarios formativos: aulas, talleres de reflexión pedagógica, consejos, entrevistas, reuniones, jornadas con estudiantes y sus familias, es decir se expresa en todas las dimensiones de una organización en un “currículum vivo”, que piensa, actúa y reflexiona en coherencia, al aprender.

Al concretar este modelo una escuela puede esperar, según Aguerro algunas consecuencias positivas tales como:

- Disminuir drásticamente las jerarquías. Creando equipos autónomos para lograr mayor flexibilidad y rapidez. La tarea consiste en encontrar un método para asegurar que los equipos en las diferentes instancias institucionales trabajen en conjunto de manera fluida y coherente.
- Crear espacios de interacción. Las decisiones profesionales que se deben tomar para el funcionamiento adecuado de la organización

suponen espacios de intercambio y reflexión conjunta, que deben estar diseñados como parte del modelo institucional. (Aguerrondo, 1996, p. 12)

Es decir, superar desafíos a problemas de práctica de gestión directiva y pedagógica, movilizándolo a las escuelas desde sus formas convencionales y tradicionales de abordar el aprendizaje, a otras, donde sus integrantes se sientan escuchados, valorados e interpretados por los objetos y sujetos de aprendizajes, quienes, a su vez, colocan en práctica en sus reflexiones profesionales un cambio de concepción de lo individual a lo colaborativo y dando espacio a un quehacer pedagógico público, centrado en el diálogo y la autocrítica, pero también desarrollando un espíritu curioso, indagador y creativo, es decir formar celdas o células reflexivas de auto – co aprendizajes permanente como cultura institucional.

A su vez, es importante considerar las ideas de Perkins en su libro. “La Escuela Inteligente desde el adiestramiento de la memoria a la educación de la mente”; señala que “llamaremos escuela inteligente a las que se mantienen atentas a todo posible progreso en el campo de la enseñanza y el aprendizaje, a su vez entrega las siguientes características. (Perkins, 1997, p.16)

Informada: Todos los actores educativos, saben mucho del funcionamiento óptimo de la estructura y de la organización escolar.

Dinámica: Las medidas que se toman tienen por objeto, generar energía positiva en la estructura escolar, en la dirección y en el trato dispensado a maestros y alumnos.

Reflexiva: La escuela es un lugar de reflexión en doble connotación del término: atención y cuidado. En primer lugar, quienes la integran son sensibles a las necesidades del otro y lo tratan con deferencia y respeto. En segundo lugar, la enseñanza, el aprendizaje y la toma de decisiones giran en torno al pensamiento. (Perkins, 1997, p.17)

Pero, el mismo señala, que estas cualidades no son revolucionarias, porque son muchas veces declaraciones de intención, no son modelo de práctica. Sobre todo, si se piensa que lo peor es que el pensamiento no ocupa un lugar esencial, ni el proceso de aprendizaje, ni el trabajo conjunto.

Entonces, una escuela en cuya misión busque ser inteligente, flexible, vanguardista y promotora del aprendizaje reflexivo, debe girar en torno al pensamiento, informada ante la toma de decisiones y con dinámicas de colaboración, dando lugar a una enseñanza renovada y de innovación.

De esta manera, se comprende, en la perspectiva de estos autores, a una escuela inteligente, como aquella de índole:

Amplia: sus particularidades y definiciones culturales se permean en los distintos niveles de la organización escolar y en la vida de todos sus actores educativos.

Global: de aprendizaje reflexivo, con procesos de investigación, construcción desde el error y actuación pensada de la práctica pedagógica.

Explícita: consolidar el modelo de aprendizaje pedagógico y organizacional.

Elaborada: con currículum basado en estrategias metodológicas para pensar, aprender y reflexionar

Interactiva: flexible, dinámica, crítica y tolerante en su entramado de diálogo.

Colaborativa: construye el aprendizaje en un pensamiento colectivo.

La escuela una organización que aprende y mejora.

Se exponen algunas ideas fuerza de este tema en relación a que, si se piensa en una escuela inteligente y se establece como modelo, también debemos pensar en una organización que aprende para mejorar, además las descripciones en este apartado entregan otras señales que son importantes para los espacios de reflexión pedagógica y su metodología de trabajo como unidad de una escuela en transformación y flexible ante el cambio permanente. Las siguientes descripciones permiten encontrar coincidencias y hallazgos relevantes encontrados en estudios realizados en Iberoamérica en instituciones reconocidas en esta definición.

Leithwood, Leonard, & Sharrar (1998) en (Ulloa, 2016, p.3s) comparten su estudio empírico sobre las características de las escuelas que se acercan a ser una organización de aprendizaje, descubriendo las siguientes características:

Cultura escolar:

- Colaborativa, de apoyo mutuo, respeto.
- Desarrollo Profesional Continuo.
- Todos los alumnos son valorados y apoyados.
- Estímulo para la discusión abierta.
- Celebraciones compartidas de éxitos.

Estructura escolar:

- Proceso de toma de decisiones inclusivo y por consenso.
- Distribución de autoridad.
- Tiempo y espacio para el trabajo en equipo.
- Reuniones semanales en que se solucionan conflictos.
- Experimentación de nuevas ideas.

Es importante considerar los aportes de las escuelas efectivas, desde la conceptualización de los talleres de reflexión pedagógica como parte de la estructura organizacional, destacando las características de los mismos en las escuelas consideradas eficaces, entendidas como:

La primera idea es que una “escuela que aprende es un proceso que se origina por el desarrollo de la organización y por el continuo aprendizaje de toda la comunidad, dando lugar a lo que le llaman una “capacidad colectiva””. (Bolívar, 2000) citado en (Gairín, 2000,p.58)

Además, valoramos los aportes de la Investigación Iberoamericana sobre Eficacia Escolar, se vinculan los siguientes factores al desarrollo de los aprendizajes de los estudiantes:

Desarrollo profesional de los docentes, este factor clave, es correspondiente entre una organización que aprende y la eficacia escolar y se sustenta en el interés permanente de docentes por aprender, pero en una comunidad que facilite y proyecte su mejora. (Blanco, 2008, p.40)

Otro de los factores claves es la constitución comunidades de profesionales de aprendizaje Las escuelas que alcanzan un mejoramiento más avanzado se transforman, para sus profesores, no sólo en un lugar de trabajo: son un espacio de desarrollo y realización profesional, colectiva y personal. (Elgueta, 2015, p. 21)

Entonces, podemos establecer ante estas características y los hallazgos en las escuelas u organizaciones inteligentes, que aprenden, eficaces y por ende mejoran son compartidos en elementos claves comunes que permiten delinear los espacios de reflexión pedagógica, a la base del desarrollo profesional de docentes en ejercicio.

En formato de pensamiento visible se expone estos factores asociados a los niveles de una organización, los que deben ser replicados en cada subunidad institucional:

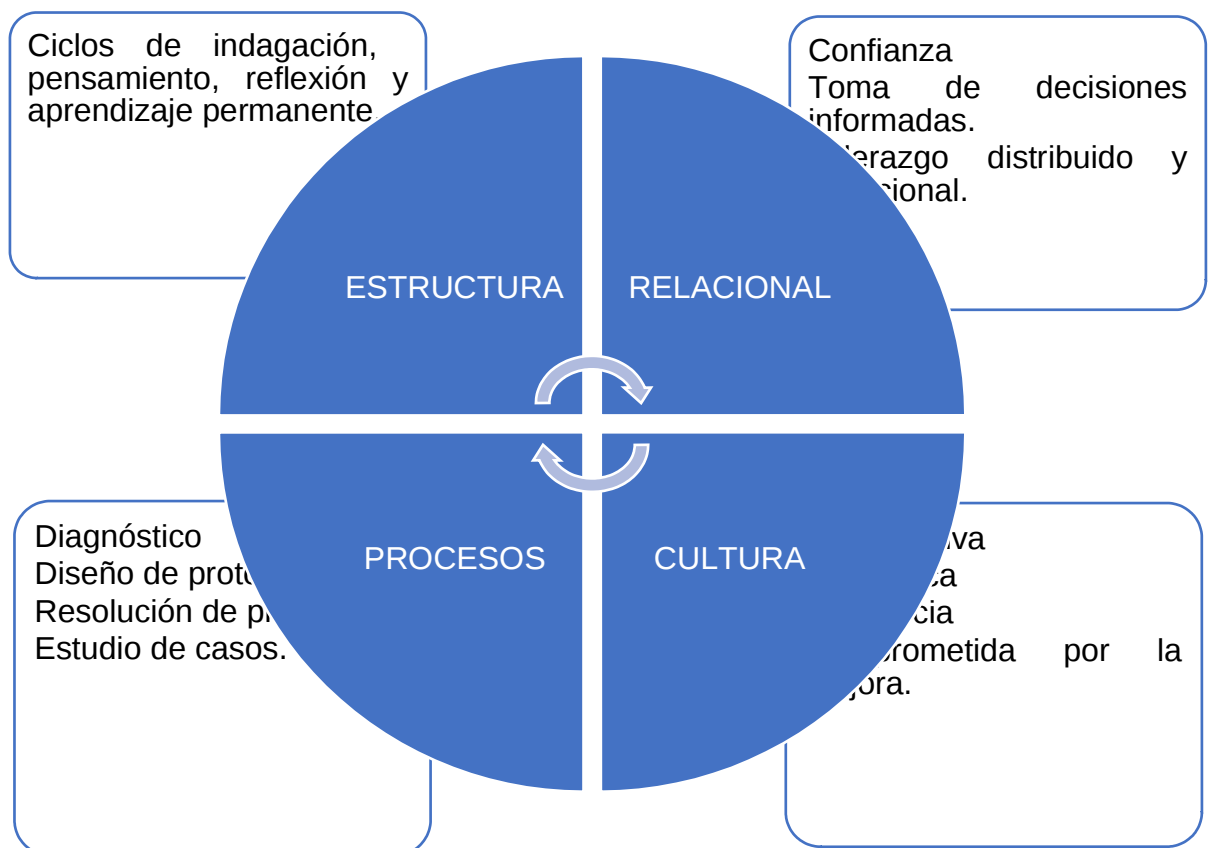


Ilustración 1 Niveles de una organización escolar. Fuente elaboración propia

Desde este núcleo temático se establecen conceptualizaciones constitutivas para los talleres de reflexión pedagógica, considerando un espacio de desarrollo del profesional reflexivo colectivo, donde se incremente la capacidad reflexiva crítica y constructiva, dando espacio a una inteligencia colectiva, organizacional y situada, que responda a las necesidades de aprendizaje de los docentes.

Por último, está claro que es una estructura, que sostiene uno de los factores claves de una organización escolar que piensa, compartiendo la idea de Perkins en que:

toda escuela es un proceso de cambio es un lugar de aprendizaje para maestros y sus alumnos... Una escuela inteligente o en vías de serlo, no puede centrarse sólo en el aprendizaje reflexivo de sus alumnos, sino que debe ser un ámbito informado y dinámico que también proporcione un aprendizaje reflexivo de sus maestros. (Perkins, 1997, p. 218)

Núcleo Temático 2. La reflexión pedagógica de la teoría a la acción.

Reflexionar es pensar detenidamente en un tema, sin embargo, en la medida que este acto humano sea profundo - meditado, logrará constituir la verdadera búsqueda cognitiva de explicar y encontrar causas, consecuencias, relaciones, interacciones, efectos y consecuencias; logrando dar sentido – respuesta y la comprensión necesaria a resultados o señales claves para la solución – resolución al planteamiento inicial, dilema o pregunta de activación. Entonces, a partir de este razonamiento se entiende como una acción introspectiva de la persona, desencadenada de forma natural o intencionada y con una respuesta procesual producida con un diferencial de: tiempo, complejidad, grado de involucramiento, interés y compromiso asociado al conflicto intelectual.

De esta forma, los talleres de reflexión pedagógica, que transiten de la teoría a la acción, deberían consolidarse, según como plantea (Pérez, 2010)

programas que pretenden desarrollar el conocimiento práctico, las competencias profesionales de los docentes, han de establecer una rica interacción permanente de la práctica y la teoría (prácticum, trabajo de campo, experiencia clínica, programas de inducción...) y utilizar proyectos de investigación-acción cooperativa como la estrategia pedagógica privilegiada. (p.51)

De acuerdo a estas ideas, en esta investigación, se concibe al profesor como un profesional que es capaz de reflexionar críticamente sobre su práctica, comprendiendo de forma integral los procesos inherentes de: enseñar, aprender y evaluar, de forma situada y en contexto. Es así, que la práctica de esta competencia y su desarrollo progresivo, lo conduce sostenidamente a un desempeño autónomo y de transformación dentro del proceso educativo.

Desde la descripción del pensamiento reflexivo, es importante interrelacionar concepciones que respondan a un modelo de reflexión pedagógica. En esta línea encontramos relevantes lo propuesto por:

- a) Schön (1983) distingue tres niveles de reflexión docente, conocimiento en la acción, en la acción, sobre la acción y sobre la reflexión en la acción en (Fernández, 2015) (Elliott, 2005, p.13)
- b) Jay y Johnson (2001) citado en (Cortés, 2016) plantean que existen tres niveles de reflexión, a saber: descriptiva; comparativa y crítica.
- c) (Cornejo, 2003) que señala 3 grandes tradiciones: enseñanza reflexiva, práctico reflexivo y de indagación crítica. (p.352s)

d) Habermas (1982) con respecto a racionalidades y tipologías sobre/de la reflexión, así como intereses constitutivos del conocimiento, en (Roggerone, 2018, p.160)

El siguiente cuadro describe las particularidades de estas clasificaciones y las primeras nociones para el formato representativo de reflexión pedagógica.

Tabla 4

Niveles de Reflexión Pedagógica

Cornejo (2003)	Jay y Johnson (2001)	Schön (1983)	Habermas (1982)	Reflexión docente
Enseñanza reflexiva	Descriptiva	Conocimiento en la acción.	Racionalidad técnica	Individual acerca de la tarea, define la situación y/o problema presente en la práctica pedagógica
Práctico reflexivo	Comparativa	Reflexión en la acción.	Racionalidad práctica	Grupal con la ayuda de un facilitador, cuestiona sus propias creencias y de los otros, busca entender la causa del problema desde diferentes perspectivas y teorías.
Indagación crítica	Crítica	Reflexión sobre la acción y sobre la reflexión en la acción.	Racionalidad emancipatoria	Grupal, orientada a emitir juicios y tomar decisiones, en relación a las causas, fines y consecuencias de su práctica en contexto.

Adaptado de Jay y Johnson (2002) tipologías de reflexión en (Cortés, 2016, p.198s)

Al analizar y triangular estas ideas, tiene sentido la de carácter crítica, aquella donde el docente logra reflexionar al estar de frente e involucrado en un problema de práctica pedagógica, escenario, precursor de su pensamiento profundo y conducente al cambio y la transformación auténtica, no solo declarativa, sino de acción y práctica sostenida. Pero, este tipo de reflexión, se desarrolla en un colectivo profesional, propio del modelo “el cambio como un proceso de investigación acción crítica” (Samaniego, 2011) como una forma grupal de analizar lo acontecido en el laboratorio de indagación (aula), espacio estimulante de hipótesis, ideas y desafíos para discutir y proponer la comprobación, renovación, reajuste y evolución sistemática del aprendizaje y el actuar pedagógico en contexto.

En esta perspectiva, se delinearán las trazas elementales para una matriz, donde los participantes resuelvan en la acción sus propios problemas por medio del pensamiento e interacción colectiva, siendo esta forma de trabajo continuo, una garante de eficacia y expertise en la praxis y en la reflexión sobre la misma.

Docente reflexivo y eficaz.

Ante la idea de la formación de un profesor reflexivo, es importante considerar, no solo, las teorías que han sustentado esta capacidad en los docentes; sino también todos aquellos intereses o aportes más significativos y apropiados a la necesidad de entregar una formación dinámica, contextual y en la praxis.

Un primer acercamiento se encuentra en la idea señalada por Dewey (1933), en (Cortés, 2016) “los estados de incertidumbre generados por problemas que surgen durante el proceso de practica llevan al futuro profesor a analizar su experiencia práctica”. (p.193)

Posteriormente, en la práctica reflexiva agrega Schön (1983) “los medios y los fines están estructurados de forma interdependiente”, “la práctica es un tipo de investigación”, y “el saber y el hacer son inseparables”. (p.152) citado en (Sánchez, 2009, p.71)

En un enfoque y línea de base de formación de un docente reflexivo, como modelo de desarrollo profesional y de investigación curricular, mencionamos aspectos teóricos apropiados y elementos constitutivos claves, acerca del currículum para la reflexión.

Su origen proviene de las Ciencias Social Crítica de Habermas, considerada por Grundy (1998) al establecer las categorías del currículum como técnico, práctico y crítico, para este último considera clave el interés emancipador propuesto por Habermas y por ende la integración de la teoría y práctica la formalización y generalización de teoremas críticos, la organización de procesos de ilustración, la

organización de la acción o la conducción de la lucha política; y de Freire (1980), las ideas y acciones, las cuales permiten comprender el interés emancipador. Según Freire, primero, la enseñanza no se separa del aprendizaje; segundo, el significado de la educación es negociado entre profesor y alumnos y, por último, la pedagogía es crítica, es decir, se trata de un proceso que toma las experiencias, tanto del alumno como del profesor y, a través del diálogo y la negociación, las reconoce como problemáticas. (Hernández de Rincón, 2007, p.63)

De lo anterior, se entiende la praxis y reflexión como inicio y reinicio, la primera conforma significados, en la acción y la reflexión con interacción social y cultural, pero de la misma vuelve a resignificar, autorreflexión, actuar y reflexionar. En esta descripción es importante señalar que la acción reflexiva (praxis), aunque emancipadora individual y colectiva, es responsable, autónoma y no coercitiva.

Este tipo de Educación, claramente es un proceso de desarrollo humano y social, que desarrolla competencias para el cuestionamiento sistemático, es decir pensar para mejorar, entender, transformar e intervenir en el mundo, como medio de autoafirmación personal y colectiva; alcanzando una sólida conciencia crítica, pluralista y democrática, garantizando la emancipación comprometida, propone y se compromete con el cambio, es decir desarrolla y transforma el potencial del hombre y su entorno.

Las principales características de un enfoque y modelo curricular crítico para la formación de un docente reflexivo se pueden resumir en:

- 1.- Centrado en la praxis.
- 2.- Promueve y comprometido con el cambio, social, cultural y contextual.
- 3.- Participativo, reflexivo, crítico y autocrítico.
- 4.- Atender problemáticas de orden técnico, de práctica pedagógica, pero también del contexto.
- 5.- Objetivos y contenidos curriculares situados y como oportunidades de aprendizaje colectivo y social.

La idea central es pensar en un camino de formación docente en reflexión pedagógica entiendo esta como lo expone (Aravena, 2017), señala que “análisis y reflexión en y sobre la experiencia, que los docentes construyen y/o deconstruyen aprendizajes y conocimientos que pueden aumentar la efectividad de su práctica pedagógica”. (p.1)

Sin embargo, desde esta definición se tiene la idea que la reflexión conlleve a eficacia por parte del docente, generando el cambio, en la praxis y en los espacios de formación profesional y de aula, dependiendo de la naturaleza del objeto reflexivo.

Por tal razón, unimos las ideas de un docente “reflexivo y eficaz”. De esta forma no es cualquier tópico pertinente o promotor de análisis, sino más bien son aquellos inherentes a la práctica, pero que desencadenen el pensamiento

intencionado y el levantamiento de hipótesis de solución y de alto interés – emancipación, individual, colectivo e institucional.

Así entenderemos la eficacia del profesor según lo que propone Albert Bandura como aquella que: “constituye un tipo de autoeficacia (Prieto, 2007), que contempla una evaluación de las propias capacidades para alcanzar un nivel adecuado de rendimiento en una tarea y entorno específico. Pero, para alcanzar un desempeño óptimo, los docentes deben manejarse en dos niveles de pensamiento, por un lado, sentirse capaces y, por otro, juzgarse capaces”. citado en (Covarrubias & Mendoza, 2013, p. 114)

Es decir, la eficacia docente corresponde al nivel de aplicación de las competencias adquiridas, pero en una autoevaluación personal de la calidad y objetivos alcanzados en la práctica pedagógica.

Debido a la naturaleza de las competencias a desarrollar es relevante analizar modelos de otros países que definen los campos de formación y las respectivas actividades, entre las que se deberían considerar: el dialogo profesional, la reflexión, el trabajo colaborativo, la construcción individual, liderazgo pedagógico, evaluación auténtica y transferencia al aula. Donde, por un lado, el docente tenga la posibilidad de generar espacios de conflicto cognitivo y de aprendizaje en discusiones pedagógicas de la práctica educativa y en un segundo momento desde el modelamiento reflexivo, donde se puedan reproducir y mejorar, colectivamente, facilitando el análisis de las prácticas y por ende el mejoramiento de la práctica educativa. Por último, la estrategia más

eficaz, es enseñar a partir de modelos, donde la motivación intrínseca de los docentes eficaces, sea el camino de autoperfeccionamiento permanente y el input para sus pares.

Finalmente, es inevitable pensar en un docente eficaz, sin la idea de un profesional motivado y empoderado de sus competencias (conocimientos, habilidades y actitudes), capaz de autorregular sus prácticas en procesos profundos de autocrítica, autoreflexión, más allá del individualismo o sesgo de su perfil disciplinar, para aportar en positivo, activo y significativamente a las metas colegiadas de aula e institucional y con un alto valor por el aprendizaje y la formación en ejercicio colectivo como palancas del mejoramiento sostenido.

Entonces, es imperativo dar prioridad y significado a espacios de formación docente, de acuerdo a lo señalado por, (Perrenoud, 2007) citado por (Aravena, 2017, p. 1) entendiéndolo de sobremanera, “la relevancia de generar procesos reflexivos en los docentes es, ante todo, propiciar capacidades para poder observar y analizar el propio desempeño profesional”.

Modelo de reflexión pedagógica.

En este apartado se expone el modelo que representa a los conceptos anteriores y las teorías de base de un proceso formativo, con el fin de establecer ciertos criterios, estándares e instrumentos potenciales y apropiados a una práctica de mejora escolar.

Consideramos a la base, el modelo de Larrivee (2008), este modelo; además, de describir cuatro niveles de análisis, propuso descriptores de autoevaluación del nivel de reflexividad docente.

Los niveles ideales para la reflexión pedagógica serán los dos superiores (3 y 4) que la autora describe de la siguiente forma:

Tabla 5

Niveles de Reflexión Pedagógica

Reflexión pedagógica	Alto nivel de reflexión basado en la aplicación de conocimientos didácticos, teóricos o investigaciones educativas. Reflexiona sobre las metas educativas, las teorías que subyacen a los enfoques pedagógicos, y las conexiones entre los principios teóricos y la práctica.
Reflexión crítica:	Reflexiona sobre las implicaciones morales y éticas y las consecuencias de sus prácticas en el aula con los estudiantes. Centra su atención en las condiciones sociales en que sus prácticas se desarrollan.

Extraído de tabla de niveles del modelo de reflexividad de Larrive, Bárbara (2008).

En cuanto al nivel 3 desarrolla reflexividad de la práctica pedagógica, enmarcada en las metas de la institución escolar, centrada en la mejora continua de su actuación y en la diana, lograr el aprendizaje de sus estudiantes, los objetivos o contenidos de reflexión provienen de la teoría, principios y marcos conceptuales inherentemente pedagógicos. En cuanto al nivel 4, es reflexión en sí mismo, situada al contexto, al entorno, preocupada no sólo de la escuela como organización escolar, sino de su carácter social, cultural, en este nivel el docente comprende que su práctica pedagógica, no es copia, no es reproducción, no replica entre grupos humanos, escuelas o sistema educativo, debido a que la realidad social – política, la regula, modela, confronta, desafía y la cuestiona, así la práctica de aula, es la versión minimizada de sociedad, por tanto es clave en la construcción de los pilares de valores de justicia social, democracia y equidad, así el docente debe reflexionar, investigar, criticar sus actos de enseñanzas para repensar, los valores implícitos que puede instalar en esa conexión indeleble de persona - docente y de aula – sociedad.

También es importante considerar lo que señala Larrivee (2008), en relación a que

la mejora de la calidad reflexiva debe ser concebida como un proceso constante y en “capas” o en espiral, donde los profesores, especialmente los noveles, deben ser acompañados por profesores más experimentados en un ambiente que genere seguridad y soporte emocional. (p. 345)

Es por ello, que existen muchos estudios en cuanto a la formación de docentes en ejercicio, a partir del año 2000, estos tienen relación con generar un cambio drástico en las prácticas pedagógicas y descentralizar la formación en competencias específicas, disciplinares y centradas en la mejora de la enseñanza, pero de bajo impacto en las nuevas formas de aprendizaje, profesional, del estudiante u organizacional. A partir de este planteamiento, se comprende que no es una tarea fácil, puesto que un nuevo enfoque de “construcción del aprendizaje” también presenta obstáculos de sistema, sociales, políticos y culturales, en contraposición a lo que aún se entiende en las aulas de la formación inicial, que el aprendizaje es cúmulo de conocimientos, incluido la práctica pedagógica y que la reproducción del currículum prescrito asegura la acomodación cognitiva y el cambio de conducta espontáneo. Entonces, la preocupación continua, debido a que la reflexión pedagógica – a pesar de que actualmente se comprende desde una multiplicidad de significados, debe ser un proceso para desarrollar la capacidad de pensar de forma: profesional, colectiva, sistemática, guiada y responsable, las experiencias de aprendizajes pasadas, presentes y potenciales.

Núcleo temático 3: Ruta de desarrollo profesional del docente reflexivo.

En el contexto de la investigación, se realiza la pregunta acerca si los talleres de reflexión pedagógica aportan al desarrollo profesional docente, pero es necesario situarlo, dentro de ciertas características del contexto nacional y de las exigencias actuales para las instituciones escolares en esta materia. Esta contextualización, delimita los soportes para la propuesta de intervención.

A pesar que hoy día, esta normado y es exigencia un plan de desarrollo profesional situado, con factibilidad de recursos económicos y de tiempo, el énfasis se centra en la formación de competencias profesionales, como una propuesta de gestión consensuada que fortalezca la función directiva y pedagógica en reflexión crítica y en un escenario de colaboración.

Las siguientes descripciones detallan el aspecto normativo de un programa formativo:

La Ley N°20903, que crea el sistema de Desarrollo Profesional Docente, propone un nuevo escenario para la formación docente y directiva en Chile. Entendida la profesión docente bajo el principio del desarrollo continuo, esta ley garantiza que el Estado brinde acompañamiento y apoyo gratuito para potenciar las trayectorias laborales, fortaleciendo las capacidades docentes y directivas, enfatizando el profesionalismo en la formación. (MINEDUC, 2017p. 6)

Proceso formativo, establecido como un derecho, cuyo ejercicio enriquece las capacidades docentes y directivas, logra una comprensión más compleja de la profesión, el desarrollo o actualización de las habilidades para pensar, planificar y actuar con niños, jóvenes y profesores en cada una de las etapas y aspectos de la vida profesional. (MINEDUC, 2017 p. 10)

Pero las instituciones, solo se remitirán a responder a la norma, la regla, sin reflexión, sin análisis de que espera de su modelo de formación institucional, es muy superficial responder a los aspectos mínimos descritos, sin interrelacionar el desempeño sus docentes, la calidad y resultados de aprendizajes como una oferta educativa responsable de su misión educativa.

Por otro lado, debe también responder a los cambios y la contingencia que, sin lugar a dudas, se presentan en el aula, requiriendo un perfil profesional, preparado, versátil, autocrítico y reflexivo de sus prácticas.

En la actualidad, los aprendizajes y formación del nivel central, han transitado desde la capacitación individual y la preparación de los docentes ante una reforma, un nuevo currículum, sino también el CPEIP, ha generado plataformas y liderado investigaciones en relación a los factores de impacto en los aprendizajes, tales como el Plan de Desarrollo Profesional y la Profesionalización en la Ley Carrera Docente. Sin embargo, el nudo crítico no se encuentra en la falta de oportunidades formativas de nivel central, sino que el cuerpo docente heterogéneo y etario que año a año, se constituye en la escuela debe responder y bajo la premisa que está capacitado, es un profesional de la Educación, donde detrás de esa frase se escudriña una diversidad de formas de pensamiento, creencias, expectativas, temores, experiencias e in experiencias y porque no de perfiles de casas de estudio que a pesar de ser regionales, no tienen vínculo muchas con la realidad nacional, ni menos de contexto, puesto hasta los programas de práctica profesional son

individuales, poco eficaces, en abandono, de cuestionamiento vocacional tardío y por ende reiteradamente infructuosos.

Estas ideas han sido probadas en modelos de formación en países como Brasil, Cuba y Argentina, los cuales tuvieron resultados éxitos en la formación de docentes noveles y en ejercicio, destacando las siguientes premisas respectivamente:

(Glaura, 2013) Las directrices básicas que orientan el curso fueron resumidas en el proyecto pedagógico Veredas de la siguiente forma: (i) valorizar la práctica previa de los profesores participantes; (ii) dar énfasis en la pluralidad y sus implicaciones con relación a la identidad de los profesores y de sus alumnos; (iii) otorgarle un nuevo significado a las experiencias de los profesores participantes; (iv) usar el esquema acción-reflexión-acción; (v) considerar la evaluación como oportunidad de aprendizaje; (vi) contextualizar el proceso de aprendizaje; (vii) incorporar la realidad del mundo actual en las situaciones de aprendizaje; (viii) considerar asuntos contemporáneos sobre la producción del conocimiento; (ix) incorporar aspectos éticos, políticos y estéticos al currículo; (x) y dar énfasis al proceso de construcción y reconstrucción de la identidad del profesional". (p.78)

Las que podemos sintetizar en ideas fuerza de formación personal, profesional, pedagógica, institucional y de su cultura escolar, donde la práctica pedagógica es el laboratorio de investigación, análisis y reflexión y de donde emergen los tópicos generativos apropiados a las necesidades de aprendizajes y actualización permanente de sus docentes.

En resumen, se configura en una “formación profesional continua a lo largo de toda la vida”. (Avalos, 2013, p.165)

La idea de una propuesta de formación, que respete las propuestas nacionales, pero que presente un sello situado, desde un espiral reflexivo institucional de todos los actores educativos, debe tener un enfoque de escalada y promoción de desarrollo profesional, en el cual se configure un accionar centrado en el desarrollo de aprendizajes significativos y propios del contexto, que respondan a las necesidades de mejora, en sinergia con las metas de la institución escolar.

Modelo formativo de reflexión pedagógica.

Un diseño curricular, de alta eficacia formativa docente, debería estar sustentado en una secuencia didáctica, cuyo factor determinante sea las necesidades profesionales e institucionales. De esta forma, es necesario generar un marco curricular para las distintas instancias de aprendizaje del contexto escolar, que considere ejes curriculares de carácter transversal, más allá de los temas específicos de las áreas de gestión, así una columna vertebral cohesionada, articulada y contextualizada transita desde el desafío investigativo de su praxis, la reflexión – acción y el metaaprendizaje, definida cada línea, en un proceso participativo, democrático y estratégico en términos de profundización y temporalidad.

“La formación docente continua deberá ser capaz de dialogar con las prácticas docentes e interpelarlas; es decir de movilizarlas en una espiral de reflexión, análisis, reformulación y puesta a prueba constante”. Desde esta visión, se considera que el problema es posible abordar desde un modelo de investigación – acción participativa. (Molinari, 2013, p.94)

En las preguntas preliminares asociadas al problema y las conceptualizaciones que se esperan integrar en el diseño, presentan desde la teoría una vinculación con el modelo de Carr y Kemmis, debido a que representan una investigación – acción crítica y emancipatoria, desde la teoría crítica presentada anteriormente.

La investigación – acción crítica está íntimamente comprometida con la transformación de la organización y práctica educativa, pero también con la organización y la práctica social... se convierte en un proceso crítico de intervención y reflexión. Dentro de este modelo el rol de investigador es de moderador y comparte la responsabilidad con los participantes. (Latorre, 2005, p.31)

En este modelo se refleja la idea central de la investigación, formular una propuesta de formación docente que permita la reflexión pedagógica, la mejora de la praxis y que impacte en el Desarrollo Profesional Docente; así de acuerdo a este modelo es posible en círculos virtuosos de reflexión – acción, donde las unidades de profundización corresponden a nudos críticos que emergen de la práctica pedagógica y que sean de interés común, tanto para los docentes como para la organización.

A partir de estas incipientes respuestas se expone el modelo articulado con ideas de la propuesta.

Espiral de autorreflexión de la investigación – acción

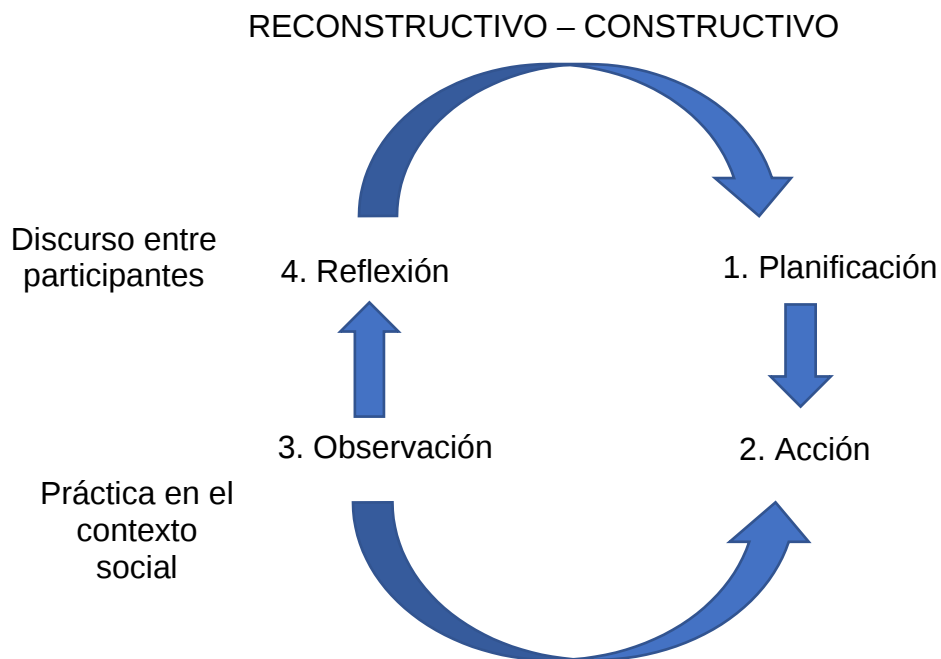


Ilustración 2 Espiral de autorreflexión de la investigación - acción. Fuente Carr y Kemmis (1998)

Cada ciclo aborda una temática de interés colectivo, cuya característica clave es el potencial reflexivo y divergente, entonces el punto de partida no es único, lineal o convergente, no es la única vía de respuesta, solución o alcance, más bien es un nodo de interacción permanente, en una metáfora sería un botón sináptico de una neurona, que en determinado momento actuarán ciertos neurotransmisores (docentes), pero una determinada explicación de acción o reflexión, pero por la naturaleza del modelo, crítico y social, serán otras las rutas, las ideas, los análisis o sustentos teóricos que aporten a una mirada deconstructiva, para a dar espacios a nuevos inicios, donde es muy probable

que este botón sináptico, sea una central de amplificación o de repetición, para otros neurotransmisores y nuevas dianas de respuesta.

Momentos de la investigación acción

Es importante señalar, que el modelo de Kemmis, se aplica al contexto educativo y además sus componentes permiten dos ejes de investigación – acción como pilares de un modelo de práctica en una institución educativa. De esta forma es posible desarrollar con los docentes en dos fases; la primera que aborde el eje estratégico (planificación y acción) y la segunda la operativa (observación – reflexión), y cada una tendrá un análisis prospectivo o retrospectivo, según las unidades de análisis y los objetos de estudio.

Entendiendo, las tres teorías de la enseñanza, sustentadas en tres paradigmas que se expresan en las respectivas fases del modelo, por su aplicación en el contexto educativo, específicamente en la reflexión sobre la práctica pedagógica. De esta forma se interrelacionan las siguientes teorías implícitas:

Teoría técnica: centrada en el objeto de aprendizaje en búsqueda de la eficacia y efectividad.

Teoría interpretativa: de la enseñanza hay un diagnóstico de la situación planteada, opiniones y juicios de valor, alternativas viables y planes de actuación.

Teoría crítica: emancipación a la transformación y mejora de la práctica educativa.

A partir de las mismas, se reconocen en cada una de las fases, aspectos claves a considerar a en una propuesta de formación que exprese este modelo de investigación – acción.

De esta forma, el modelo se expresa en los siguientes momentos de la investigación – acción crítica.

1. La pregunta: objetos de aprendizajes que desencadenen el diálogo, la reflexión, el input de investigar en experiencias del contexto y dilemas.
2. Plan de acción: diseño desde el colectivo de comunidades autorreflexivas y críticas donde proyecten soluciones viables y reales a problemas situados, en pro de una actuación profesional eficaz.
3. Acción: orientada al plan de acción, flexible, amplio, de resolución pedagógica conjunta, interdisciplinar, con estrategias pedagógicas de frecuentes loop de análisis crítico de los objetos contextuales de aprendizajes.
4. Observación: implicada de autor e investigador, en la cual se debe aplicar una visión estratégica para visualizar lo explícito e inferencial en la aplicación de estrategias formas de recogida de datos relevantes y con la utilización de instrumentos cualitativos.
5. Reflexión: colectiva, dialogante de autoevaluación, coevaluación y evaluación crítica sustentada en evidencias desde la observación participante, en búsqueda de consensos de solución en doble dimensión: eficaces en relación al plan de acción, de carácter transformacional y segundo un nuevo

objeto de aprendizaje que reinicie el ciclo en formativo reconstructivo direccionado a la mejora.

En general, la investigación –acción otorga la posibilidad de realizar un análisis de la práctica pedagógica, puesto que la reflexión está a la base de su concreción, desde la determinación del problema hasta el reinicio a otro escenario de actuación, considerando que las ideas originales en la que se pensaba puede cambiar el rumbo, el análisis o el plan de intervención.

Es necesario no perder de vista la concepción que los modelos de investigación – acción no son lineales y pueden ser no necesariamente en escalada, si en ciclos que permiten los procesos claves que los sustentan; sin embargo, cada investigador o institución debe considerar la finalidad de su plan de intervención, en su opción, y garantizar no ejercer presión, más en un modelo sustentado en la teoría crítica, que trasciende por el dialogo como fuente de aprendizajes colectivo y del consenso en la toma de decisiones informadas. Por lo tanto, la opción de este modelo consta de una discriminación positiva en cuanto al objetivo, los participantes, la finalidad, el alcance y proyección de la innovación.

Metodología de reflexión pedagógica

Un modelo de investigación –acción que sustente un modelo formativo de un docente reflexivo y eficaz deberían ser:

programas de aprendizaje que requieren algo más que un entrenamiento: demanda cambios conceptuales y de actitud. Para esto, se deben privilegiar situaciones de aprendizaje colaborativo en que se mezcle información, oportunidad de análisis crítico y ensayos de acción. Pero para que ello ocurra, se necesita: buena información, buenas estrategias de comunicación para dar a conocer lo que se espera que el profesor realice y materiales de estímulo apropiados, entre otros. (Avalos, 2001, p. 4)

La formación pedagógica de un docente puede ser analizada desde: el saber y su praxis, en una correspondencia profesional. El docente, al formar a otros, debe ser capaz de reflexionar sobre su práctica, como ejercicio de ensayo y error, deconstruyendo y reconstruyendo sus aprendizajes en el aula, siendo este recorrido de autoaprendizaje, regulado y potenciado en los diversos espacios de profundización donde coinciden en un lenguaje común de la tarea pedagógica.

Desde este punto de vista, la reflexión del docente es un proceso de reconstrucción de la propia experiencia, desde la:

- acción pedagógica; reasignando una nueva lectura de la misma,
- el desempeño profesional; en cuanto al saber y el ser,
- y la relación de su práctica pedagógica con el aprendizaje.

De esta forma la práctica pedagógica, será un nuevo escenario de formación, crecimiento de competencias, no solo disciplinares, sino genéricas y transversales a las dimensiones del desarrollo profesional docente, hacia un reconceptualización desde la experiencia en años de ejercicio de la profesión, al modelamiento de la persona, actuación e interacción social con otros, produciendo: el quiebre constante, la divergencia y disrupción de paradigmas entorno al acto y proceso educativo, acorde a una sociedad pulsante y de cambio.

El momento histórico en el que nos encontramos requiere la formación de estudiantes fuera de la reserva de información, ni menos certificación de aprendizajes que detengan su crecimiento y/o formación académica, sino que formar, personas altamente reflexivos y críticos acerca de sí mismos, de su interacción social y del constructo de sociedad, para enfrentar desafíos actuales y potenciales, enmarcados en los objetivos de sustentabilidad.

Por sobre la pulsión social y exigencias de la sociedad, es imperante despertar y movilizar el cambio del pensamiento docente, en los marcos conceptuales y de juicios de valor, además de la forma de actuar pedagógico, transformando con sentido la relaciones entre sujetos y objetos e innovando en espiral de

reflexión – acción: el nicho: escuela y sus prácticas de enseñanza en función del biotipo: el aprendizaje.

La pregunta que surge ¿es posible transformar las prácticas pedagógicas, si se generan los espacios institucionales para reflexionar? Bajo la clara necesidad, que su eficacia dependerá de la construcción de un escenario, que valore por sobretodo la disposición profesional positiva ante la crítica y la construcción de saber experiencial propio y colectivo, en un clima de respeto mutuo, democrático y tolerante ante la expresión singular y colectiva.

La reflexión, así desarrollada, es una forma de practicar la crítica con el objetivo de provocar la emancipación de las personas, cuando descubren que tanto el saber pedagógico como la práctica pedagógica son construcciones sociales de la realidad que responden a diferentes intereses que pueden cambiar históricamente. (Gimeno y Pérez, 2000, p.421)

Siendo la experiencia pedagógica, el punto de partida de la autocrítica y el espiral reflexión y acción.

En la actualidad en cada institución autoevaluación y reflexión sobre la práctica docente, que responda y transfiera procesos de aprendizajes, atingentes a la formación integral de los estudiantes.

Saber reflexionar: desafío de práctica

En la acción pedagógica, se construye en innumerables preguntas y respuestas, sin tiempo para pensar, en instantes se asume la determinación del desarrollo de un tema y etcétera.

Cuando estamos en un estado de incertidumbre y debemos tomar pequeñas decisiones, pero desafiantes a la vez, se activa la actividad mental. Quizás, muchas veces son naturales y rutinarias, como una especie de reflexión anticipada e inconsciente. Entonces, nuestro pensamiento surge en todos los estados, consciente e inconscientemente pensamos; es decir, muchas veces no hay introspección interna y decimos que no estamos en la reflexión profunda o el espiral autoreflexivo que produzca el cambio esperado.

Cuando no sabemos muy bien lo que hay que hacer, en determinadas ocasiones, entregamos respuesta en conformidad de ciertos patrones y de poca reflexión; debido a que, no logramos estimular, por la premura del tiempo, la estructura cognitiva adecuada a un pensamiento o reflexión profunda, dando lugar muchas veces a resolver por la presión imperante, de forma superficial, sin resolver el verdadero problema de práctica, más bien corresponde a una operativa recursiva, de bajo impacto, de poco sentido para los involucrados y que seguro encripta las variables de fondo, dando espacio al retorno nocivo y por ende a una práctica inconsistente en la acción para el aprendizaje.

“La reflexión en la acción, es y debe ser rápida, porque guía un proceso de decisión, sin recurso posible a opiniones externas, sin la posibilidad

de pedir un tiempo muerto, como un equipo de baloncesto tiene derecho a hacerlo durante un partido” (Perrenoud, 2007, p.33).

Muy por el contrario, la reflexión sobre la acción, será consciente, profunda, productiva y eficaz, generando pautas de rigor pedagógico conjuntas, compartidas en dialogo colaborativo y de alto significado para el docente, logrando impactar no solo la praxis de los participantes, sino también el desarrollo institucional. De esta forma según Schön (1983) en (Cortés, 2016, p.193) “la reflexión permite profesionalizar la docencia, ya que contribuye a la generación de conocimiento base (en y sobre la acción), no simplemente a su aplicación prescriptiva para la solución de problemas de una realidad compleja, incierta e inestable”.

No obstante, no solo el aprendizaje de los docentes será desarrollado, por el inherente interés y grado de vínculo con el mismo (problema de práctica pedagógica), sino también el aprendizaje de los estudiantes como activador de innovación, además el proyecto educativo será enriquecido por la comprensión en la acción y mejora de la práctica pedagógica, con sentido de identidad frente a la política institucional y en una alta escalera metacognitiva, se materializan, distintos sellos educativos cardinales, en forma sistemática, participativa, y colaborativa, en la construcción patrones de democracia, dialogo, crítica, autocrítica, autonomía y compromiso con desafíos profesionales viables, progresivos y sostenidos.

En respuesta a lo planteado es interesante considerar el método R5 propuesto por Ángels Domingo.

Esta metodología de práctica reflexiva tiene como finalidad el aprendizaje experiencial en los participantes y cada uno de los instrumentos o herramientas formativas se sustentan en el siguiente ciclo:

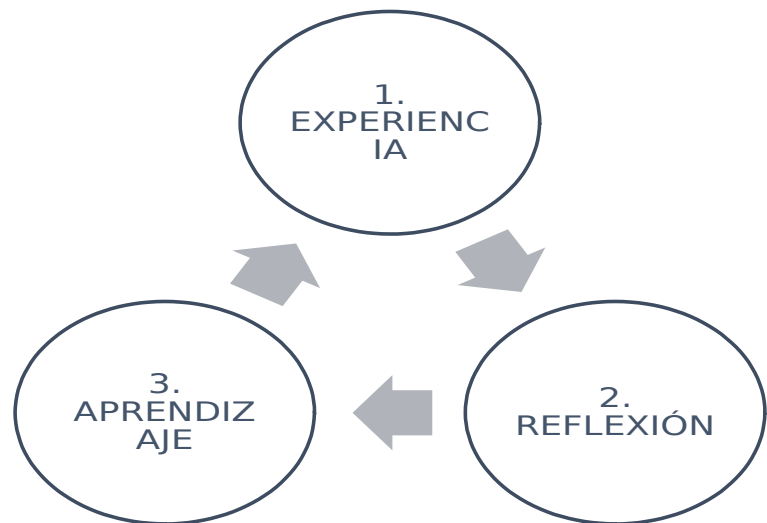


Ilustración 3Ciclo de la metodología de la práctica reflexiva

Este método se logra articular con las ideas de estructura, fases y finalidad de una propuesta formativa en un contexto educativo.

En relación, al desarrollo de una propuesta formativa, este método asume el desarrollo de problemas contextualizados de la práctica pedagógica dando espacio a la selección de objetos de estudio de interés del colectivo docente o de la organización, fortalece la gestión efectiva del aprendizaje en gradiente de complejidad, dando espacio a nuevos referentes conceptuales situados,

favoreciendo la toma de decisiones pedagógicas informadas, considerando las estrategias más relevantes de un plan de Desarrollo Profesional Docente contextualizado.

La relevancia de esta metodología radica en que permite seleccionar objetos de estudio formativos claves, que configuran un círculo virtuoso con múltiples informaciones de procesos y resultados que demandarán un alto nivel de actualización, innovación y desarrollo del potencial creativo, pero en una dinámica crítica, dialogante y colectiva, con el fin de lograr resultados de aprendizajes significativos y sostenidos, tan necesarios para las instituciones escolares focalizadas, donde cada docente se sienta acompañado en su proceso formativo, otorgando un modelo de transferencia para con sus estudiantes. Según Monereo, citado por Maciel de Oliveira (2003) “considera al docente como aprendiz y como enseñante estratégico proporcionando herramientas para que sea capaz de interpretar y analizar las situaciones profesionales en las que actúa, tomar decisiones que le permitan enriquecer su formación” (Blanco, 2013, p.52)

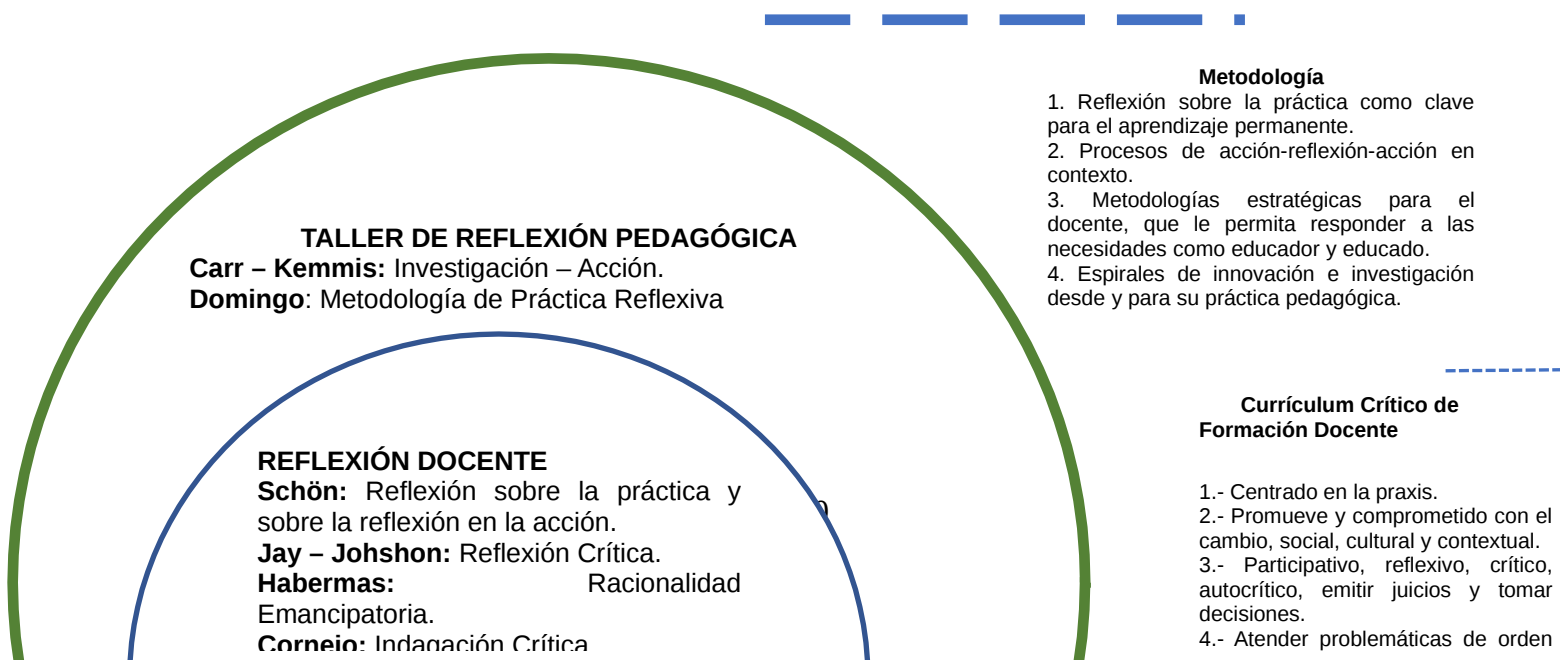
Finalmente, una propuesta de innovación focalizada en la formación de un profesional docente, es el punto de partida de una inversión a gran escala en el capital humano y de impacto explícito e implícito en la mejora escolar de cualquier institución educativa, siempre que sus ejes de articulación aseguren:

1. Reflexión sobre la práctica como clave para el aprendizaje permanente.
2. Procesos de acción-reflexión-acción en contexto.

3. Metodologías estratégicas para el docente, que le permita responder a las necesidades como educador y educado.

4. Espirales de innovación e investigación desde y para su práctica pedagógica.

En una síntesis, los tres núcleos temáticos se consolidan en capas implicadas de teoría, que sustentan y logran la expresión de la idea diana metodología de los talleres de reflexión pedagógica.





**ESCUELA
REFLEXIVA**

Perkins: Pensante
Leitwood: "Ciclos de
indagación y
comprometida con la

Amplia: PEI expresado en todos los niveles y actores.

Global: aprendizaje reflexivo, con procesos de investigación.

Explícita: con un modelo de aprendizaje pedagógico y organizacional.

Elaborada: currículum basado en estrategias metodológicas para pensar, aprender y reflexionar

Interactiva: flexible, dinámica, crítica y tolerante en su entramado de diálogo.

Colaborativa: construye el aprendizaje en un pensamiento colectivo.

Ilustración 4 Fundamentación Teórica. Fuente elaboración propia.

CAPITULO III: DISEÑO METODOLÓGICO

Corresponde a una metodología de investigación – acción, donde realizaron las distintas fases propias de este modelo de investigación, se inicia con la detección temprana, en un proceso de reflexión introspectiva del investigador de un problema, utilizando la rutina de pensamiento metacognitiva del árbol del problema, desde el cual logra determinar el problema reflejado en el enunciado:

Los talleres de Reflexión Pedagógica del Centro Educativo Luis Rutten liderado por los miembros del equipo directivo, no responden a un modelo curricular de formación pedagógica que aporte a la mejora de la praxis y el desarrollo profesional.

A partir de la delimitación del problema, se realiza un proceso diagnóstico, con el objetivo de validar la situación problemática, donde el rol del investigador es de autogestor, implicado profundamente en contexto de estudio es parte del problema y comprometido con la mejora.

Posteriormente, desde la reflexión permanente se busca cómo solucionar el problema, levantando una propuesta de intervención, enmarcada en la misma metodología de investigación, pero en la modalidad crítica emancipatoria para ejecutar un plan de mejora que se llevará a la acción – reflexión y que, tras su concreción, se observará y reflexionará en colaboración acerca del plan de actuación, la detección de otros posibles problemas y así sucesivamente, conllevando a la resignificación, reconstrucción o replanteamientos a un nuevo ciclo.

Lo anteriormente descrito se resume en los siguientes procedimientos propuestos para la investigación – acción.

Tabla 6

Procedimientos de la investigación - acción.

Pérez Serrano (1998) Pasos	Yuni y Urbano Fases y Momentos.
<ul style="list-style-type: none">- Diagnosticar y descubrir el problema- Construcción del plan de acción- Puesta en práctica del plan de y observación de su funcionamiento- Reflexión, resignificación e integración de resultados.- Replanificación- Nuevo espiral	<ul style="list-style-type: none">- Preparación o diagnóstica reflexiva- Construcción del plan- Transformación.

Tabla adaptada de (Colmenares, 2008)

Planificación del Diagnóstico

Para realizar el diagnóstico de la investigación se aplicaron dos instrumentos que entregaron datos sobre el problema abordado que tiene relación con el modelo formativo de los talleres de reflexión pedagógica del Centro Educacional Luis Rutten.

La metodología es mixta, puesto que se consideró por un lado un análisis cualitativo, que permite el acercamiento al problema y sus variables asociadas; a su vez, los resultados nos permitirán una triangulación a partir de los

esquemas mentales de acuerdo a los conceptos claves y visionar de manera propositiva alternativas de mejora. Por otro lado, el análisis cuantitativo está orientado a fortalecer el carácter descriptivo – propositivo del diagnóstico.

El proceso de recolección de la información se realizó a través de la técnica de la entrevista y la técnica de la encuesta. El instrumento utilizado fue la guía de entrevista semiestructurada (cuadro lógico anexo B), esta fue aplicada orientada a cinco docentes. Lo anterior permitió retomar las vivencias de los docentes para ser analizadas en relación a las categorías temáticas del problema. Finalmente, la ficha de evaluación de los talleres de reflexión pedagógica, instrumento de la Unidad de Currículum y Evaluación del MINEDUC, fue la utilizada en la técnica de la encuesta, la cual permitió sistematizar la opinión de la muestra objeto de estudio respecto al modelo de curricular de formación docente de los talleres de reflexión pedagógica. y las tendencias educativas actuales.

La entrevista semiestructurada fue aplicada, posterior a la validación de tres juicios expertos, quienes analizaron el cuadro lógico y el guion de la entrevista. (ver anexo C).

Técnicas

Encuesta. Lista de verificación.

Objetivo: Sistematizar información de una evaluación diagnóstica de los talleres de reflexión.

Actores: 18 Docentes

Información esencial: se aplica la lista de verificación del MINEDUC de los talleres de reflexión pedagógica, la cual se encuentra disponible como una herramienta de orientación a la gestión para todas las instituciones escolares del país, por lo cual no contó con validación de juicio de expertos, puesto que corresponden a instrumentos de normativa vigente, diseñado por profesionales competentes y con trayectoria certificada en el tema. A la misma se le agregó una carta de presentación al momento de aplicarla, con que contiene las instrucciones e información relevante para los docentes encuestados. (ver anexo D)

Momentos: Aplicada durante 30 minutos dentro del consejo de profesores.

Entrevista Semiestructurada.

(Latorre, 2005) la entrevista como una conversación entre dos o más personas, una de las cuales, el entrevistador, intenta obtener información o manifestaciones de opiniones o creencias de la otra. Gracias a la entrevista podemos describir e interpretar aspectos de la realidad social que no son directamente observables: sentimientos, impresiones, emociones, intenciones o pensamientos, así como acontecimientos que ya acontecieron (p.70)

De acuerdo a la anterior, se considera este tipo de técnica como adecuada para conocer aspectos que deberían ser considerados en la reflexión pedagógica y principalmente desde los intereses y necesidades de los docentes, a su vez cada pregunta conlleva a que el entrevistado a que reflexione de sus prácticas tanto de aula como de su participación en el espacio de reflexión. Por otro lado, desde la premisa que la reflexión pedagógica se describe como Perrenoud, citado en (Aravena, 2017), señala que “la relevancia de generar procesos reflexivos en los docentes es, ante todo, propiciar capacidades para poder observar y analizar el propio desempeño profesional”, lo que nos guía claramente a reconocer el potencial en cada uno de los aportes o lineamientos que expresen los docentes, para la mejora de los procesos formativos y de aprendizaje institucionales.

Construcción: En primer lugar, se definió el tipo de entrevista semiestructurada y luego se definieron los objetivos del instrumento. Siguiendo la matriz de cuadro lógico, realizado anticipadamente, se definieron las temáticas y estructura.

Objetivo: Orientar el diálogo hacia las siguientes variables e indicadores respectivamente: Modelo Curricular Formativo de reflexión pedagógica: modelo curricular, metodología; Liderazgo Directivo: liderazgo eficaz, liderazgo

pedagógico; Planificación de los Talleres de Reflexión Pedagógica: ejes temáticos y estrategias para la reflexión.

Validación: Esta etapa se consideró la validación de juicio de tres expertos, del cuadro lógico y guion de preguntas, para determinar si se cumplía con los objetivos y conocer los tiempos para su aplicación. Luego, del análisis del K de competencias de los expertos y la revisión de las sugerencias propuestas, se hicieron los ajustes necesarios para su diseño final.

Protocolo: Cabe señalar que por la naturaleza acotada de la muestra (18 docentes), se determinó una unidad de análisis de cinco docentes a entrevistar y luego los mismos que participaron del instrumento cuantitativo, además se utilizó un sistema de audio para resguardar el diálogo con el entrevistado.

Actores claves: Dirigida a cinco docentes del Centro Educacional Luis Rutten, de distintos años de experiencia laboral y en la institución, que participan de forma activa en los talleres de reflexión pedagógica, también se veló por la equidad de género en la selección de los mismos.

Momentos: Tiempo concertado con la cada docente.

Autorización: La entrevista contiene la firma el consentimiento informado de confidencial de los datos entregados de cada uno de los docentes. (ver anexo E).

Información relevante: El corpus textual considera la firma del consentimiento informado y tres momentos: el contexto de la investigación, el desarrollo de las preguntas propuestas y otras de profundización según las respuestas de la

entrevista y una etapa de cierre, sugerencias y agradecimientos. En el primero se contextualizó al entrevistado, el segundo llevó a la reflexión a través de 8 reactivos propios a las categorías señaladas anteriormente. En el tercer momento se abre el espacio para que el entrevistado exprese sus inquietudes y percepciones según aplique y/o se agradece la disposición y apertura. (ver anexo F).

Tabla 7 Resumen metodología cualitativa del diagnóstico

Metodología cualitativa
<i>Objetivo General:</i> Orientar el diálogo hacia las siguientes variables e indicadores respectivamente: Modelo Curricular Formativo de reflexión pedagógica: modelo curricular, metodología; Liderazgo Directivo: liderazgo

eficaz, liderazgo pedagógico; Planificación de los Talleres de Reflexión Pedagógica: ejes temáticos y estrategias para la reflexión.		
Instrumento entrevista semiestructurada.		
Objetivos Específicos	VARIABLES	Indicadores
Determinar los aspectos curriculares y metodología a considerar en un modelo formativo para el taller de reflexión pedagógica.	Aspectos curriculares y metodología de un modelo formativo para el taller de reflexión pedagógica.	Modelo curricular formativo reflexivo. Metodología para el taller de reflexión pedagógica.
Determinar las características del liderazgo pedagógico directivo para el taller de reflexión pedagógica.	Características del liderazgo pedagógico directivo para el taller de reflexión pedagógica.	Liderazgo Pedagógico Directivo. Liderazgo para la reflexión pedagógica.
3. Determinar los ejes temáticos y las estrategias que permitan la formación de un docente reflexivo de sus prácticas educativas.	Ejes temáticos y estrategias de formación para la reflexión sobre las prácticas educativas.	Ejes Temáticos de formación docente para la reflexión de las prácticas educativas.

		Estrategias de reflexión pedagógica.
--	--	--------------------------------------

Tabla 8 Resumen metodología cuantitativa del diagnóstico.

Metodología cuantitativa	
<i>Objetivo General:</i> Sistematizar información de una evaluación diagnóstica de los talleres de reflexión.	
Instrumento encuesta. Lista de verificación	
Dimensiones	Criterios
Planificación	Responsable
	Calendarización
	Definición de temas
	Conformación de los grupos
Realización	Ambiente de acogida, cooperación y respeto
	Efectividad
Aplicación en la práctica pedagógica	Indicadores
	Monitoreo

Procesamiento de la información cualitativa del diagnóstico.

El análisis cualitativo de las entrevistas semiestructuradas, aplicadas a los docentes del Centro Educacional Luis Rutten seleccionados, fue realizado en dos etapas:

a) Análisis textual (descriptivo): en un primer momento se realizó una lectura total de las entrevistas, contrastando los tópicos presentes en la pauta de preguntas. A partir de esa primera lectura, y de los conceptos presentes en el cuadro lógico, se diseñó una malla temática (codificación formal).

b) Análisis conceptual (interpretativo): en función de la codificación textual, se llevó a cabo un análisis de los conceptos latentes en la primera clasificación del texto y se reorganizan en función de las variables propuestas en el cuadro lógico.

El análisis descriptivo e interpretativo por objetivos y preguntas de la entrevista semiestructurada se encuentra en la sección (anexo G).

En relación, al procedimiento cuantitativo, la ficha encuesta fue aplicada a 18 docentes en relación a las tres coordinaciones de área responsables de los talleres de reflexión pedagógica.

Debido a su extensión, la tabla de frecuencia con los resultados generales se encuentra en el anexo H y realiza un análisis gráfico de los resultados de las dimensiones evaluadas, facilitando el análisis cuantitativo del instrumento y su relación con el problema, el cual se encuentra detallado en la sección (anexo I).

Resultados generales del diagnóstico.

Cualitativos.

A continuación, se presentarán los resultados de acuerdo a los objetivos planteados:

Objetivo 1. Determinar los aspectos curriculares y metodología a considerar en un modelo formativo para el taller de reflexión pedagógica.

Pregunta 1: ¿Qué aspectos curriculares debería considerar un modelo de reflexión pedagógica?

Frente a esta pregunta los docentes concuerdan en aspectos curriculares que se proponen en la bibliografía analizada, independiente de los años de servicio, puesto que, si un docente no tiene experiencia de práctica o participación en instancias de reflexión pedagógica, se puede pensar que no cuenta con aprendizajes previos; sin embargo, sus respuestas manifiestan, necesidades, que expresan con intención y que se implementen con sentido de relevancia, frente a sus propios análisis del contexto escolar, destacando:

“Yo pensaba, ¿qué aspecto?, como toda clase debería tener un objetivo, que debe compartirse por los docentes.... *debería haber una instancia* donde se pueda evaluar las competencias que adquirieron los docentes en esa reflexión”.
(entrevista 5).

“Los objetivos transversales que *son importantes para nuestro colegio*”
(entrevista 3)

“*Generar el pensamiento crítico en el estudiante, la preocupación por el otro, somos personas que... aprenden en sociedad aprenden en conjunto*”.
(entrevista 1).

Pregunta 2: Según su experiencia, ¿cuál (es) serían la (s) metodología (s) de trabajo de un taller de reflexión pedagógica? ¿Por qué?

Las repuestas a esta pregunta complementaron las ideas anteriores, puesto que para todo diseño curricular es importante responder las preguntas fundamentales ¿Qué aprender?, ¿Cómo aprendemos? y ¿Para qué?, sí es importante destacar que la mayoría de las respuestas fueron enfáticas en el trabajo colaborativo y la discusión entre pares, ratificando así, incluso los resultados del instrumento cuantitativo, la necesidad imperante, de ser considerado como una metodología transversal, dando espacios a nuevos formatos a los talleres; afianzando la reflexión de y en la práctica docente y en búsqueda de la eficacia en el aula; estas ideas se exponen en las siguientes respuestas.

“Experiencias de dialogo generan en nosotros una autocrítica”. (entrevista 2).

“Trabajo colaborativo, el trabajar en equipo, esta discusión socializada que enriquece las opiniones de nosotros como docente”. (entrevista 3).

“Grupos de trabajo, porque de esa manera uno puede saber lo que el otro vive y también saber lo que al otro le ha resultado para poder uno complementar sus ideas”. (entrevista 1).

“...Yo creo que también nos sentimos participantes a lo mejor o tomado en cuenta a la hora de tomar decisiones”. (entrevista 3).

Objetivo 2: Determinar las características del liderazgo pedagógico directivo para el taller de reflexión pedagógica.

Pregunta 3: Según su experiencia, ¿cuáles son las características de un líder pedagógico eficaz?

En las características señaladas por los docentes se aprecia la configuración de un perfil esperado de los líderes de la institución, con una mixtura de respuestas entre las competencias ausentes en la actualidad y las apropiadas para la reflexión pedagógica; sin embargo, también expresan que los modelos presentes son jerárquicos y directivo; además de enfatizar en que tenga conocimientos, no solo de los temas claves que se movilizan en Educación, sino también de las necesidades de sus docentes, estudiantes e institución, esbozando un estilo de liderazgo distribuido y situacional, se reiteran estas ideas en:

“...Que sabe lo que hace y que se preocupe y ocupe del quehacer pedagógico”. (entrevista 2).

“...Guía a los otros y va con los otros, no que solamente se encarga de dar órdenes”. (entrevista 1).

“Yo creo que la autocrítica es algo sumamente importante en este trabajo”. (entrevista 3).

Pregunta 4: ¿Cuáles de las características señaladas, serían para usted, claves para el liderazgo de la reflexión pedagógica?

En una pregunta dirigida a situar en orden de relevancia que características serían idóneas, para quien lidere las instancias de reflexión pedagógica, se reitera la actualización permanente, pero convergen en competencias actitudinales, proyectando a un liderazgo pedagógico y situado. Por otro lado, nuevamente señalan comparaciones en sus respuestas; que reflejan crítica a ciertas conductas presentes, las que deberían ser consideradas por quienes conformen el equipo de liderazgo en el modelo formativo para la reflexión, expresando:

“De esta forma al *tener cercanía y tener la capacidad de escuchar* se puede hacer y entender de *¿cuáles son los problemas que afectan por ejemplo a los profesores?* o en este caso al *colegio*”. (entrevista 2).

“Generar a lo mejor especie de un lazo afectivo con los pares y *una llegada al ser autocrítico* yo creo que *es importante a la hora de aceptar opiniones de los demás aceptar consejos también de nuestros pares*”. (entrevista 3).

Objetivo 3: Determinar los ejes temáticos y estrategias que permiten la formación de un docente reflexivo de sus prácticas educativas.

Pregunta 5: ¿Qué ejes temáticos para la formación docente deberían ser trabajados en los talleres de reflexión pedagógica?

Al sintetizar las respuestas de los docentes, se puede apreciar la necesidad de generar una sistematización de temas en los ejes de formación del docente

principalmente Currículum y Evaluación Educacional; sin embargo, los objetivos de formación deberán ser formulados, con doble dimensión didáctica, es decir redes conceptuales implementadas en el aula.

“La evaluación creo que es muy importante...*tipos de evaluación que nos favorezca a todas las asignaturas*” (entrevista 2).

“Sobre todo la *evaluación auténtica*, pues nosotros desconocemos o no hacemos bien las *contextualizaciones*” (entrevista 3).

Pregunta 6: ¿Qué temas le gustaría que fueran trabajados en los talleres de reflexión pedagógica?

Es altamente complejo pensar en temas y/o contenidos facilitadores apropiados a las estrategias, métodos y actividades que constituyen un diseño curricular, pero en este caso para en la formación de la competencia de: reflexión pedagógica de la práctica; sin embargo es relevante considerar los intereses de los docentes; con el fin de la sostener una propuesta que se ocupe por un lado del carácter formativo en sí misma, pero también de la movilidad de resultados de aprendizajes de los estudiantes como un resultado esperado de eficacia docente. De esta forma será importante incluir tópicos tales como:

“...conectar las diferentes asignaturas *esa transversalidad*” y “*actividad o juegos con los docentes con enfoque hacia la inteligencia del estudiante*” (entrevista 1).

“*el trabajo colaborativo, que siento ...súper importante, ¿qué aprender de otras personas? o ¿ver experiencia nos favorece a nosotros como docentes?*”. (entrevista 5).

“*ocupar las TICS sus recursos tecnológicos*”. (entrevista 2).

“*prácticas de manejo... de disciplina como que lleguemos a un consenso*” (entrevista 4).

Pregunta 7: ¿Qué estrategias facilitarían la reflexión docente de las propias prácticas?

Los docentes expresan motivaciones por ser partícipes activos dentro de los talleres de reflexión y fuera estas instancias, llama la atención, el alto interés de compartir las experiencias de aula con sus pares, con un sentido de formalizar sistemáticamente las experiencias de la práctica, dando valor a la retroalimentación formativa, la deconstrucción y construcción de ideas, para conformar en estas instancias, no a un equipo de profesores pasivos y receptivos; sino a una comunidad de aprendizaje reflexiva, dialogante y eficaz.

Exponer, pero turnando cada docente para que cada uno exponga por ejemplo que estrategia... realiza él en sus clases”. (entrevista 4).

“*Dialogo, al nosotros conversar con los pares y reconocer el trabajo que uno realiza en el aula permite conocer panoramas de curso al compartir esa información se genera inmediatamente una autocrítica*”. (entrevista 2).

“La retroalimentación formativa yo creo que el saber quizás en que uno está fallando o quizás que cosas implementar para que el trabajo en el aula sea significativo para los estudiantes”. (entrevista 3).

“La reflexión entre los pares, comentar entre nosotros las cosas que funcionen y no funcionen”. (entrevista 1).

Pregunta 8: ¿Cuáles de las estrategias señaladas anteriormente, serían necesarias de implementar para la formación de un docente crítico y reflexivo de sus prácticas?

Las estrategias señaladas por los docentes surgen como códigos emergentes en las entrevistas; debido a que no era esperable, a instrumentos dentro del concepto de ensayos de acción; ya que significarán, iniciar una potencial formación en este tipo de instrumentos, para que sus contenidos sean los estímulos e insumos de las sesiones y lecciones reflexivas de la práctica pedagógica.

Ensayos de acción: “cuestionarse su propia práctica, entonces sería bueno compartir eso con los demás, faltan esas instancias donde podamos compartir nuestras prácticas” y *“sería ideal como es un proceso un portafolio”.* (entrevista 4).

“Como una especie de registros de bitácoras porque claro a veces no funcionan cosas en la sala... y como no llevamos un registro se nos olvidan ... y

a veces volvemos a cometer los mismos errores justamente por lo mismo.”.
(entrevista 1).

“Investigación acción, investigación práctica, el tema de que ellos tengan un aprendizaje significativo, dónde ellos también puedan, hacer visible su conocimiento” (entrevista 5).

Cuantitativos

Al sintetizar el análisis del instrumento aplicado, acerca de los talleres de reflexión se puede señalar que:

1.- Los resultados de las tres coordinaciones evaluadas, son totalmente distintos, incluso, en aquellos lineamientos básicos de gestión del equipo directivo; tales como: contar con un encargado de planificar, organizar y que vele por su implementación de forma sistemática y continua, todo esto reflejado en una calendarización compartida con los docentes.

2.- Los temas abordados por las coordinaciones evaluadas, no profundizan en capacitaciones externas y tienen un bajo impacto en el desarrollo y aprendizaje de los estudiantes, lo que orienta a revisar estos aspectos por parte del equipo directivo, puesto que las capacitaciones y los talleres tienen alta inversión de recursos y sus objetivos son precisamente, impactar en la práctica de aula y en los resultados de aprendizaje.

3.- La metodología utilizada por la Orientadora y el Inspector General no es clara, ni estable y, además, deben cautelar las tres coordinaciones respetar los intereses y necesidades de las personas al momento de conformar los grupos de trabajo.

4.- La efectividad en el logro de los objetivos, es baja en los talleres de la Orientadora y el Inspector General. A su vez, los acuerdos no quedan en acta, en ninguna de las coordinaciones evaluadas, lo que impacta en la sistematización o continuidad efectiva de los talleres y por ende en las metas de los mismos.

5.- No proponen nuevos temas atingentes al contexto a partir de lo observado y evaluado por los líderes de área, indicador clave de un taller de reflexión pedagógica, que debería analizar los nudos críticos de las prácticas docentes en el aula.

Finalmente, los resultados de la aplicación de la lista de chequeo para preparar y evaluar lo talleres de reflexión pedagógica y sus orientaciones, como una herramienta de gestión, otorgada por la División General del Ministerio de Educación, indica que la Dirección en su carácter de líder pedagógico, no desarrolla talleres de reflexión, que se consideran instancias claves para la formación docente y para la mejora de la práctica pedagógica, así la responsabilidad recae en la coordinación académica como único actor de la

dupla técnico pedagógica indicada por los estándares indicativos del desempeño de la Agencia de Calidad.

Al finalizar este proceso, es importante señalar que, permitió acceder a elementos sustanciales para la manifestación del problema, acerca de que los talleres de Reflexión Pedagógica del Centro Educacional Luis Rutten, liderado por los miembros del equipo directivo, no responden a un modelo curricular de formación pedagógica, que aporte a la mejora de la praxis y el desarrollo profesional, enfatizando en la utilidad de las técnicas de recolección de la información empleadas, principalmente la entrevista, permitió obtener desde un espacio dialógico, una evaluación, tanto del proceso realizado a la fecha como del Liderazgo Directivo, que desde una postura de investigador participante: miembro de la institución, del problema, coordinador de área y par directivo, se complejiza acceder a una evaluación objetiva, no coercitiva y en un clima de confianza valoración de parte de los docentes.

Por otro parte, al finalizar el proceso de análisis de las entrevistas se consolidó la definición de los temas y subtemas respectivamente: Modelo Curricular Formativo de reflexión pedagógica: modelo curricular, metodología; Liderazgo Directivo: liderazgo eficaz, liderazgo pedagógico; Planificación de los Talleres de Reflexión Pedagógica: ejes temáticos y estrategias para la reflexión.

De tal orden surgen las siguientes ideas fuerza:

Modelo Curricular Formativo:

De concretar el Diseño Curricular de la Reflexión Pedagógica sería válido considerar el desarrollo de los objetivos de aprendizajes y transversales del currículum vigente de las asignaturas y su relación con el Proyecto Curricular y Educativo del Centro Educativo Luis Rutten, además de profundizar en el desarrollo del pensamiento crítico y las habilidades blandas en docentes para trabajar con sus estudiantes.

En lo referido al subtema de la metodología es importante instalar el desarrollo de herramientas para abordar la transversalidad de las asignaturas, asegurando que las iniciativas impacten el aula. A su vez, es relevante el diálogo permanente e intercambio de ideas y opiniones compartidas, pero desde la reflexión individual.

Liderazgo Directivo:

Compartir con el equipo de Liderazgo Directivo anticipadamente que un Modelo Curricular del Taller de Reflexión Pedagógica tiene su eficacia no por la selección de temas, sino por los líderes moderadores y monitores de su transferencia al aula, por quienes traducen la casuística en temas de investigación - acción. Formado en competencias de actualización permanente y gestión estratégica de la institución escolar.

Planificación de los talleres

En este tema, volver a ratificar la idea que, al momento de lograr generar un Modelo Curricular Formativo de Reflexión Pedagógica, debe tener una progresión de aprendizajes para la instalación de competencias, alineadas al Desarrollo Profesional Docente.

Para profundizar en dos ideas reflexivas y proyectivas, que significan que el diagnóstico permitió la aproximación a la realidad, pero también nos muestra nuevos horizontes, nuevas brechas, nuevas perspectivas y quizás nuevos problemas y/o escenarios de actuación tales como:

- Considerar el diseño de medios y recursos de registro de la reflexión pedagógica docente, los que son componentes de las evaluaciones vigentes de Carrera Docente.
- Crear materiales de aula con simulación dentro de los espacios de formación docente interno o externos, entre otros.

Finalmente, pensar en un modelo de intervención que revele la Reflexión Pedagógica, es imprescindible que sea desde el modelamiento y acompañamiento, de la práctica docente, como acto propio de la profesión, siendo el espejo que muestre las imágenes reales y virtuales de lo realizado, pero que su vez genere la movilidad y mejora necesaria para un espiral de reflexivo de acción pedagógica.

Actividades críticas/ prioritarias a desarrollar para resolver el problema

Como actividad prioritaria y crítica es llegar a un consenso dentro del equipo directivo, sobre la necesidad de aunar criterios para el desarrollo de los talleres de reflexión pedagógica, analizando detalladamente los resultados de la lista de verificación aplicada en el diagnóstico, la cual es una herramienta que contiene las orientaciones centrales que propone el MINEDUC para la planificación, realización, monitoreo y aplicación en la práctica de cada uno de los temas abordados.

Es fundamental también, que el equipo directivo, acuerde un diseño curricular para los talleres de reflexión; el cual atienda las necesidades del diagnóstico institucional e intereses formativos de sus docentes, contrastando esto último, con el mapa de talentos, nivel de experiencia y desempeño profesional.

Agentes claves de la comunidad educativa

La movilidad de los resultados de aprendizajes de los estudiantes y la categoría de desempeño medio – bajo de la institución, son la clave para que el equipo técnico directivo, replantee sus prácticas de liderazgo escolar y de cómo las mismas, impactan o no en los procesos de formación reflexión de la práctica de los docentes; para lo cual; deberán valorar la oportunidad de aprendizaje dada por la implementación y ejecución del proyecto de innovación curricular, con el cual se faciliten espacios de análisis y reflexión, para no solo construir en colectivo el programa formativo y el diseño curricular para los talleres reflexión, sino también se decida en conjunto conformar un equipo competente y efectivo que sea capaz de brindar escenarios para el liderazgo y la reflexión pedagógica, valorando el trabajo colaborativo, la autocrítica y la retroalimentación formativa y que traduzca la casuística en temas de investigación – acción para a mejora continua.

Otros agentes claves serán los profesores quienes deberán asumir, que no es suficiente la formación inicial de pregrado y dejar de considerar a los talleres de reflexión pedagógica como consejos de profesores administrativos e ineficaces, solicitando conocer, de base el plan de gestión del desarrollo profesional docente institucional, hoy exigidos a los colegios, velando así, por el derecho a la formación continua y acompañamiento técnico pedagógico, donde se concreten las prácticas, métodos y estrategias declaradas en el proceso de

análisis cualitativo, siendo capaces desde ya, de revisar con espíritu crítico su práctica educativa transitar aceleradamente a procesos de reflexión y de metodología de investigación práctica.

Metodologías óptimas para desarrollar en la etapa de intervención.

La metodología a utilizar en la etapa de intervención será la participativa, en la práctica diaria, en situaciones comunes de trabajo y formación, en el intercambio de ideas para la mejora de las necesidades del contexto, con base en la investigación de la propia realidad. Así se utilizará la investigación – acción crítica a la base de la formación, puesto que facilita el análisis de problemas y de situaciones concretas.

Según nuestro marco teórico, los objetivos, los contenidos, los métodos y actividades para la reflexión pedagógica, se van construyendo en el proceso de formación y a partir de la participación conjunta de directivos y docentes en un contexto institucional.

A continuación, se proponen los primeros hitos de nuestra propuesta metodológica:

- A) Determinar los liderazgos del proceso formativo: directivos y docentes serán convocados a ser los protagonistas principales de los talleres de reflexión pedagógica, con base en un trabajo de colaborativo y siempre

dentro del marco y propósitos institucionales. dado. En esta perspectiva, el líder deberá poner en práctica una organización y una planificación participativa que involucren a los docentes y/o pares en un proceso reflexivo, crítico y de aprendizaje colectivo.

- B) Consolidación del Diseño Curricular: Formalizar los ejes de formación para la reflexión que serán abordados en una metodología de trabajo anual, contando con la participación de todos los actores involucrados.
- C) Formación de líderes. A partir de los resultados del diagnóstico y la experiencia se considerará la formación de profesores-investigadores, quienes asumirán los distintos ejes temáticos del diseño formativo, para lo cual deberá contar con los estímulos de la investigación práctica para la reflexión y los productos para la transformación que espera, plasmado en planes de formativos por etapas.
- D) Talleres de Reflexión Pedagógica y toma de decisiones: sesiones de formación en reflexión de la práctica educativa, los cuales estarán vinculados a indicadores de seguimiento de los temas abordados y los planes de mejora que considerarán la aplicación de remediales de corto plazo, mentoría o acompañamiento aula; según el equipo de formación.

Definición de objetivos Generales y Específicos

Sistematizando la información del proceso diagnóstico y las ideas preliminares de las metodologías óptimas de la intervención, se definen los siguientes objetivos para el modelo de intervención:

Objetivo General

Fortalecer la práctica pedagógica docente, implementando una metodología de aprendizaje reflexivo, en los talleres de reflexión pedagógica del Centro Educacional Luis Rutten.

Objetivos Específicos

Objetivo 1.- Elaborar un recurso metodológico de aprendizaje reflexivo, que contenga los momentos claves de reflexión – acción, sobre la práctica pedagógica situada.

Objetivo 2.- Realizar talleres de reflexión pedagógica, aplicando una metodología de aprendizaje reflexivo sobre la práctica, cuya directriz formativa, estimule ciclos de investigación – acción y la transferencia de estrategias a su realidad profesional.

Objetivo 3.-. Aplicar en el aula un plan de transferencia de aprendizaje reflexivo (PTAR), como instrumento de evaluación y realimentación de una nueva espiral de reflexión y acción sobre la práctica pedagógica.

Métodos de Medición de Impacto

Tabla 9

Métodos de medición de impacto

Característica	Dimensiones	Indicadores	Meta inmediata	Estándar mínimo	Meta de impacto	Método de Verificación
Objetivo 1: Elaborar un recurso metodológico de aprendizaje reflexivo, que contenga los momentos claves de reflexión – acción, sobre la práctica pedagógica situada.	Recursos Metodológicos de aprendizaje reflexivo. Dípticos MaR.	Número de recursos metodológicos de aprendizajes reflexivos por temas Dípticos MaR.	2 de 6 recursos metodológicos de aprendizajes reflexivos por temas	3 de 6 recursos metodológicos de aprendizajes reflexivos por temas	6 de 6 recursos metodológicos de aprendizajes reflexivos	Dípticos MaR por temas para cada uno de los talleres de reflexión pedagógica.

			temas para los talleres de reflexión pedagógica.	para los talleres de reflexión pedagógica	os por temas para los talleres de reflexión pedagógica	
Objetivo 2: Realizar talleres de reflexión pedagógica, aplicando una metodología de aprendizaje reflexivo sobre la práctica, cuya	Talleres de reflexión pedagógica en metodologías de	Nº Talleres de Reflexión Pedagógica en la metodología de	2 de 6 talleres de reflexión pedagógica	3 de 6 talleres de reflexión pedagógica	6 de 6 talleres de reflexión aplican	Dípticos MaR productos de las reflexiones pedagógicas. Presentaciones Power Point.

directriz formativa, estimule ciclos de investigación – acción y la transferencia de estrategias a su realidad profesional.	aprendizaje reflexivo.	aprendizaje reflexivo.	aplicando la metodología de aprendizaje reflexivo	aplicando la metodología de aprendizaje reflexivo.	do la metodología de aprendizaje reflexivo o	Videos. Guías. Lecturas complementarias. Productos docentes. Acta de los talleres. Pauta de evaluación y verificación de liderazgo pedagógico efectivo.
---	------------------------	------------------------	---	--	--	--

<p>Objetivo 3: Aplicar en el aula un plan de transferencia de aprendizaje reflexivo (PTAR), como instrumento de evaluación y realimentación de una nueva espiral de reflexión y acción sobre la práctica pedagógica.</p>	<p>Plan de transferencia de aprendizaje reflexivo al aula (PTAR).</p>	<p>Número de planes de transferencia de aprendizaje reflexivo al aula (PTAR).</p>	<p>2 de 6 planes de aprendizaje reflexivo se aplican en el aula por parte de los docentes.</p>	<p>3 de 6 planes de aprendizaje reflexivo se aplican en el aula por parte de los docentes.</p>	<p>6 de 6 planes de aprendizaje reflexivo se aplican en el aula por parte de los docentes.</p>	<p>Planes de transferencia al aula. Instrumentos de planificación y evaluación del plan. Evidencias de aprendizaje de los estudiantes.</p>
--	---	---	--	--	--	--

CAPITULO IV: MODELO DE INTERVENCIÓN

Descripción general.

En la formulación del modelo de intervención se consideran las necesidades del contexto escolar expresadas en los resultados del diagnóstico, las cuales se reúnen en una metodología de aprendizaje reflexiva para los talleres de reflexión pedagógica que guíe en la construcción dialógica y colectiva de planes de acción – mejora de transferencia en la práctica pedagógica, abordando sistemáticamente dilemas – problemas del contexto conformando una memoria pedagógica y recursos que sean modelos de transferencia en el aula, tanto del método como de las estrategias abordadas.

La secuencia de talleres será mínima y nuclear frente a las expectativas y necesidades de los integrantes y también con temas enriquecidos desde los promotores de la reflexión, en pro de discusiones profesionales de comunidades docentes autorreflexivas. Además, presentan interrelación y una consecución que pretende alcanzar impacto en el aula con sentido de eficacia y perfeccionamiento (mejora) de lo existente y potencial.

Las estrategias planificadas promueven espacios de reflexión individual y colectiva en la construcción consensuada de arquetipos de solución.

De acuerdo a lo expuesto en las orientaciones metodológicas se proponen 3 etapas articuladas e intencionadas a la reflexión crítica de problemas de

práctica pedagógica para evaluar, reflexionar y reiniciar en el núcleo diana de la investigación de los talleres de reflexión pedagógica.

Finalmente, considerando el marco teórico de esta investigación, los principios articuladores de esta investigación son:

- La práctica reflexiva crítica y emancipadora como estrategia clave de comunidades de aprendizajes autorreflexivas.
- La investigación – acción como modelo formativo, cuyas fases garanticen el involucramiento de los actores en el abordaje de dilemas de la práctica pedagógica en la búsqueda de soluciones eficaces.
- La metodología de espirales de reflexión e innovación transformadora y auténtica en el Desarrollo Profesional Docente y la mejora continua.

Orientaciones metodológicas

Población objetivo: Docentes y Directivos del Centro Educacional Luis Rutten.

Roles y funciones de los involucrados

- ❖ **Líder:** Coordinador general de la propuesta de innovación. Coordinación Pedagógica. Nota: De instalarse la metodología este rol lo asume el líder del taller de reflexión.
- ❖ **Docente Participante:** 22 profesionales que asisten a los talleres de reflexión pedagógica. 10 Docentes de Formación General y 6 Formación Diferenciada, 2 Profesionales de Educación y 4 directivos (no incluido el líder) que asisten a los talleres de reflexión pedagógica.
- ❖ **Docente Líder:** Profesional que asume de acuerdo al tema o interés de colaboración con la propuesta.
- ❖ **Equipo Reflexivo:** Grupo de profesionales que desarrolla el díptico MaR y asume el desafío profesional.
- ❖ **Equipo Desafío Profesional:** Se refiere al equipo original o la red de los mismos para desarrollar el lienzo de gamificación, de transferencia en la práctica y en taller de reflexión con coevaluación de sus pares.
- ❖ **Equipo Colaborador:** Grupo de profesionales que colaboran en el reto profesional y los procesos implicados.

- ❖ **Equipo Editorial:** Grupo de docentes colaboradores de la coordinación de docencia que diseñó de los recursos metodológicos díptico MaR, Lienzo de gamificación y matriz SCAMPER.
- ❖ **Equipo de Logística:** Profesionales de apoyo de la coordinación de docencia que velan por la preparación de medios y recursos de forma proactiva de los jornadas, talleres y reuniones realizadas en el Centro Educativo Luis Rutten.

Etapas

- 1. Preparatoria:** En esta etapa se prepara los instrumentos para la realización del taller de reflexión pedagógica, los cuales permitirán el análisis por equipo de trabajo acerca de los activadores para la reflexión o tópicos generativos.

Instrumentos:

- a) Guión metodológico:** pauta de organización para los talleres de reflexión pedagógica, el cual que otorga orientación al moderador y a los docentes participantes.

Su estructura base corresponde a: sesión, tema, objetivo, actividades, recursos y evaluación.

Prototipo guión metodológico

Taller de reflexión pedagógica

Tabla 10

Prototipo guión metodológico taller de reflexión pedagógica

Actividades	Desarrollo Metodológico	Responsables
<p>Registro de las y los participantes.</p> <p>Anticipación.</p>	<p>Solicitar la firma de las y los participantes en la lista de asistencia.</p> <p>Entregar el kit de materiales que contiene:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Díptico metodológico. • Block de notas • Lapicero • Plumones • Lecturas complementarias. 	<p style="text-align: center;">Apoyo pedagógico</p>
<p>Palabras de Bienvenida (15min)</p>	<p>Palabras de bienvenida.</p> <p>Frase motivacional en relación a los temas del díptico metodológico.</p>	<p style="text-align: center;">Líder</p>
<p>Presentación del Díptico MaR (20 min)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Presentar brevemente el programa y la metodología del taller, en especial a lo que respecta al desarrollo de cada producto. • Objetivos • Características 	<p style="text-align: center;">Líder</p>

Actividades	Desarrollo Metodológico	Responsables
	<p>Describir brevemente en qué consiste el díptico y sus variantes en los equipos, colocar énfasis en el uso efectivo del tiempo de los equipos de trabajo a conformar y la perspectiva de los activadores para la reflexión.</p> <p>Actividad solo de la jornada de inicio, luego corresponde al tiempo para elaborar el díptico.</p>	
<p>Conformación de equipos y fortalecimiento de actitudes. (15 min)</p>	<p>Dependiendo del número de docentes asistentes, realizar una dinámica de presentación que genere un ambiente de confianza, apertura y escucha.</p> <p>Y conformación de equipos de acuerdo a intereses y selección de activadores.</p>	<p>Líder</p>
<p>Presentaciones por equipos (15 por equipo) Máximo 3. Bloque 1 hora.</p>	<p>Exposición General del Representante: (10 minutos) resume los puntos importantes, conforme al díptico de trabajo. Estas deben comprender al menos la siguiente estructura:</p>	<p>Representante de cada equipo.</p>

Actividades	Desarrollo Metodológico	Responsables
	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Tema abordado? • ¿Cuál es su relevancia de análisis? • ¿Qué necesitamos hacer para lograr las propuestas? • ¿Qué medios de verificación reportamos para sustentar el logro del compromiso? • Recomendaciones para implementar el compromiso pedagógico. <p>Preguntas y respuestas (5 minutos): Líder promueve las consultas de los asistentes y el representante las responde con respeto y orden.</p> <p>Elaboración del Plan de Acción (15 min): Líder convoca a los equipos por para que identifiquen sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, así como los colaboradores para realizar las acciones comprometidas a evaluar en la siguiente sesión.</p>	

Actividades	Desarrollo Metodológico	Responsables
<p>Plenaria de Cierre (10 minutos)</p>	<p>Invitar a las y los asistentes a decir sus apreciaciones sobre el taller y sus siguientes acciones de práctica pedagógica, según su plan de acción elaborado. Finalmente, dirigirles unas palabras de agradecimiento y video motivacional de cierre.</p>	<p>Líder.</p>

b) Recurso metodológico de aprendizaje reflexivo. Díptico MaR

Consiste en un díptico de aprendizaje reflexivo, que corresponde a una variante del modelo de práctica reflexiva de (Domingo, 2014). La Práctica Reflexiva. Bases, modelos e instrumentos.

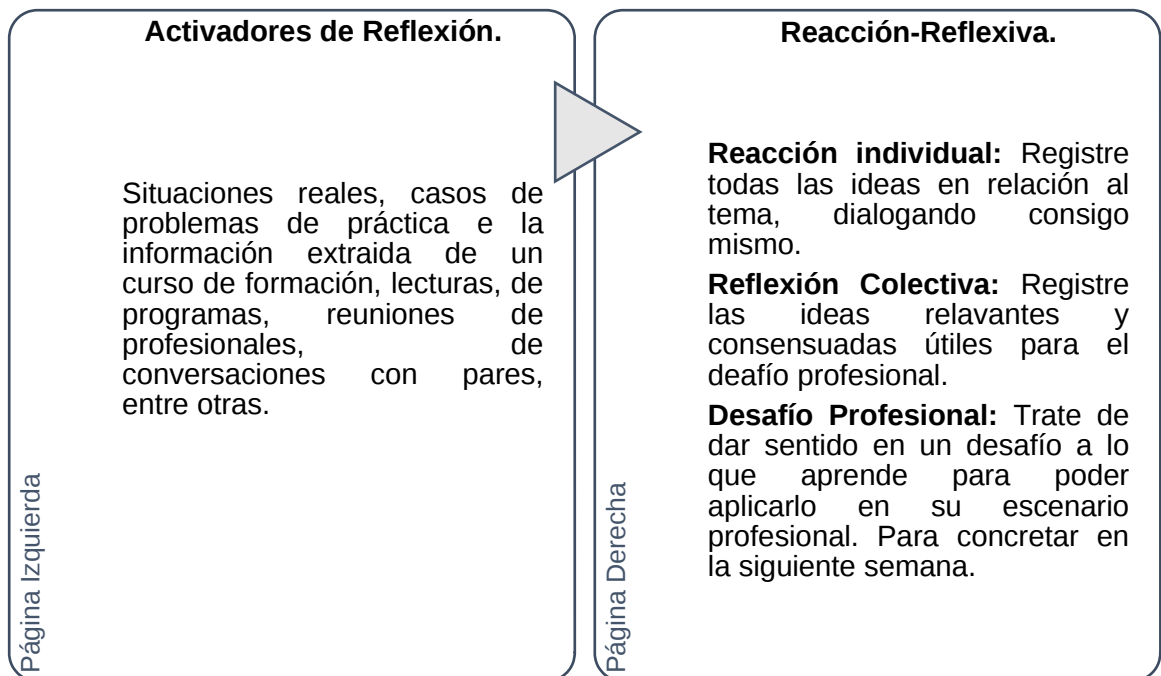
Es un documento de registro de doble entrada y simultáneo, caracterizada por:

- Seleccionar y focalizar la reflexión
- Potenciar un aprendizaje integrador
- Contextualizar el conocimiento a la realidad personal y profesional
- Propiciar la transferencia del conocimiento a la práctica y a su contexto profesional, aplicando conocimientos, experiencias y talentos.
-

Tiene algunas características de un diario reflexivo, dando lugar a un breve reporte colectivo, como un instrumento para autoformarse, evaluar e innovar. La idea central es “escribir para aprender”. Esta estrategia permitirá la transferencia de conocimientos, pues en el proceso de integración se realizan conexiones con experiencias previas y en otros contextos. Permite desarrollar habilidades metacognitivas: reflexionar y escribir sobre la práctica pedagógica, repensar sobre modos de actuación, autoevaluación de ideas y las de los demás, autocrítica, dialogo crítico, por ende, contribuye a tomar decisiones sustentadas en la reflexión del quehacer pedagógico.

En un contraste con un diario reflexivo, correspondería al tipo de contraste, entendiendo este como implican relacionar la reflexión con otras áreas, temáticas, opiniones, referentes teóricos. Por ello tienen un componente reflexivo por socializar y compartir con otros colegas la historia descrita y las opiniones personales, dando lugar al debate de ideas y diversidad de las mismas. (Ponce, 2005)

Prototipo díptico MaR



*Ilustración 5 Prototipo del Díptico MaR.
Elaboración propia*

Guion Metodológico del díptico MaR

Prototipo de estructura general.



Ilustración 6 Prototipo de guión metodológico díptico MaR.
Elaboración Propia

Activadores de Reflexión: A partir de Sparks-Langer y Colton (1991), citado en (Domingo, 2014) al concluir unas investigaciones sobre el pensamiento reflexivo en los docentes, pudieron detectar la existencia de tres elementos del pensamiento reflexivo que activan su desarrollo: el elemento cognitivo, el elemento crítico y el elemento narrativo.

En esta sección consiste breve descripción de un tema que aborde los tres elementos; así en los referido a lo cognitivo serán aproximaciones a los conocimientos relacionados con:

1. Conocimiento del contenido
2. Conocimientos pedagógicos generales
3. Conocimiento curricular (materiales, programas, etc.)
4. Conocimientos docentes y configuración profesional propia
5. Conocimiento de los alumnos/as y sus características
6. Conocimiento de los contextos educativos
7. Conocimiento de fundamentos: filosóficos, históricos, axiológicos.

Respetando un equilibrio de experiencia profesional entre los integrantes de los equipos.

En relación a lo crítico: el tema de llevar a expresar sentimientos, creencias y juicios de valor de carácter individual y colectivo, las preguntas conllevan a una postura crítica del tema.

Por último, en lo narrativo: que sistematice experiencias propias de la práctica pedagógica de conflicto cognitivo para el cuerpo docente participante.

Reflexión Personal: Por medio de preguntas divergentes acerca del tema, se guía al docente a registrar en aspectos de experiencia, actitudes y propositivo en relación al tema:

1.- Qué experiencias de práctica pedagógica has tenido con el tema que se presenta.

2.- ¿Qué sientes frente al tema planteado?, ¿con qué personaje del relato te identificas?

3.- ¿Cambiarías algo del tema?, ¿qué aspecto puntual modificarías?

Luego se repite la sección de forma colectiva.

Preguntas reactivo – reflexivas: Registro formal integrado de la reflexión colectiva y la síntesis en tres acciones puntuales para ejecutar en la práctica profesional.

En esta sección debe presentar en no más de tres líneas el resumen de la sección reflexión personal, indicar las tres acciones respondiendo las preguntas: ¿Qué realizará? ¿Cómo?

¿Cuándo? ¿Con quiénes? ¿Dónde? ¿Quiénes? ¿Colaboradores? Entre otras.

Desafío Profesional: El equipo o algún representante (con el apoyo de sus pares) asume el reto profesional y registra brevemente el detalle de un plan de actuación de práctica a desarrollar antes de la siguiente sección. Este debe no debe tener un costo más allá que material fungible de ser necesario y corresponder al resultado de un trabajo colaborativo, también debe reportar a lo menos una evidencia de la realización del reto. El registro del desafío se desarrollará

Etapa 2. Formalización de los Talleres de reflexión pedagógica: Los seis de la propuesta de innovación se efectúan con una metodología de reflexión indirecta de la práctica pedagógica de los docentes participantes, que con la implementación del díptico MaR, se realizará el análisis de experiencias de práctica del docente, se seleccionan medios, materiales y recursos para cuidar la sana convivencia y la motivación del docente.



En cada taller se trabajan problemas de práctica que serán analizados por medio de la reflexión intencionada de los docentes y su mejora a través de modelamiento anticipado, debido a la forma en que se van presentando las preguntas va llevando progresivamente a que los docentes a centrar su desempeño frente a una situación similar y a llegar finalmente a autoevaluarse y pensar - proyectar en soluciones y sugerencias de mejoramiento de su práctica pedagógica. Es así como mediante los activadores de reflexión se logre: la indagación; la construcción de significados (conexión con experiencias previas),

el papel de las teorías implícitas, seguimiento, transferencia, colaboración, auto y coevaluación. El objetivo y alcance de los talleres es la reflexión sobre la práctica y sobre la reflexión en la práctica pedagógica en su contexto, para el cambio progresivo.

Dentro de los temas que contienen los dípticos MaR, destacan

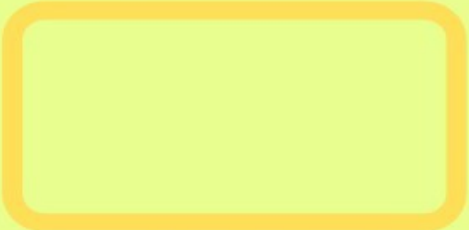
- Material libre o de interés de los docentes.
- Lectura de un tema ad hoc que aporte información central para producir reflexión sobre la práctica pedagógica.
- Discusión de la propia acción pedagógica: Ejemplo: Observación de fragmentos de clases para reconocer problemas de práctica.
- Búsqueda de soluciones o sugerencias de mejoramiento de la práctica pedagógica discutidas en los talleres anteriores.

MIS REFLEXIONES...

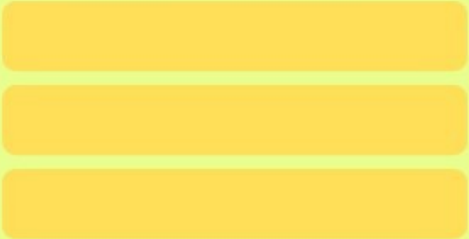



Método
APRENDIZAJE
Reflexivo

ACTIVADORES



PREGUNTAS REFLEXIVAS



PLANIFICACIÓN

Acción	Indicador	L	M	M	J	V

DESAFÍOS **PROFESIONALES**

Acción	Responsable	Evidencia

Formato dípticos MaR

*Ilustración 7 Formato díptico MaR.
Elaboración propia*

Etapa 3 Sistematización y transferencia: Esta etapa tiene su inicio y reinicio en los talleres de reflexión pedagógica.

Los docentes, sistematizan sus desafíos y retos profesionales, utilizando la técnica SCAMPER de desarrollo de la creatividad, luego los transfieren al aula, en una matriz de estrategias de innovación y emprendimiento, en un Lienzo de Gamificación CANVA. (anexo J).

Ambas estrategias metodológicas, fortalecen activa e intencionadamente una formación docente colaborativa, en pro de realizar cambios, integrar experiencias, aprendizajes y recursos humanos; obteniendo como producto, un compilado descriptivo de los resultados. (dossier).

Por otro lado, esta fase, implica el compromiso de transferencia efectiva en el aula, (incluyendo fechas del desafío profesional), aplicando los pilotos del reto profesional y a una observación: sistemática, reflexiva y metacognitiva. Estas acciones pedagógicas, conducirán a replanificar, detectar errores, reenfocar los temas, reorientar a otros problemas anexos o emergentes, dando lugar, a reiniciar el espiral y ciclo reflexivo.

Las etapas 2 y 3 son complementarias y se enriquecen en un círculo formativo virtuoso.

Infografía técnica SCAMPER



Ilustración 8 Infografía Técnica SCAMPER

Prototipo Matriz SCAMPER. (tema de ejemplo).

Sustituir: *¿Qué podemos sustituir en la retroalimentación formativa?* Los instrumentos, el tipo de reportes....

Combinar: *¿Qué elementos podemos combinar en la retroalimentación formativa?* El refuerzo positivo, la recompensa grupal...

Adaptar: *¿Qué podemos adaptar de la retroalimentación formativa?* Formalizar en un reporte escrito, integrar con la participación de clases...

Modificar: *¿Qué podemos modificar del formato de la retroalimentación vigente para hacerla más interesante?* Contar con un tablero maestro de desempeño formativo.

Proponer otros usos...: *¿Qué otros usos pueden darse?* Implementar de manera institucional los dispositivos, instrumentos y procedimientos.

Eliminar: *¿Qué se debería eliminar desde el actual formato de retroalimentación formativa?* Que se traduzca en una nota.

Reordenar: *¿Qué podemos resignificar de la retroalimentación formativa?* Las planillas de registro formativo y valorar los aportes de la experiencia de los estudiantes.

Tabla 11 Carta Gantt de la intervención

Objetivos específicos	Indicadores	ETAPAS	Actividad.	Técnica e instrumento de evaluación	Cronograma															
					ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Objetivo 1.- Elaborar un recurso metodológico de aprendizaje reflexivo, que contenga los momentos	Recurso Metodológico de Aprendizaje Reflexivo.	1	Diseñar dípticos temáticos de Metodología de Aprendizaje Reflexivo. (MaR).	Rúbrica Díptico.							X	X								

claves de reflexión – acción, sobre la práctica pedagógica situada.																				
Realizar talleres de reflexión pedagógica, aplicando una metodología de	Talleres de Reflexión Pedagógica.	2	Elaborar guiones metodológicos temáticos para los talleres de reflexión pedagógica	Pauta de evaluación y verificación de los talleres de reflexión pedagógica.							X	X								

aprendizaje reflexivo sobre la práctica, cuya directriz formativa, estimule ciclos de investigación – acción y la transferencia de estrategias	Realizar dos talleres de planificación curricular.														X	X				
	Realizar dos talleres de preparación de la enseñanza.																X	X		
	Realizar dos talleres de evaluación de la enseñanza.																	X	X	

a su realidad profesional.																				
Objetivo 3. Aplicar en el aula un plan de transferencia de aprendizaje reflexivo (PTAR), como instrumento de evaluación	Plan de transferencia de aprendizaje reflexivo al aula.	3	Elaborar en los talleres de reflexión pedagógica matriz creativa SCAMPER del PTAR.	Rúbrica de evaluación Matriz SCAMPER										X	X	X	X	X	X	
			Elaborar lienzos de gamificación CANVA del desafío	Rúbrica Lienzo de gamificación.											X		X		X	

y realimentación de una nueva espiral de reflexión y acción sobre la práctica pedagógica		profesional del Díptico MaR.																	
	Carta Gantt del PTAR.	Programar las actividades claves del PTAR.	Carta Gantt del Desafío Profesional del Díptico MaR										X	X	X				

Tabla 12

Diseño de la evaluación

	¿QUÉ EVALÚA?	¿CUÁNDO?	¿CON QUÉ?
--	---------------------	-----------------	------------------

EVALUACIÓN DE PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de eficacia del taller de reflexión pedagógica. Metodología aprendiza reflexivo “MaR” - Nivel de implementación guión metodológico. - Nivel de desempeño como moderador. y líder pedagógico. - Nivel participación de los involucrados (interés por continuar en la formación) 	MARZO – ABRIL	Pauta de evaluación taller de reflexión pedagógica metodología aprendizaje reflexivo “MaR”. Anónima. (ver anexo K)
	Nivel de aprendizaje reflexivo docente descrito en los dípticos MaR	MARZO – ABRIL	Rúbrica MaR (ver anexo L)
	Nivel de creatividad del plan de transferencia de aprendizaje reflexivo al aula.	MARZO – ABRIL	Rúbrica SCAMPER y lienzo CANVA (ver anexo M)

EVALUACIÓN DE RESULTADOS	Nivel de desempeño de los docentes participantes en los talleres individual y colectivo. Nivel metacognitivo de transferencia a la práctica pedagógica de los docentes participantes.	ABRIL	Lista de cotejo en formato de autoevaluación y coevaluación. (ver anexo N)
	Nivel de desempeño de los participantes en cuanto a la calidad de los productos elaborados y sistematización en la realización de las actividades formativas de aprendizaje reflexivo.	ABRIL	Rúbrica Portafolio digital docente. (ver anexo Ñ)
	Nivel de instalación de la metodología reflexiva.	ABRIL	Encuesta MINEDUC talleres de reflexión pedagógica en la institución escolar.

Tabla 13

Evaluación de involucrados.

¿QUÉ EVALÚA?	¿CUÁNDO?	¿CON QUÉ?	PARA QUÉ EVALÚAN
<p>- Nivel de eficacia del taller de reflexión pedagógica. Metodología aprendiza reflexivo “MaR”</p> <p>-Nivel de implementación guión metodológico.</p> <p>- Nivel de desempeño como moderador. y líder pedagógico.</p> <p>- Nivel participación de los involucrados (interés por continuar en la formación).</p>	<p>MARZO – ABRIL</p>	<p>Pauta de evaluación taller de reflexión pedagógica metodología aprendiza reflexivo “MaR”. Anónima.</p>	<p>Obtener información sobre el nivel de eficacia de los talleres de reflexión pedagógica, en cuanto calidad del guión, competencias del moderador, recursos seleccionados y actividades, con el objetivo de tomar decisiones; tales como: reorientar la selección de actividades – recursos, tiempo destinado al aprendizaje entre otros, para la mejora de la siguiente sesión.</p> <p>Además de la reflexión y análisis de aspectos conductuales o motivacionales del desempeño del moderador.</p>
<p>Nivel de aprendizaje</p>	<p>MARZO – ABRIL</p>	<p>Rúbrica MaR</p>	<p>Obtener información relevante acerca del</p>

reflexivo docente descrito en los dípticos MaR			nivel de eficacia de los dípticos en la reflexión pedagógica de los docentes, que permita identificar de forma temprana nudos críticos, secciones de mayor complejidad reflexiva – análisis, viabilidad del PTAR y nivel de aprendizaje reflexivo sobre la práctica y en la práctica.
Nivel de creatividad del plan de transferencia de aprendizaje reflexivo al aula.	MARZO – ABRIL	Rúbrica SCAMPER y del lienzo CANVA	Identificar el nivel de creatividad e innovación producto de la reflexión de la práctica – pedagógica y el espiral reflexivo de reflexión – acción.
Nivel de desempeño de los docentes participantes en los talleres individual y colectivo.	ABRIL	Lista de cotejo en formato de autoevaluación y	Dimensionar el nivel de compromiso por el desarrollo profesional docente y el trabajo colaborativo. Obtener información del nivel metacognitivo

Nivel metacognitivo de transferencia a la práctica pedagógica de los docentes participantes.		coevaluación.	de los docentes, aspecto clave en la implementación – mejora, transferencia de aprendizajes y mejora en la práctica pedagógica.
Nivel de desempeño de los participantes en cuanto a la calidad de los productos elaborados y sistematización en la realización de las actividades formativas de aprendizaje reflexivo.	ABRIL	Rúbrica Portafolio digital docente.	Precisar y acompañar aprendizajes relevantes de formación y desarrollo profesional docente como es la sistematización de recursos de aprendizajes y la reflexión profesional, aportando al desarrollo de competencias y procesos transversales - genéricos de normativa vigente Evaluación Docente.
Nivel de instalación de la metodología reflexiva.	ABRIL	Encuesta MINEDUC y	Obtener información sobre nivel de percepción de los docentes participantes de

		análisis cuantitativo de los resultados de la encuesta final.	los talleres de reflexión pedagógica al concluir los seis talleres de la propuesta; además de comparar y contrastar los resultados con los obtenidos en la aplicación del instrumento en el proceso diagnóstico; establecimiento un análisis diferencial de mejora de liderazgo directivo institucional
--	--	---	---

Análisis de Factibilidad

El proyecto de intervención sustenta criterios de factibilidad que se detallan de la siguiente forma:

Técnica: considera las premisas del plan de Desarrollo Profesional Docente del Centro Educacional Luis Rutten y profundiza en el eje de rutas formativas, modelando con una metodología de fortalecimiento de los talleres de reflexión pedagógica, entregando una formación docente sistemática, caracterizada por la reflexión sobre la práctica pedagógica, participativa y colaborativa, atingente a la política nacional de Carrera Docente y de la Evaluación Docente.

Por otra parte, los aprendizajes movilizados se registrarán en formato físico y digital conformando un banco de experiencias docentes, para revisar los compromisos propuestos y facilitar el monitoreo y seguimiento de lo consensuado.

Económica: como punto de partida la formación del coordinador de docencia, se configura como una inversión en competencias para el cargo, dando espacio para replantear y optimizar no sólo el plan de gestión de su área; sino también repensar las prácticas de gestión directiva de la institución.

Al valorizar el costo personal, de tiempo y dedicación organizada, de la coordinación de docencia y la ejecución de las distintas etapas del proyecto de intervención (diagnostico, planificación y evaluación), han otorgado oportunidades de reflexión y análisis endógena de las prácticas de gestión,

resultando una formulación anticipada y situada de las acciones del plan de mejoramiento educativo 2020.

Es importante señalar, que el proceso de investigación – acción es intrínseco a las instituciones y traducido en una propuesta sistemática se convierte en una inversión de capacidades internas, lo que minimiza los costos del presupuesto anual, en lo específico: horas docentes, contrato de entidades externas, relatorías, coaching, entre otros.

En cuanto a los talleres de reflexión pedagógica se realizan semanalmente, respondiendo a la normativa vigente, como una instancia de carácter contractual y legal, en la cual, de instalar procesos metodológicos eficaces, se convirtiéndose en un factor de rentabilidad para la entidad sostenedora, con el uso efectivo del tiempo en la mejora de la práctica docente, en ejercicio, con ambientes de trabajo constructivos.

Operativa: El objeto de estudio consiste en implementar una metodología de reflexión pedagógica, para la cual, se cuenta con la programación del horario de reuniones para el 2020, donde la responsabilidad de liderazgo y ejecución de los talleres, recae en la coordinación de docencia dando la confianza y libertad de concreción de la propuesta.

Por otro lado, el plan de intervención se formaliza dentro de las acciones de claves de la dimensión gestión pedagógica del PME 2020, asegurando la viabilidad económica, pero también la permanencia de la metodología, según los resultados de avances, progreso y logro.

CAPITULO V: RESULTADOS

Tabla 14

Resultados objetivo 1 del modelo de intervención

Objetivo 1: Elaborar un recurso metodológico de aprendizaje reflexivo, que contenga los momentos claves de reflexión – acción, sobre la práctica pedagógica situada.		
Dimensión: Recursos Metodológico de aprendizaje reflexivo		
Indicadores: Número de recursos MaR		
Meta inmediata	Estándar mínimo	Meta de impacto
2/6	3	6/6
<p>Estado: Ejecutado 100%</p> <p>La formulación del díptico de aprendizaje reflexivo, que corresponde a una variante del modelo de práctica reflexiva de (Domingo, 2014). La Práctica Reflexiva. Bases, modelos e instrumentos, se realizó en la etapa preparatoria del modelo de intervención, obteniendo un recurso metodológico que orientará y sistematizará el proceso de aprendizaje reflexivo, en cuanto a identificar problemas, reflexionar, crear un proyectar un plan de transferencia todo desde la perspectiva de reflexión sobre y en la práctica pedagógica, de acuerdo a una temática específica.</p>		

Es relevante mencionar, que en paralelo al diseño del díptico se aplicó, un instrumento indagatorio, encuesta anónima a los docentes (ver anexo O) en el mes de diciembre 2019 y febrero 2020, en el cual se presentan las estrategias de Desarrollo Profesional Docente descritas en el lienzo de trabajo, material desarrollado por ELIGEEDUCAR, con el objetivo que los docentes indicarán en orden de prioridad sus intereses y necesidades formativas, solicitando una jerarquía individual de 6 opciones en correlación con meta de impacto propuesta en este objetivo.

Método de Verificación:

Díptico MaR por temas. (ver anexo P).

A continuación, se detallan los resultados globales del instrumento encuesta contestado por 18 docentes de un total de 19 a marzo del 2020.

El análisis estadístico señala las siguientes 3 principales prioridades temáticas de Desarrollo Profesional Docente.

Estrategia primera opción de prioridad:

Manejo conductual y socioemocional para la mejora del aprendizaje.

Desglose de prioridades por opción.

Tabla 15

Resultados opción temática 1 talleres de reflexión pedagógica

Orden jerárquico de prioridades.	N° de docentes que respondieron la encuesta seleccionaron esta estrategia	%
Prioridad 1	7	50
Prioridad 2	1	7
Prioridad 3	2	14
Otras prioridades	4	29
Total	14	100 %

Resultado hasta tercera prioridad por la estrategia: 55,55% = **56%**.

Resultado de general de prioridades por la estrategia: 77,77% = **78%**

Estrategia segunda opción de prioridad:

Retroalimentación formativa al alumno/a: el error como una oportunidad de aprendizaje.

Desglose de prioridades

Tabla 16

Resultados opción temática 2 talleres de reflexión pedagógica.

Orden jerárquico de respuestas	N° de docentes que respondieron la encuesta seleccionaron esta estrategia	%
Prioridad 1	1	8
Prioridad 2	5	42
Prioridad 3	3	25
Otras prioridades	3	25
Total	12	100

Resultado hasta tercera prioridad por la estrategia = **50%**.

Resultado de general de prioridades por la estrategia: 66,66% = **67%**

Estrategia tercera opción de prioridad:

Nivelación del aprendizaje de todos los y las estudiantes

Desglose de prioridades

Tabla 17

Resultados opción temática 3 talleres de reflexión pedagógica.

Orden jerárquico de respuestas	N° de docentes que respondieron la encuesta seleccionaron esta estrategia	%
Prioridad 1	3	27
Prioridad 2	2	19
Prioridad 3	3	27
Otras prioridades	3	27
Total	11	100

Resultado hasta tercera prioridad por la estrategia: 44,44% = **44%**

Resultado de general de prioridades por la estrategia: 61,11% = **61%**

De acuerdo, a las prioridades seleccionadas por los docentes, se determinaron las estrategias para los talleres de reflexión pedagógica desde el punto de vista de la formación profesional docente de la gestión curricular, enseñanza en el aula y de apoyo a los aprendizajes de los estudiantes, se precisaron en temáticas que responden a las necesidades formativas y a una línea metodológica de los momentos aprendizaje reflexivo para el díptico MaR y los respectivos guiones metodológicos.

A continuación, se detallan según orden lógico – prioritario a desarrollar:

Tabla 18

Temáticas talleres de reflexión pedagógica

Temáticas / Estrategias	Dimensiones de la gestión pedagógica – curricular.
1.- Retroalimentación formativa.	Evaluación de la Enseñanza.
2.- Instrumentos de retroalimentación formativa.	
3.- Metacognición.	Preparación de la Enseñanza. (Enseñanza y Aprendizaje en el aula).
4.- Preguntas metacognitivas.	
5.- Progresión de objetivos de aprendizaje.	Planificación de la Enseñanza.
6.- Rutinas del pensamiento.	

Se agruparon de acuerdo a los temas propuestos en el modelo de intervención para los talleres de reflexión pedagógica; sin embargo, su organización lógica responde a que: favorecen el aprendizaje docente - estudiante, su correlación sistemática en el desarrollo transversal del aprendizaje y por aplicación a lo largo de toda la implementación curricular.

Agregar, que debido a los cambios curriculares y desafíos de práctica profesional emanados de la política vigente unido a los resultados de la encuesta se inicia con la reflexión en temas de evaluación de la enseñanza.

Tabla 19

Resultados objetivo 2 modelo de intervención

<p>Objetivo 2: Realizar talleres de reflexión pedagógica, aplicando una metodología de aprendizaje reflexivo sobre la práctica, cuya directriz formativa, estimule ciclos de investigación – acción y la transferencia de estrategias a su realidad profesional.</p>		
<p>Dimensión: Talleres de reflexión pedagógica.</p>		
<p>Indicadores: Número de Talleres de Reflexión Pedagógica.</p>		
<p>Meta inmediata</p>	<p>Estándar mínimo</p>	<p>Meta de impacto</p>
<p>2/6</p>	<p>3</p>	<p>6/6</p>
<p>Estado: En proceso</p> <p>La carta Gantt del modelo de intervención en relación a este objetivo se ve alterada debido a problemas de contingencia social nacional desde octubre a diciembre del 2019 y posteriormente crisis internacional de pandemia coronavirus 2020 que afecto los procesos formativos escolares a nivel global. De esta forma, las instituciones escolares altamente desafiadas en respuesta a situaciones educativas y requerimientos emergentes de estado a nivel central local, regional e internacional, para ambas dificultades, interrumpen y redireccionan los cronogramas anuales, planes operativos de gestión y plan de mejoramiento educativo, focalizando estrategias que atiendan las necesidades de un currículum educativo priorizado, producto de la pérdida de clases presenciales, la formación remota y el cuidado biospsicoemocional de todos los actores de la comunidad educativa en ambos escenarios.</p>		

Es importante señalar, que se encuentran ejecutadas la meta inmediata y estándar mínimos; los que fueron presentados en el informe de la tesis para la evaluación juicio expertos que será detallado en las conclusiones.

Medios de Verificación: (Evidencias en carpeta defensa de grado)

Recursos MaR de cada taller.

Guiones metodológicos de los talleres. (ver anexo Q)

Presentaciones Power Point

Videos

Guías

Lecturas complementarias.

Productos docentes.

Acta de los talleres.

Pauta de evaluación y verificación de liderazgo pedagógico efectivo.

Tabla 20

Resultados objetivo 3 modelo de intervención

Objetivo 3: Aplicar en el aula un plan de transferencia de aprendizaje reflexivo (PTAR), como instrumento de evaluación y realimentación de una nueva espiral de reflexión y acción sobre la práctica pedagógica.		
Dimensión: Plan de transferencia de aprendizaje reflexivo al aula (PTAR).		
Indicadores: Número de PTAR		
Meta inmediata	Estándar mínimo	Meta de impacto
2/6	3	6/6
Estado: No ejecutado.		
Justificación presentada en descripción objetivo 2.		
Cabe señalar, que el modelo de intervención y los instrumentos de evaluación fueron presentados en el informe de la tesis para la evaluación juicio expertos que será detallado en las conclusiones.		
Medios de Verificación: (Evidencias en carpeta defensa de grado)		
Planes de transferencia al aula.		
Instrumentos de planificación y evaluación del plan.		
Evidencias de aprendizaje de los estudiantes.		

Evaluación del modelo de intervención

A la luz de los sucesos argumentados anteriormente; los cuales impactan directamente en la concreción de los objetivos de la investigación, se incorpora una matriz de sistematización, del informe de validación de juicio de expertos. Desde los resultados de la evaluación por criterios del modelo de intervención, emergen unidades de significado, las cuales son consideradas, según el grado de pertinencia y alcance de la investigación realizada.

Experto 1. JAVIER HERNÁN SOLÍS URBANO.

GRADO ACADEMICO: Profesor/ Psicólogo Cargo: Director ejecutivo Red Educativa FIC

Magister en Intervención con jóvenes y adolescentes y Magister en Gestión Educativa.

Experto 2. HORACIO FERNANDO POZO MOYA

GRADO ACADEMICO: Profesor de Enseñanza General Básica. Magister en Dirección y Liderazgo Educativo // Magister en Educación, Currículo y Evaluación.

A continuación, se presenta la siguiente tabla que sintetiza los reportes de los evaluadores, con el objetivo de sistematizar la información relevante, a incorporar como sustento, en la triangulación metacognitiva de las conclusiones.

Criterios de evaluación

Pertinencia: elementos diferenciadores que hacen referencia al tema en cuestión.

Calidad: propiedad o conjunto de propiedades de la sección a evaluar, que permiten juzgar su valor.

Suficiencia: adecuado para cubrir al menos los aspectos básicos del ítem evaluado.

Coherencia: conexión, relación o unión lógica de las partes expresadas dando origen a un discurso de conjunto

Tabla 21

Evaluación juicio de expertos por criterios del modelo de intervención

Aspectos a juicio de evaluación	Criterio y retroalimentación		Decisión sobre el aspecto evaluado.
	Experto 1	Experto 2	
Problema de investigación identificado	El problema de investigación para realizar la propuesta de innovación educativa se presenta de manera coherente y pertinente.	El problema identificado es pertinente con la línea de mejoramiento que se ha trazado este establecimiento educativo en el área pedagógica, especialmente.	El aspecto evaluado cumple con los criterios.

Justificación del problema	El problema se justifica desde la importancia para el equipo directivo, como para los profesionales o técnicos que ejercen labor docente y no tienen preparación en liderazgo pedagógico, necesario en la implementación de programas internos de formación y aprendizaje continuo.	El problema se justifica adecuadamente en base a las consecuencias que tiene la ineficacia e ineficiencia de los talleres de reflexión pedagógica como instancia de desarrollo profesional en los bajos resultados educativos obtenidos por la institución.	El aspecto evaluado cumple con los criterios.
Objetivos de la propuesta de innovación	Existen objetivos de la propuesta de innovación correctamente definidos y acotados, los que permiten abordar completamente el problema de investigación identificado. Podría acotarse cierta insuficiencia	Indudablemente cumplir el objetivo general de esta propuesta de innovación tiene un gran valor y mérito, puesto que la práctica de los talleres de reflexión pedagógica,	El aspecto evaluado cumple con los criterios. Alcance experto 1: no se considera, debido a que los equipos de

	<p>debido a que deberían recoger algún objetivo específico relacionado con el equipo de liderazgo que debería propiciar un aprendizaje.</p>	<p>cuando son llevados a cabo de manera técnica y sistemática, ha demostrado ser un agente de cambio y mejora de toda institución educativa y esta institución necesita hacerlo.</p> <p>Los objetivos específicos están redactados en término de las actividades fundamentales que permitirán poner en práctica esta innovación, enfatizando en el trabajo colaborativo de los docentes para el diseño de los instrumentos que servirán de base al desarrollo de los</p>	<p>liderazgo; son quienes deberían ejecutar la propuesta de innovación, como responsables del programa de desarrollo profesional docente institucional. Además, siendo una de las causa y efecto del árbol del problema, no fue seleccionada como el problema central de la investigación, si se reconoce su existencia</p>
--	---	--	---

		<p>talleres de reflexión pedagógica, como el método SCAMPER que permitirá a los docentes buscar soluciones a aquellos problemas que aparentemente no tienen solución.</p> <p>En definitiva, los objetivos planteados, especialmente el general, son coherentes con el diagnóstico institucional, el que acota una de las problemáticas fundamentales para el mejoramiento educativo institucional, la falta de</p>	<p>e influencia, lo cual que valorado por el experto 2.</p> <p>Agregar que por motivos de alcance y desarrollo de la propuesta no se incorpora dentro del proceso de investigación y modelo de intervención.</p> <p>Alcance experto 2: Los objetivos específicos están redactados en</p>
--	--	--	--

		<p>liderazgo del equipo de gestión en la realización de una de las actividades fundamentales para el mejoramiento, la reflexión pedagógica.</p>	<p>término de las actividades fundamentales que permitirán poner en práctica esta innovación.</p> <p>Frente a la evaluación los objetivos específicos se redactan de acuerdo a la evaluación y revisando que misma mantuviera la correspondencia al objetivo general y los métodos de medición</p>
--	--	---	--

			de impacto y plan de la innovación.
Las acciones, metas, estándares y verificadores establecidos.	Existe una descripción completa y comprensiva de todas las actividades asociadas al modelo de intervención, las que se relacionan directamente con los objetivos y los hitos administrativos. El tiempo destinado a las actividades, así como su secuencia lógica corresponden a una planificación razonable que considera el tiempo y los recursos. Existencia del criterio de calidad en cuanto a las acciones y metas	Las acciones planteadas son pertinentes a lo que se quiere alcanzar con la propuesta que hace hincapié en el desarrollo de una metodología para el trabajo reflexivo de los docentes con su participación activa, entregando pautas concretas de cómo llevar a cabo esta innovación y con qué herramientas.	El aspecto evaluado cumple con los criterios.

	especialmente debido a que son accesibles, efectivos y pueden llevar a ser eficaces y a su vez eficientes para lograr los objetivos para los cuales se plantearon.		
Plan de evaluación de la Innovación.	El plan de evaluación posee pertinencia, posee un enfoque de la realidad, da respuesta al problema detectado y acotado en los objetivos. En este caso un problema de índole educativo y de formación docente, que impide un avance en prácticas eficientes pedagógicas.	La propuesta de innovación cuenta con diversos instrumentos que permiten dar cuenta de su inserción en la práctica educativa del establecimiento, su desarrollo e impacto en las prácticas pedagógicas de los docentes. Revisando los instrumentos de evaluación, es posible sugerir	El aspecto evaluado cumple con los criterios. Alcance experto 2: Revisando los instrumentos de evaluación, es posible sugerir la simplificación de algunos de ellos, especialmente la

	<p>La metodología de evaluación es coherente con el modelo de intervención que se presenta para mejorar el desarrollo profesional docente.</p>	<p>la simplificación de algunos de ellos, especialmente la rúbrica, transformándola en una lista donde los docentes puedan cotejar la adquisición de los distintos desempeños que darían cuenta del desarrollo de sus competencias pedagógicas.</p>	<p>rúbrica, transformándola en una lista donde los docentes. Se simplificaron las rúbricas a criterios claves, pero se mantuvieron como instrumentos pertinentes a los criterios declarados en el diseño de evaluación.</p>
--	--	---	---

Consideraciones en la implementación del modelo de intervención

Es relevante considerar en la implementación de la intervención, uno de los aspectos señalados por los expertos y que es una causa y consecuencia del árbol del problema de la investigación que tiene relación a:

- Falta de competencias para liderar los talleres de reflexión pedagógica, especialmente en sus aspectos administrativos y funcionales, se transforma en un verdadero obstáculo para que esta instancia contribuya realmente al desarrollo profesional docente.
- Evaluación sistemática de la institución, como factor determinante que obstaculiza la obtención de información válida, confiable y oportuna, que contribuya al aprendizaje de todos los involucrados y, por ende, a la elaboración de estrategias de mejoramiento de los resultados educativos institucionales de manera eficiente y eficaz.
- Aprendizaje previo del equipo directivo de esta metodología, como facilitadores efectivos de la implementación.

Finalmente, ante la imposibilidad de aplicar el modelo de intervención, solo resta, observar y evaluar las orientaciones entregadas para la trayectoria de implementación, puesto que, los alcances entregados por los profesionales, poseen alto significado, como evaluadores competentes, en momentos claves de esta investigación y en calidad de asesores responsables de intervenciones e innovaciones anteriores, en la institución escolar.

CONCLUSIONES

Al momento de sintetizar las distintas etapas de esta investigación y del análisis de la validación de juicio expertos, como evaluación del modelo de intervención de la innovación y en el escenario de una propuesta de reflexión, es apropiado presentar argumentos desde una triangulación de ideas fuerzas, recopiladas desde el comienzo de la investigación, principalmente la contribución de los docentes en el proceso diagnóstico, pero también de aquellas instancias que se manifestaron en las otras etapas metacognitivas, en búsqueda de una respuesta significativa ante el problema detectado en la realidad educativa.

La escuela una organización: pensante, inteligente que aprende y mejora.

Una institución escolar, entendida como una organización, capaz de razonar todos sus procesos, representa el ideario de su Proyecto Educativo Institucional, en todas las instancias de su estructura, será así que la coherencia de cada escenario formativo escolar y pedagógico, darán lugar a la expresión de los sellos educativos, principalmente los declarados por el Centro Educativo Luis Rutten, destacando el de Comunidad de Aprendizaje Colaborativo.

Desde este planteamiento, no solo se sustentan las primeras líneas de la investigación e indagación; sino también posteriormente se formula el objetivo general del plan de intervención “ Fortalecer la práctica pedagógica docente, implementando una metodología de aprendizaje reflexivo, en los talleres de

reflexión pedagógica del Centro Educacional Luis Rutten”; el cual inicia expresando la meta de impactar en la práctica pedagógica, a través de un método reflexivo intencionado, planificado, profundo y transferido de los docentes a la praxis, señalando así, que desde esta intención se concluye que:

La reflexión pedagógica de los docentes es un proceso transformacional y un pilar fundamental para el aprendizaje y el mejoramiento organizacional continuo de toda institución educativa. Aprender de la propia experiencia, de los errores y aciertos, construye una progresión de andamiajes, que la orientan a estándares indicativos de calidad, que toda institución educativa pretende y espera lograr.

Es importante señalar, los aportes de juicio expertos en cuanto a esta línea teórica y de formulación de la tesis, así al aunar las evaluaciones se enfatiza:

- El mérito del modelo, se sitúa en abordar un problema de práctica organizacional, propio a la reflexión de una organización inteligente, aquella que piensa – reflexiona, de forma integral y evalúa todas sus fortalezas y debilidades en 360 grados en pro de una mejora escolar sostenida.
- Los docentes deben desarrollar la habilidad de reflexionar de manera transparente sobre las prácticas pedagógicas, abordando los problemas suscitados en la misma, como oportunidades y acciones de transformación en soluciones (conocimientos, saber, reconceptualizaciones e innovaciones), por medio de un método que consolide buenas prácticas transversales, dando surgimiento a un metalenguaje reflexivo propio de una gestión directiva y pedagógica eficaz.

Es entonces, preciso reconocer los aportes desde el colectivo docente, que se vincularon directamente, con una propuesta de trabajo colaborativo y de discusión entre pares, como didáctica para los talleres de reflexión pedagógica; afianzando en la idea de un proceso reflexivo sobre y en la práctica pedagógica, que impacte en decisiones de aula e institucional, así los docentes expresan un alto interés en este modelo de reflexión, argumentando que sean:

“Experiencias de diálogo generan en nosotros autocrítica” (entrevista 2).

“Trabajo colaborativo, el trabajar en equipo, esta discusión socializada que enriquece las opiniones de nosotros como docentes” (entrevista 3).

“... Yo creo que también nos sentimos participantes a lo mejor o tomado en cuenta a la hora de tomar decisiones” (entrevista 3).

La Reflexión Pedagógica de la teoría a la acción.

Esta dimensión, asume dar respuesta a la pregunta inicial; es decir, al enunciado del problema de la investigación, surgiendo así, una metodología reflexiva, que considera como referentes y ejes de cohesión, estrategias de formación tales como: el trabajo colaborativo, el diálogo entre pares, la autocrítica y la participación responsable y comprometida con el cambio.

En esta intencionalidad preliminar, se refuerza la idea de reflexionar y actuar, sobre la práctica pedagógica, entendida como una capacidad del docente que debe desarrollarse por medio de una metodología motivante, con recursos, instrumentos y procedimiento técnicamente bien elaborado, donde la información movilizada sean el insumo para la reflexión autocrítica y el trabajo

colaborativo entre todos los participantes. De esta forma, se asegura una validez semántica e instruccional, en un modelamiento, que no solo quede en las declaraciones de los docentes; sino también aquello señalado en juicio de experto, un método coherente a la necesidad del establecimiento, en el cual se sistematicen y articulan procedimientos pedagógicos, de trabajo con sus docentes, en espacios de reflexión y formación, puesto que una institución educativa, que es capaz de mirarse a sí misma, es una institución con capacidad de aprendizaje y mejoramiento continuo.

Es, por tanto, el recurso metodológico de aprendizaje reflexivo MaR, un instrumento endógeno y una respuesta didáctica situada al contexto de la institución, con un potencial de reflexión guiada a las necesidades y experiencias de los docentes, dónde el objeto de estudio y crítica, es también evidencia procesual del saber y el hacer, y el promotor de círculos de reflexión sobre la práctica pedagógica.

Es imperativo concretar, el plan de transferencia de aprendizaje reflexivo (PTAR); como el punto de inflexión de la eficacia del modelo de intervención; por lo tanto, el pensamiento metacognitivo divergente y la innovación creativa aplicada, serán las sendas para alcanzar la meta de favorecer la práctica pedagógica, por medio de una transferencia al aula: planificada, reflexiva, de aprendizaje y redescubrimiento colaborativo – colectivo y el nodo de inicio y reinicio inherente de investigación – acción.

Metodología de aprendizaje reflexivo: una ruta de desarrollo profesional de un docente reflexivo y eficaz.

En síntesis, desde lo propositivo, el modelo de intervención, como metodología de investigación – acción, se presenta como un concepto y proyecto pensado, de riqueza constitutiva y potencial, descrito en mínimos constructos, pero de alto nivel práctico y teórico; el cual lentamente comienza a develar sus resultados en su puesta en marcha, en estas primeras instancias, los docentes participantes de los talleres de reflexión pedagógica del Centro Educacional Luis Rutten, han demostrado, interés por la investigación, la participación activa y comprometida, por los aprendizajes movilizados, aflorando así, pertinentes y significativas propuestas de acción, que les motivan a continuar profundizando desde la teoría y la praxis, en una secuencia reflexiva crítica y emancipadora de construir y reconstruir sobre y en la práctica pedagógica.

Finalmente, la propuesta tiene un alto interés de incidir en la realidad institucional, esperando que los talleres de reflexión pedagógica, se consoliden como una trayectoria anticipada de desarrollo profesional docente, con un itinerario formativo de procesos de aprendizajes, tales como, la investigación – acción, metodología clave, en institución educativa que requiere avanzar en la reflexión – acción integral del currículum e innovación, siempre y cuando logre la activación docente, por el cambio y la evolución de lo que propone el texto, la palabra, la acción y la práctica pedagógica.

Posibles nuevas preguntas.

De acuerdo a lo presentado en los resultados y conclusiones, se generan las siguientes interrogantes

- ¿Los planes de transferencia de aprendizaje reflexivo tendrán impacto efectivo en la práctica pedagógica institucional?
- ¿Existe correlación entre los resultados de la implementación del modelo y los resultados de la Evaluación Docente?

BIBLIOGRAFÍA

Halcartegaray, 2007: , (Halcartegaray, 2007),
Fernández, 2015: , (Fernández, 2015),
Cortés, 2016: , (Cortés, 2016),
Cornejo, 2003: , (Cornejo, 2003),
Samaniego, 2011: , (Samaniego, 2011),
Cortés, 2016: , (Cortés, 2016),
Glaura, 2013: , (Glaura, 2013),
Colmenares, 2008: , (Colmenares, 2008),
Domingo, 2014: , (Domingo, 2014),
Ponce, 2005: , (Ponce, 2005),

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	24
Tabla 2.....	30
Tabla 3.....	37
Tabla 4.....	54
Tabla 5.....	61
Tabla 6.....	82
Tabla 7 Resumen metodología cualitativa del diagnóstico.....	88
Tabla 8 Resumen metodología cuantitativa del diagnóstico.....	90
Tabla 9.....	110
Tabla 10.....	119
Tabla 11 Carta Gantt de la intervención.....	134
Tabla 12.....	138
Tabla 13.....	141
Tabla 14.....	147

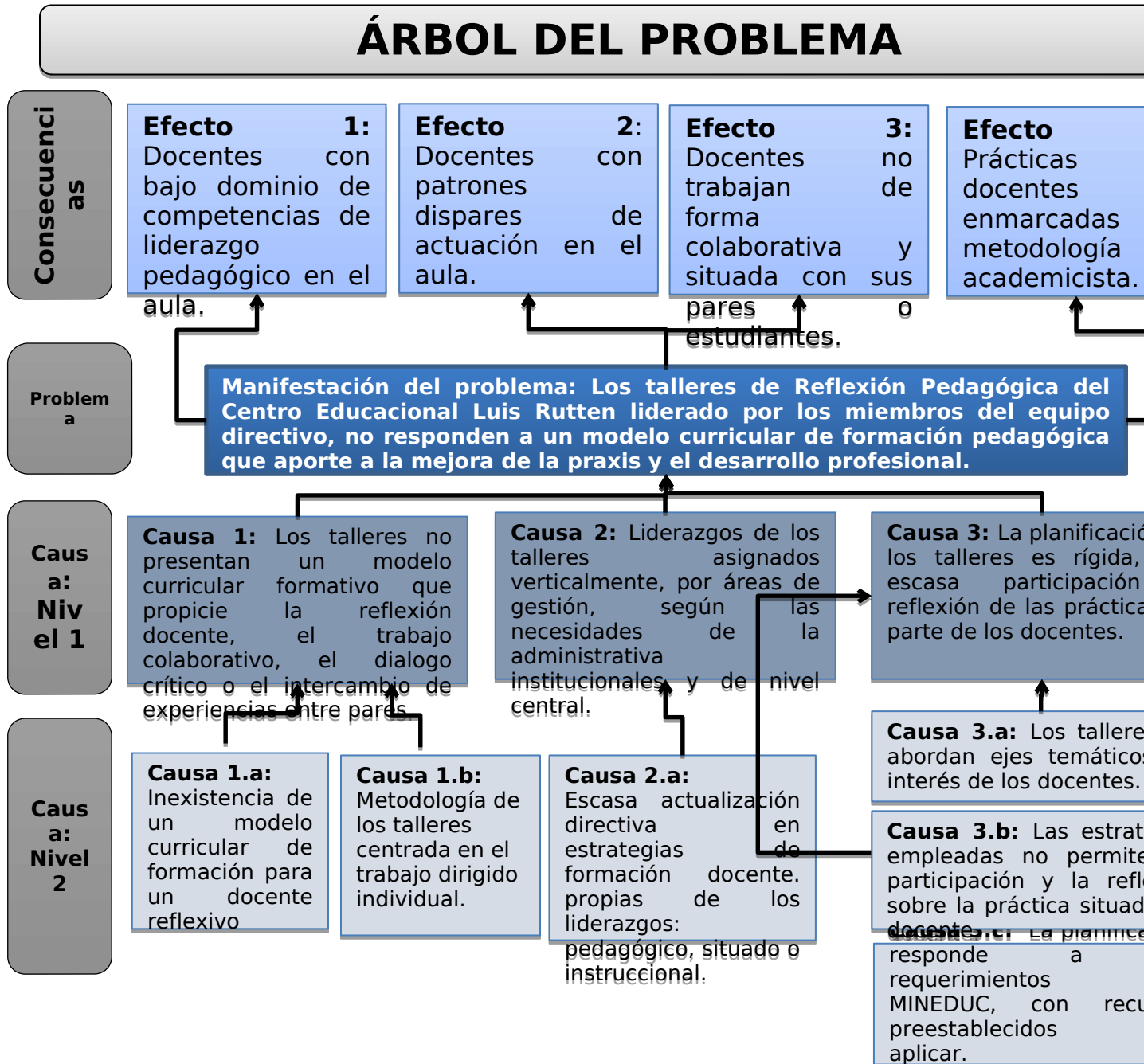
Tabla 15.....	149
Tabla 16.....	150
Tabla 17.....	151
Tabla 18.....	152
Tabla 19.....	154
Tabla 20.....	156
Tabla 21.....	158
Tabla 22.....	215
Tabla 23 Códigos pregunta N° 2 entrevista semiestructurada.....	219
Tabla 24 Códigos pregunta N° 3 entrevista semiestructurada.....	223
Tabla 25 Códigos pregunta N° 4 entrevista semiestructurada.....	226
Tabla 26 Códigos pregunta N° 5 entrevista semiestructurada.....	230
Tabla 27 Códigos pregunta N° 6 entrevista semiestructurada.....	232
Tabla 28 Códigos pregunta 7 entrevista semiestructurada.....	235
Tabla 29 Códigos pregunta N° 8 entrevista semiestructurada.....	239

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1Niveles de una organización escolar. Fuente elaboración propia.....	49
Ilustración 2Espiral de autorreflexión de la investigación - acción. Fuente Carr y Kemmis (1998).....	69
Ilustración 3Ciclo de la metodología de la práctica reflexiva.....	78
Ilustración 4Fundamentación Teórica. Fuente elaboración propia.....	81
Ilustración 5Prototipo del Díptico MaR.....	124
Ilustración 6Prototipo de guión metodológico díptico MaR.....	125
Ilustración 7Formato díptico MaR.....	131
Ilustración 8Infografía Técnica SCAMPER.....	132

ANEXOS

ANEXO A. Árbol del problema



ANEXO B. Cuadro lógico entrevista semiestructurada.

CUADRO LÓGICO DE LA ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLES	INDICADORES	PREGUNTAS
1. Determinar los aspectos curriculares y metodología a considerar en un modelo formativo para el taller de reflexión pedagógica.	Aspectos curriculares y metodología de un modelo formativo para el taller de reflexión pedagógica.	Modelo curricular formativo reflexivo. Metodología para el taller de reflexión pedagógica.	1.- ¿Qué aspectos curriculares debería considerar un modelo de reflexión pedagógica? 2.- Según su experiencia ¿Cuál (es) sería(n) la (s) metodología(s) de trabajo un taller de reflexión pedagógica? ¿Por qué?
2. Determinar las características del liderazgo pedagógico directivo para el taller de reflexión pedagógica.	Características del liderazgo pedagógico directivo para el taller de reflexión pedagógica.	Liderazgo Pedagógico Directivo. Liderazgo para la reflexión pedagógica.	1.- Según su experiencia, ¿cuáles son las características de un líder pedagógico eficaz? 2.- ¿Cuáles de las características señaladas, serían para usted, claves para el liderazgo de la reflexión pedagógica?
3. Determinar los ejes temáticos y las estrategias que permitan la formación de un docente reflexivo de sus prácticas	Ejes temáticos y estrategias de formación para la reflexión sobre las prácticas educativas.	Ejes Temáticos de formación docente para la reflexión de las prácticas educativas.	1.- ¿Qué ejes temáticos para la formación docente deberían ser trabajados en los talleres de reflexión pedagógica? 2.- ¿Qué temas le gustaría que fueran trabajados en los talleres de reflexión pedagógica?

educativas.		Estrategias de reflexión pedagógica.	<p>3.- ¿Qué estrategias facilitarían la reflexión docente de las propias prácticas?</p> <p>4.- ¿Cuáles de las estrategias señaladas anteriormente, serían necesarias de implementar para la formación de un docente crítico y reflexivo de sus prácticas?</p>
-------------	--	--------------------------------------	---

ANEXO C. Validaciones por juicios de expertos.

VALIDACION POR JUCIO DE EXPERTOS

Estimado Hermano Javier Hernán Solis Urbano.

En el contexto de la asignatura de Seminario de Investigación quien subscribe que Johanna Valeria Flores Zapata está desarrollando su proyecto de tesis **“Reflexión**

Pedagógica: Modelo Curricular de Formación en ejercicio” en el contexto de la problemática, cuyo propósito es diseñar e implementar un modelo curricular para el taller de reflexión pedagógica que favorezca en el proceso de formación y desarrollo profesional docente. Para esto se utilizará una entrevista semiestructurada, como instrumento de recolección de datos.

Con la finalidad de validar esta herramienta mediante juicio de expertos, usted ha sido seleccionado como posible experto.

Para ello es necesario determinar el grado de conocimiento que usted posee sobre el tema investigado (o sobre la construcción de este tipo de instrumentos).

Esta información es absolutamente confidencial y los resultados del cuestionario serán conocidos solamente por el tesista y su tutor metodológico.

Si usted está de acuerdo en participar como experto, se le solicita responder las preguntas que aparecen a continuación.

¡Muchas gracias por su cooperación!

CUESTIONARIO DE COMPETENCIA EVALUADORA

Nombre: Javier Hernán Solís Urbano.

Profesión: Profesor/ Psicólogo Cargo: Director ejecutivo Red Educativa FIC Magister en Intervención con jóvenes y adolescentes y Magister en Gestión Educativa.

Instrucciones:

Marque con una cruz en la alternativa que considere se adapta más a su realidad.

1) ¿Cuál es su nivel de conocimiento sobre el tema de esta investigación?

Considere que el **valor 0** indica absoluto desconocimiento de la problemática que se evalúa; mientras que el **valor 10** indica pleno conocimiento de la referida problemática.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
									X	

2) En la siguiente tabla, marque con una (X) el grado de influencia que ha tenido cada una de las fuentes de argumentación en sus conocimientos sobre el tema.

FUENTES DE ARGUMENTACIÓN	GRADO DE INFLUENCIA DE CADA UNA DE LAS FUENTES EN SUS CONOCIMIENTOS		
	ALTO (A)	MEDIO (M)	BAJO (B)
1. Investigaciones teóricas y/o experimentales relacionadas con el tema.		X	
2. Experiencia obtenida en la actividad profesional (docencia de pregrado y postgrado recibida y/o impartida).	X		
3. Análisis de la literatura especializada y publicaciones de autores nacionales.	X		
4. Análisis de la literatura especializada y publicaciones de autores Extranjeros.	X		
5. Conocimiento del estado actual de la problemática en el país y en el extranjero.	X		
6. Intuición.			X
TOTAL	0,65	0,2	0,05

VALIDACION POR JUCIO DE EXPERTOS

Estimada Sra Verónica Roblero Cum.

En el contexto de la asignatura de Seminario de Investigación quien suscribe que Johanna Valeria Flores Zapata está desarrollando su proyecto de tesis **“Reflexión Pedagógica: Modelo Curricular de Formación en ejercicio”** en el contexto de la

problemática, cuyo propósito es diseñar e implementar un modelo curricular para el taller de reflexión pedagógica que favorezca en el proceso de formación y desarrollo profesional docente. Para esto se utilizará una entrevista semiestructurada, como instrumento de recolección de datos.

Con la finalidad de validar esta herramienta mediante juicio de expertos, usted ha sido seleccionado como posible experto.

Para ello es necesario determinar el grado de conocimiento que usted posee sobre el tema investigado (o sobre la construcción de este tipo de instrumentos).

Esta información es absolutamente confidencial y los resultados del cuestionario serán conocidos solamente por el tesista y su tutor metodológico.

Si usted está de acuerdo en participar como experto, se le solicita responder las preguntas que aparecen a continuación.

¡Muchas gracias por su cooperación!

CUESTIONARIO DE COMPETENCIA EVALUADORA

Nombre: María Verónica Roblero Cum.

Profesión: Ingeniero Agrónomo – UC

Cargo: Secretaria Ejecutiva Fundación Estrella del Mar – Representante Legal Centro Educativo Alberto Hurtado.

Magister en Dirección y Gestión Escolar de Calidad. Universidad del Desarrollo.

Instrucciones:

Marque con una cruz en la alternativa que considere se adapta más a su realidad.

3) ¿Cuál es su nivel de conocimiento sobre el tema de esta investigación?

Considere que el **valor 0** indica absoluto desconocimiento de la problemática que se evalúa; mientras que el **valor 10** indica pleno conocimiento de la referida problemática.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
								X		

4) En la siguiente tabla, marque con una (X) el grado de influencia que ha tenido cada una de las fuentes de argumentación en sus conocimientos sobre el tema.

FUENTES DE ARGUMENTACIÓN	GRADO DE INFLUENCIA DE CADA UNA DE LAS FUENTES EN SUS CONOCIMIENTOS		
	ALTO (A)	MEDIO (M)	BAJO (B)
1. Investigaciones teóricas y/o experimentales relacionadas con el tema.		X	
2. Experiencia obtenida en la actividad profesional (docencia de pregrado y postgrado recibida y/o impartida).	X		
3. Análisis de la literatura especializada y publicaciones de autores nacionales.	X		
4. Análisis de la literatura especializada y publicaciones de autores Extranjeros.		X	
5. Conocimiento del estado actual de la problemática en el país y en el extranjero.		X	
6. Intuición.		X	
TOTAL	0,55	0,35	

VALIDACION POR JUCIO DE EXPERTOS

Estimado Sr. Horacio Fernando Pozo Moya

Quien subscribe, Johanna Valeria Flores Zapata, en el marco de la asignatura de Seminario de Investigación está desarrollando un proyecto de tesis denominado **“Reflexión Pedagógica: Modelo Curricular de Formación en ejercicio”**, cuyo

propósito es diseñar e implementar un modelo curricular para el taller de reflexión pedagógica que favorezca el proceso de formación y desarrollo profesional docente, lo que considera la utilización de una entrevista semiestructurada, como instrumento de recolección de datos.

Con la finalidad de validar esta herramienta mediante juicio de expertos, usted ha sido seleccionado como posible experto.

Para ello es necesario determinar el grado de conocimiento que usted posee sobre el tema investigado (o sobre la construcción de este tipo de instrumentos).

Esta información es absolutamente confidencial y los resultados del cuestionario serán conocidos solamente por el tesista y su tutor metodológico.

Si usted está de acuerdo en participar como experto, se le solicita responder las preguntas que aparecen a continuación.

¡Muchas gracias por su cooperación!

CUESTIONARIO DE COMPETENCIA EVALUADORA

Nombre: Horacio Fernando Pozo Moya

Profesión: Profesor de Enseñanza General Básica. Magister en Dirección y Liderazgo Educacional – Magíster en Educación, currículo y evaluación.

Instrucciones:

Marque con una cruz en la alternativa que considere se adapta más a su realidad.

5) ¿Cuál es su nivel de conocimiento sobre el tema de esta investigación?

Considere que el **valor 0** indica absoluto desconocimiento de la problemática que se evalúa; mientras que el **valor 10** indica pleno conocimiento de la referida problemática.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
									X	

6) En la siguiente tabla, marque con una (X) el grado de influencia que ha tenido cada una de las fuentes de argumentación en sus conocimientos sobre el tema.

FUENTES DE ARGUMENTACIÓN	GRADO DE INFLUENCIA DE CADA UNA DE LAS FUENTES EN SUS CONOCIMIENTOS		
	ALTO (A)	MEDIO (M)	BAJO (B)
1. Investigaciones teóricas y/o experimentales relacionadas con el tema.	X		
2. Experiencia obtenida en la actividad profesional (docencia de pregrado y postgrado recibida y/o impartida).	X		
3. Análisis de la literatura especializada y publicaciones de autores nacionales.	X		
4. Análisis de la literatura especializada y publicaciones de autores Extranjeros.		X	
5. Conocimiento del estado actual de la problemática en el país y en el extranjero.	X		
6. Intuición.			X
TOTAL	0,9	0,05	0,05

COEFICIENTE DE COMPETENCIA K

EXPERTO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1									X	
2								X		

3									X	
---	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--

$$Kc(1) = 9 (0.1) = 9/10 = 0.9$$

$$Kc(2) = 8 (0.1) = 8/10 = 0.8$$

$$Kc(3) = 9 (0.1) = 9/10 = 0.9$$

Fuentes	Experto 1			Experto 2			Experto 3		
	A	M	B	A	M	B	A	M	B
1		X			X		X		
2	X			X			X		
3	X			X			X		
4	X				X			X	
5	X				X		X		
6			X		X				X

$$Ka(1) = 0,2+0,5+0,05+0,05+0,05+0,05 = 0,9$$

$$Ka(2) = 0,2+0,5+0,05+0,05+0,05+0,05 = 0,9$$

$$Ka(3) = 0,3+0,5+0,05+0,05+0,05+0,05 = 1$$

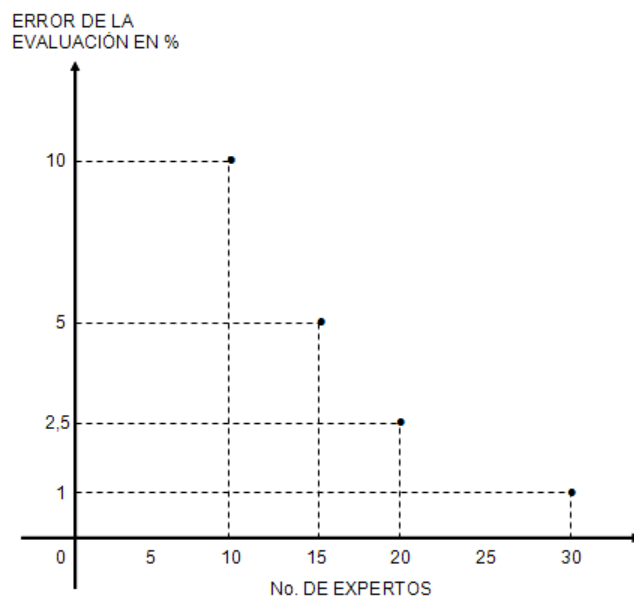
$K 1 = 1/2 (Kc1 + Ka1) = 1/2 (0.9+ 0.9) = 0.9$ $K 2 = 1/2 (Kc2 + Ka2) = 1/2 (0.8 + 0.9) = 0.85$ $K 3 = 1/2 (Kc3 + Ka3) = 1/2 (0.9 + 1) = 0.95$

Como:

$0.8 < K \leq 1$ entonces K es Alto

El coeficiente de competencia K, indica que los tres expertos presentan competencias alta para validar el instrumento “Cuadro lógico de entrevista a docentes”, acerca de los Talleres de Reflexión Pedagógica del Centro Educacional Luis Rutten de Talca.

EFFECTIVIDAD DE SU ACTIVIDAD PROFESIONAL



Después de seleccionado el experto, se valida el cuestionario o encuesta.

Juez: _____

<i>Pregunta</i>	<i>Observaciones</i>
<i>A</i>	
<i>B</i>	
<i>C</i>	
<i>D</i>	
<i>E</i>	
<i>F</i>	

ANEXO D Ficha de verificación talleres de Reflexión Pedagógica.



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
LIDERAZGO ESCOLAR

Fortalecimiento y Organización de los Espacios de Reflexión Pedagógica.



**Fundación Creemos y Esperamos
Centro Educativo Luis Rutten
Año Académico 2019**

Estimado (a) Docente.

Junto con saludar se solicita a usted evaluar la realización y efectividad de los talleres de reflexión pedagógica efectuados a la fecha.

Para tal acción, es necesario tener presente las siguientes orientaciones del MINEDUC que se otorgan en las herramientas para el Liderazgo Directivo y desarrollo de Capacidades Profesionales.

Los establecimientos escolares cuentan con dos horas cronológicas semanales para realizar reflexión pedagógica, así como también disponen de otros horarios para tareas no lectivas del profesorado. Estas instancias brindan una oportunidad única a cada centro educativo para generar experiencias que permitan el aprendizaje permanente haciendo que las buenas prácticas y los saberes particulares se extiendan a todo el cuerpo docente, generando lineamientos comunes y enriquecimiento de las labores pedagógicas individuales.

Para el diseño e implementación de los talleres de reflexión pedagógica, se sugieren las siguientes indicaciones:

- 1.- Asegurar la existencia de un encargado de planificar los talleres.
- 2.- Calendario de los talleres.
- 3.- Determine los temas a abordar en el taller de reflexión pedagógica durante cada semestre.
- 4.- Diferencie los grupos de acuerdo con la temática.
- 5.- Alterne los responsables.
- 6.- Planifique cada taller con anticipación.

Modalidades avanzadas de Desarrollo Profesional Continuo.

- 7.- Genere un ambiente de acogida, cooperación y respeto.
- 8.- Mantenga un diálogo constante con la práctica después del taller.

Terminado el análisis detallado de las orientaciones anteriores, se solicita a usted responder de forma anónima, la siguiente lista de verificación por cada uno de los encargados de área: Coordinadora Académica, Orientadora, Inspector General.

Finalmente, se agradece de antemano su colaboración, puesto que sus opiniones constituyen un aporte significativo al Fortalecimiento y Organización de los espacios de Reflexión Pedagógica, los cuales están considerados dentro de las palancas del Liderazgo Escolar.

Lista de verificación para preparar/ evaluar los talleres de reflexión pedagógica

Planificación		Sí	No
Responsable	¿Existe un encargado de planificar los talleres?		
	¿Se logra planificar y organizar adecuadamente los talleres?		
	¿Se logra implementar los talleres de forma sistemática y continua?		
Calendarización	¿Existe una calendarización de los talleres?		
	¿Se ha asignado un tiempo regular para la realización de los talleres de reflexión pedagógica?		
	¿Tienen posibilidad de asistir todos los docentes y asistentes a ese espacio?		
	¿Se dispone al menos de dos horas cronológicas para desarrollar el taller?		
Definición de los temas	¿Se definieron en conjunto con el equipo directivo?		
	¿Se ajustan al PEI?		
	¿Responden a los focos de mejoramiento establecidos en el PME?		
	¿Profundizan un tema tratado en las capacitaciones externas?		
	¿Responden a deficiencias detectadas?		
	¿Generan espacios para reflexionar y tomar decisiones sobre los resultados?		
	¿Tienen un impacto en el desarrollo y aprendizaje de los estudiantes?		
Conformación de los grupos	¿Se han respetado los intereses y necesidades de las personas al conformar los grupos?		
	¿Se ha dado la oportunidad a diferentes personas para preparar y moderar los talleres?		
	¿Se han integrado los miembros del equipo directivo a los talleres?		
Planificación del taller	¿Están claros los objetivos del espacio de reflexión pedagógica?		
	¿El tema es relevante para la mejora del establecimiento?		
	¿Está clara la agenda de trabajo del taller?		
	¿Se ha establecido una metodología de trabajo?		
Realización		Sí	No
Ambiente de acogida, cooperación y respeto	¿La disposición del lugar es adecuada y acogedora?		
	¿Se ofrece algo para tomar y/o comer?		
	¿Se respetan los principios de buena convivencia?		
	¿Existe en general un ambiente constructivo?		
Efectividad	¿El taller comienza y termina en el horario prefijado?		

	¿Existe un aprovechamiento adecuado del tiempo?		
	¿Hay una participación activa de los asistentes?		
	¿Se logran los objetivos propuestos?		
	¿Se toman acuerdos en beneficio de los estudiantes y la mejora de los aprendizajes?		
	¿La metodología empleada es óptima y favorece la participación?		
	¿Los acuerdos quedan en acta?		
Aplicación en la práctica pedagógica		Sí	No
Indicadores	¿Se definen indicadores para monitorear y reforzar la aplicación en el aula?		
Monitoreo	¿Se monitorea la aplicación de los indicadores definidos en las instancias pertinentes?		
	¿Se incorporan los acuerdos en los instrumentos del establecimiento (evaluaciones, pautas de observación, etc.)?		
	¿Se retroalimenta a los docentes sobre la aplicación?		
	¿Se evalúa el impacto de los talleres en la práctica pedagógica?		
	¿Se definen nuevos temas a partir de lo observado y la evaluación?		
	¿Están preparados los materiales necesarios?		

ANEXO E Consentimientos informados docentes.

ANEXO F Corpus textuales entrevistas docentes.

Nombre (s) del entrevistado (s): Sherezada Angélica Ruz Albornoz Sexo: Femenino Edad: 31 Profesión: Profesora.

Asignatura: Inglés.
Años de servicio: 4
Años en la Institución: 2
Establecimiento: Centro Educacional Luis Rutten. Talca.
Fecha de entrevista: 05 de septiembre 2019.
Lugar de la entrevista: Oficina de Coordinación de Docencia
Nombre del entrevistador: Johanna Valeria Flores Zapata
Nombre del transcriptor: Johanna Valeria Flores Zapata
Tiempo de la entrevista: 14:05 minutos.

Corpus Textual

E: Buenos días profesora Sherezada.

SR: Buenos días.

E: em, voy a pedirle que por favor lea la carta del consentimiento para iniciar esta esta entrevista; ya quisiera también que em, en este proceso darle por anticipado las gracias que haya cedido a a colaborar con el con la investigación que quiero desarrollar.

SR: De nada. Firma del consentimiento informado (...) estamos a 5 (...) (0,27 a 0,49).

E: Bien muchas gracias.

Vamos a a iniciar con con la primera pregunta de esta entrevista que tiene relación con el tema de poder em, encontrar algunos antecedentes o algunas opiniones y algunas em, conocimientos previos que ustedes puedan aportar como docente cierto en relación al al taller de reflexión pedagógica, ya que desarrollamos acá en el centro Educacional Luis Rutten como figura de taller de reflexión pedagógica no de una o de otra área, sino que en el general; ya entonces la primera pregunta dice:

¿Qué aspectos curriculares debería considerar un modelo de reflexión pedagógica?

SR: Em primero que todo si nosotros nos enfocamos a la reflexión tendríamos que enfocarnos a todo lo que son los objetivos transversales ya, para el tema de de de si nosotros podemos ser capaces de reflexionar si nosotros somos capaces de de encontrar em las temáticas que se necesitan vamos a poder generar algo en los estudiantes ee también dentro de lo que corresponde a los objetivos de aprendizaje ee buscar ee estrategias estrategias que nos ayuden a ir desarrollando poco a poco eee los diferentes objetivos de aprendizaje que (XX, 02:16) a lo que se nos desafía lograr en los estudiantes porque como se sabe ósea los objetivos de aprendizaje no son los mismos en todas las asignaturas pero si podemos lograr herramientas que puedan ser transversales para todos y así poder lograr de mejor manera las las metas que nos proponemos.

E: Bien, puede profundizar un poquito en qué objetivos transversales quisiera que se trabajará en la reflexión pedagógica.

SR: haber objetivos em, eee, el pensamiento crítico generar el pensamiento crítico en el estudiante, la preocupación por el otro, porque somos personas que que aprenden en sociedad aprenden en conjunto entonces si no les enseñamos a ellos a como ser capaces de de escuchar al otro de trabajar en equipo entonces es muy poco probable ellos van a poder ser exitosos dentro de sus futuros trabajos porque como ustedes saben eee nos contratan por lo que sabemos y nos despiden por nuestra ee por la parte de las habilidades blandas creo como se les conoce para mí son bastante más duras de lo que se dice, ósea son nuestros ejes, nuestra columna.

E: Gracias profesora, vamos entonces la pregunta número dos dice:

Según su experiencia, ¿cuáles serían las metodologías de trabajo de un taller de reflexión pedagógica? y ¿por qué esas metodologías med?

SR: mmm, eee, bueno (XX 03,44) en el tema de las metodologías obviamente tiene que ser algo ee algo que impacte ya, algo que genere y que al mismo tiempo reflexione haga reflexionar a la al docente eem, grupos de trabajo ya muchos grupos de trabajo, porque de esa manera uno puede saber lo que el otro vive y también saber lo que al otro le ha resultado para poder uno complementar sus ideas ee, también eee, y también trabajo individual, trabajo individual para quee uno todo lo que tome dentro del grupo, también lo pueda hacer parte de uno ee y así generar opiniones, reflexiones reflexiones personales.

E: perfecto muchas gracias pregunta número tres.

Según su experiencia, ¿cuáles serían las características de un líder pedagógico eficaz?

SR: uy, primero que todo ee, una persona queee esté consciente de lo que se vive en general dentro de la sala de clase que sea consciente de lo que se, el profesor vive a diario, porque un líder que no conoce ee, no no sirve, osea ee, un líder es aquel que guía a los otros y va con los otros, no que solamente se encarga de dar órdenes ya, eem, un líder pedagógico está al corriente de todas las nuevas temáticas al corriente de todos los nuevos propósitos educativos ee, al corriente de de las nuevas teorías que van apareciendo cada día ee, que es proactivo ee, que investiga, quee quee no se queda de brazos cruzados esperando que todo el res, que todo el mundo haga el resto, sino que está ahí liderando que todo el mundo siempre todo todo el aprendizaje y la enseñanza.

E: muchas gracias eem, la otra pregunta tiene relación con la hemos desarrollado antes (XX, 05,45) en este minuto ee,.

¿Cuáles de las características señaladas serían para usted claves para el liderazgo de la reflexión pedagógica, de las que usted señaló, ¿cuáles serían las más relevantes?

SR: haber las más relevantes estar actualizado en cuanto a la política educativas y estar actualizado en cuanto a la realidad a la realidad ee, a la realidad de los estudiantes, porque si uno no está actualizado con la realidad de los estudiantes va hacer muy poco factible que pueda aterrizar toda la nueva política educativa que van surgiendo.

E: muchas gracias, vamos con la siguiente pregunta

¿Qué ejes temáticos para la formación docente deberían ser trabajado en los talleres de reflexión pedagógica?

SR: haber eem, la planificación la planificación es muy importante ósea si nosotros no tenemos nuestro nuestra base muy poco probable que podamos llevar a cabo un buen producto ya, eee, otra cosa que a mí me encantaría es emm, a lo mejor técnicas para crear motivación más en los estudiantes porque puedo tener una planificación perfecta, pero si dentro de la planificación el estudiante no es líder no participa o no no encuentra significativo lo que uno está planteando, a uno no lo va a tomar en consideración, entonces no va a participar dentro de la clase eee, eso yo creo que para mí lo más importante sería buscar nuevas estrategias que generen ese impacto esa pasión en el estudiante que despierten su su deseos de aprender y eso obviamente combinarlo con la planificación.

E: ¿Qué temas le gustaría que fueran trabajado en los talleres de reflexión pedagógica?, puede ser de su área de varias otras asignaturas.

SR: mmm a mí me en gustaría ver temas de como poder conectar las diferentes asignaturas para llevar para llegar a un mismo punto esa esa transversalidad que nosotros podríamos encontrar esa conectividad que podríamos encontrar porque a veces el trabajar como entes muy separados cada uno en su área y en su asignatura por separado eee, no para mí no genera tanto tanto tanto impacto podría ser, a ver si me explico mejor, yo siento que sí lo lo mismo que se está tratando de hacer en los colegio, si lo que yo veo en matemática lo puedo intentar conectar con inglés que es la asignatura que yo veo, entonces el estudiante estaría siendo doblemente impactado para llegar a un mismo punto visto de diferentes áreas, ya como dicen todos los caminos llevan a Roma, porque no hacer entonces que desde las diferentes asignaturas podemos llegar a un mismo punto que sería conocimiento integral del estudiante eso me gustaría como temaaa importante eee, (...) que otro po tema importante, yo creo podríamos ver la psicología del estudiante actual mm, la psicología del estudiante actual (...).

E: eso conectado lo de la psicología del estudiante actual ee, mirando **¿solo al estudiante o también algunas ee, algo que pudiera ee, puede ser desarrollado con los docentes?**

SR: mm, obviamente si, obviamente algo pueda ser relacionado con los docentes, pero claro podría ser eee, como no se actividades o juegos con los docentes con enfoque hacia la inteligencia del estudiante para que así nosotros podemos sentirnos como en el papel del estudiante porque a veces, ósea uno, a veces se olvida de lo que fue ser estudiante, entonces yo creo eso nos ayudaría a poder meternos en los zapatos de ellos, el sentir como ellos, el ver como ellos y eso nos ayudaría a poder hacer clases a mejorar nuestras clases.

E: perfecto (...) para ya ir terminando también otra pregunta tiene relación con: **¿Qué estrategias facilitarían la reflexión docente de las propias prácticas?**

SR: eee, la reflexión entre los pares, la reflexión entre los pares ósea, el hecho de conversar, el hecho deee de que comentar entre nosotros las cosas que funcionen y no funcionen, yo creo que seríaa maravilloso, porque hace también los chicos verían que continuidad en cuanto a lo que se hace en una clase y las mismas reglas de la otra, lo que funciona en una clase también se haga en la otra, para que los chicos no pierdan el hilo eee, ell, el tener acuerdos en común también ayudaría bastante, nos potenciarían en sí, como cuerpo docente.

E: perfecto y para finalizar

¿Cuáles de las estrategias señalada anteriormente serían necesarias de implementar para la formación de un docente crítico y reflexivo de sus prácticas?

SR: el, mm, lo mismo el el pensar puede ser no sé cómo cómo trabajo o cómo tarea entre comillas que de una sesión a otra en el profesor ee, vaya anotando vaya tomando apuntes de las cosas que le funcionaron en todas las clases y las cosas que lo mejor siente que tiene que mejorar y así llevarlo a una clase siguiente y así poder compartirlo en un plenario o en más grupos pequeños.

E: mm ¿Cómo hacer sus propias anotaciones?

SR: claro

E: ya

SR: claro como una especie de registro de bitácoras, porque claro a veces no funcionan cosas en la sala y a veces no nos funcionan y como no llevamos un registro se nos olvidan pu y a veces volvemos a cometer los mismos errores justamente por por lo mismo, ósea porque andamos corriendo tanto que no nos detenemos a pensar en

esos aspectos que son tan básicos, y que nos podríamos ayudar a mejorar todo en todo.

E: perfecto, profesora, **¿cómo se sintió con la entrevista?**

SR: bien bien, porque en el momento que iba respondiendo yo iba analizándome, iba analizándome, iba pensando en la en mis propias prácticas en lo que se viene yyyy tal como dije en una de las respuestas en ¿cómo poder aterrizarlo?, en ¿cómo poder ver a mi estudiante de una manera más exhaustiva más eee, más profunda más profunda para desde ese profundo lograr construir algo.

E: perfecto hay hay también **algún tema o algo que quisiera aportar en el contexto de las preguntas alguna sugerencia más o algo que de que le haya llamado la atención o quiera seguir profundizando.**

SR: no ósea básicamente a mí me encanta las reflexiones pedagógicas porque siento que eee, (XX, 12:41) ee, es una instancia crecimiento personal y profesional, entonces eee, me encantaría que se siguieran ee, que se siguieran realizando que se siguieran realizando de la forma como se han llevado a cabo, me gusta el hecho de que se trabaje en grupo justamente las cosas que yo he mencionado se hacen, entonces seguirlas potenciando, eee, quizás añadir en eem, en cada una de las clases alguna estrategia un tips, así, como los que se han ido haciendo, más tips, ya para que nosotros lo podamos llevar a cabo a los estudiantes, quizás en algunas de las sesiones poder crear ahí mismo el material que nos podría servir dentro de la clase, también nos podría ser una instancia rica porque de repente el tiempo de planificación se nos va o citando apoderados o creando las herramientas o creando las planificaciones entonces también podría ser una instancia rica en que podamos ver productos para poder llevarlos a la sala el tema de los palitos poder hacerlos ahí rápido todos en conjunto, darnos sugerencias eso podría ser como un aporte pequeño.

E: bien, en el marco de la investigación y también dentro de su quacer de su quehacer docente que no, que haya dado este espacio para la entrevista y aportar al tema de la investigación-acción lo que significa ir buscando mejora, cierto, para el establecimiento; así que le agrade agradezco mucho su tiempo su disposición y la apertura también a las preguntas y ahí a responder, muchas gracias.

SR: muchas gracias a usted.

Nombre (s) del entrevistado (s): Jorge Pozo
Sexo: masculino
Edad: 37
Profesión: Profesor.
Asignatura: Religión y Filosofía.
Años de servicio: 10
Años en la Institución: 5
Establecimiento: Centro Educacional Luis Rutten
Fecha de entrevista: 05 de septiembre 2019.
Lugar de la entrevista: Oficina de Coordinación de Docencia
Nombre del entrevistador: Johanna Valeria Flores Zapata
Nombre del transcriptor: Johanna Valeria Flores Zapata
Tiempo de la entrevista: 10:16 minutos.

Corpus Textual

E: Buenos días profesor eemm Jorge

JP: Buenos días

E: ee quisiera pedirle que se identifique que cual es rol y su asignatura en el colegio.

JP: bueno mi nombre es Jorge Pozo Vergara llevo acá en el Colegio alrededor de 5 años y soy el profesor de Religión de acá el Establecimiento.

E: Muchas gracias. Voy a entregarle el con consentimiento informado para que lo lea y

JP : Okey

E: Que le parece (...) (0,27 – 1.04)

JP: a 5 estamos creo hoy día

E: si hoy es 5 (...) (1,07 – 1,10)

JP: okey

E: Muchas gracias profesor

E: Bueno de antemano darle las gracias por este tiempo cierto, por este alto en su dentro de su jornada laboral que haya accedido a dar aportes en esta eee ruta dee generar un proyecto de intervención ee basado en en antecedentes y aportes

principalmente ee con el cuerpo docente del del colegio.

JP: uju

E: ya

E: así que esperamos que esta entrevista cualquier duda cualquier inquietud o a lo mejor emm o alguna otra pregunta anexa que podamos realizar en beneficio de poder profundizar en algo que sea em clave para para para el marco de la investigación.

JP: ufu

E: ya asi que vamos a partir con la primera pregunta

JP: okey

E: ¿Qué aspectos curriculares debería considerar un modelo de reflexión pedagógica? profesor

JP: Yo creo que de alguna forma lo que nosotros hemos venido haciendo en super pertinente por ejemplo ir trabajando de acuerdo a lo que se se nos viene el próximo año que el decreto 67. Por lo tanto, creo que de buena forma nosotros de buena forma debemos tomar en cuenta este decreto en los cambios que nos va a traer tanto en la planificación y esencialmente en la evaluación donde yo creo que el trabajo colaborativo es esencial donde se pueda generar un dialogo para nosotros ir mejorando nuestras prácticas en ese sentido y siempre e buscando la mejoría de nuestros estudiantes que sea todo ello en beneficio de ellos silencio (2,36 – 2,40) sonido de garganta.

E: Bien perfecto profesor.

JP: Según su experiencia, **¿cuáles serían las metodologías de trabajo de un taller de reflexión pedagógica? y ¿por qué esa metodología?**

JP: e siempre creo creo en el trabajo ee colaborativo porque creo que favorece el dialogo y creo que dentro de un trabajo un colegio el dialogo es esencial ya que nosotros podemos compartir las distintas experiencias que nosotros tenemos en la sala de clases, aparte veo que estas experiencias de dialogo generan en nosotros una autocrítica en el sentido de que nosotros reconocemos prácticas que nosotros también podemos utilizar en nuestros colegas que ya llevamos a lo mejor ya llevan tiempo hecha y que nos pueden servir de alguna forma para ayudarnos siempre a mejorar.

E: Gracias profesor.

E: ee Según su experiencia **¿cuáles serían las características de un líder pedagógico eficaz?**

JP: Siempre tiene que estar abierto a la escucha tiene que ser cercano con su cuerpo docente también que demuestre que sabe lo que hace y que se preocupe y ocupe del quehacer pedagógico y que obviamente que esta actualizado ee al tiempo, ósea por ejemplo en este caso a lo que nos viene el próximo año que ya estamos aportas de entrar al decreto 67 y creo que debe estar actualizado con lo que se viene.

E: perfecto profesor.

E: e **¿Cuáles de las características señaladas que se en el marco de la pregunta anterior serian para usted claves para el liderazgo de la reflexión pedagógica?**

JP: Yo creo que deberían ser las dos primeras que nombre la cercanía y la escucha de esta forma al tener cercanía y tener la capacidad de escuchar se puede hacer y entender de cuáles son los problemas que afectan por ejemplo a los profesores o en este caso al colegio, entonces de esta forma se puede buscar o generar estrategias para poder mejorarlas y superar estos problemas que se pueden dar. sonido de garganta del docente.

E: **¿Qué ejes temáticos para la formación docente deberían ser trabajados en los talleres de reflexión pedagógica?** como grandes temas.

JP: Por ejemplo, yo lo nombraba en un principio como la evaluación es importante creo que ee sobre todo ahora que que cambia el modelo creo que es muy importante buscar tipos de evaluación que nos favorezca a todos a todos las asignaturas por decirlo así, sobre todo con nosotros que estamos en un colegio técnico profesional ee esto al conversar estos grandes temas se ayuda también por ejemplo a los profesores que son del área tp que no tienen a lo mejor o que falta ese conocimiento pedagógico que puedan tener y que nosotros podemos aportarles ahí alguna idea.

E: **¿Qué temas le gustaría que fueran trabajados en los talleres de reflexión pedagógica?**

JP: ee creo que los temas que nosotros hemos venido trabajando han ido super acorde a lo que nosotros ee realizamos acá por ejemplo la actualización de la de la de la de la de las nuevas leyes ee ver ee también ee prácticas pedagógicas que sean efectivas ee modelos de de trabajo por ejemplo ee recuerdo un ejercicio donde nosotros recordábamos distintas actividades que podíamos realizar con nuestros estudiantes que sean para ellos motivantes, que sean desafiantes donde ellos puedan también y de acuerdo a los signos de los tiempos donde ellos puedan ocupar las tics sus recursos

tecnológicos que están tan cercanos a ellos entonces de esta forma este diálogo promueve a que nosotros podamos ir sacando estos trabajos hacia adelante.

E: bien emm **¿Qué estrategias facilitarían la reflexión docente de las propias prácticas?**

JP: ee Por ejemplo, como yo le explicaba o sea el creo que el diálogo al nosotros conversar con con los pares y reconocer el trabajo que uno realiza en el aula cada uno de por sí va dando que uno se haga una autoevaluación al reconocer que hay cosas o elementos que de repente práctica otros colegas que nosotros no lo hemos probado y que ellos le han funcionado genera una autocrítica para nosotros mejorar nuestro trabajo, que de repente nos damos cuenta a lo mejor de que la práctica que nosotros estamos ocupando un poquito obsoleta o que los niños están cansados a esa hora y que les sirve más activarse eso nos permite conocer panoramas de curso ya que también hay docentes que tienen más horas con algún curso y otros menos, entonces los conocen un poquito más y al compartir esa información se genera inmediatamente una autocrítica para nosotros poder e cambiar y mejorar nuestras prácticas.

E: perfecto ya para ir terminando profesor en esta entrevista, **¿cuáles de las estrategias señaladas anteriormente serían necesarias de implementar para la formación de un docente crítico y reflexivo de sus prácticas?**

JP: ee lo que estamos diciendo yo creo que el diálogo y la autocrítica es esencial dentro de un profesor e yo creo que si nosotros no tenemos la capacidad de darnos cuenta que tenemos que irnos actualizando ee de alguna u otra forma vamos a quedar obsoletos rápidamente, entonces nosotros podemos ir mejorando nuestras prácticas, podemos ir investigando también acerca de lo que se nos viene, e genera entre nosotros una autonomía, que nos permita estar siempre dispuestos y actualizados para nuestros estudiantes, fa facilitando siempre el aprendizaje de ellos.

E: hay alguna ee estrategia como para llevar a la a la reflexión al taller de e con los docentes que quisiera com que piense usted que de mi propia práctica yo pueda llevar algo.

JP: em yo creo que promover la autonomía

E: ya

JP: por ejemplo, hablamos siempre bueno como en el ámbito de la filosofía sonrío el docente se dice despertar el sentido de la curiosidad yo creo que eso es esencial nosotros tenemos que estar siempre em preparados como docentes y dispuestos a tener este sentido bien activo la curiosidad siempre estar investigando acerca de lo que se nos viene y estar siempre actualizado creo que es lo esencial.

E: en esta idea de despertar la curiosidad y em de poder trabajar con sus pares ee **piensa usted en otorgarle un momento al profesor ee para eso para que comparta en cuanto al dialogo y la autocrítica.**

JP: Claro sería ideal, que por ejemplo, dentro del colegio se generará un espacio de de encuentro con los con los profesores, ya sea por asignatura, ya sea por nivel, ya sea por jefatura porque encuentro que el dialogo siempre va a ser un método de crecimiento y de conocimiento, también, de conocimiento de las distintos de las distintas realidades que pueda tener los colegas y creo que cuando como dice el dicho dos cabezas piensan más que una.

E: Profesor Jorge le agradecemos cierto ee su tiempo, pensamos (XX, 9,24 -9.26) estamos completamente de acuerdo a los a las respuestas también que todo lo que podamos aa ee opinar y entregar de información va a ir a construyendo esta este trayectoria de mejora, los desafíos son demasiados y la investigación y la acción es la que tiene que estar apoyándonos para ir creando, generando nuevas métodos de cómo lo podemos hacer ee en conjunto y en colaborativo ee mejor en pro de nuestros estudiantes que lo mencionada también ahí en la las respuestas, así que le agradezco cierto el su tiempo y este espacio que que logramos comunicarnos, también quiero que se lleve un presente de esta esta entrevista y de estos aportes significativos para este proceso de investigación.

JP: muchas gracias.

E: así que muchas gracias profesor.

JP: muchas gracias a usted también.

Nombre (s) del entrevistado (s): Carolina Cid Hernández
Sexo: Femenino
Edad: 32 años
Profesión: Profesora.
Asignatura: Lenguaje.
Años de servicio: 5
Años en la Institución: 5
Establecimiento: Centro Educacional Luis Rutten. Talca.
Fecha de entrevista: 05 de septiembre 2019.
Lugar de la entrevista: Oficina de Coordinación de Docencia
Nombre del entrevistador: Johanna Valeria Flores Zapata
Nombre del transcriptor: Johanna Valeria Flores Zapata
Tiempo de la entrevista: 09:03 minutos.

Corpus Textual

E: Buenos días Profesora Carolina

CC: Buenos días

E: Le agradezco emmm, el espacio dentro de su quehacer docente para, eee otorgar esta posibilidad de entrevista cierto, en el marco de la investigación y procesos de mejora para el Centro Educacional Luis Rutten, eee le voy a pedir en primero, lo primero es que firme, lea y firme el consentimiento informado y luego antes de iniciar que se presente.

CC: Ok (...) (0,28 a 0,59) eee Talca doce

E: Doce (...) gracias

CC: Ya, mi nombre es Carolina Cid Hernández, soy docente de eee lengua y literatura de primero a tercero medio

E: Cuantos años de servicio en el Centro Educacional Luis Rutten

CC: Llevo cinco años

E: Perfecto muchas gracias, vamos iniciar entonces la entrevista, eee
¿Qué aspectos curriculares debería considerar un modelo de reflexión pedagógica?

CC: Ya, yo creo que los aspectos que debería considerar son por ejemplo las bases curriculares nuevas, su objetivo y cómo estos objetivos se pueden quizás articular con

otras asignaturas, también creo que sería pertinente hablar sobre didáctica, sobre las nuevas metodologías, sobre quizás los objetivos transversales que son importantes para nuestro colegio, porque tienen ese sello. Eee también yo creo que todo lo que tenga que ver también con carrera docente

E: Perfecto

CC: Con el decreto 67, ahí donde yo creo donde quizás podríamos conversar y hablar sobre los temas curriculares

E: Bien gracias según experiencia

Según su experiencia, ¿cuáles serían las metodologías de trabajo de un taller de reflexión pedagógica? y ¿por qué?

CC: Ok, eee yo creo que la metodología que estaba implementando nosotras ahora, ha sido la pertinente por ejemplo el trabajo colaborativo el trabajar en equipo esta discusión socializada que enriquece las opiniones de nosotros como docente y yo creo que también nos sentimos participantes a lo mejor o tomado en cuenta a la hora de tomar decisiones y además que si dialogamos con nuestros pares yo creo que también vemos las cosas que funcionan para ello en cuanto metodología o estrategias que implementamos en el aula

E: Muy bien profesora, según su experiencia, **¿Cuáles son las características de un líder pedagógico eficaz?**

CC: La primera yo creo que es la más importante es ser cercano, el lazo quizás porque si alguien es muy lejano yo creo que quizá no llega de la forma queeee, o a la mejor lo que quiere decir a lo mejor no llega nosotros no logramos entenderlo también que se autocrítico yo creo que la autocrítica es algo sumamente importante en este trabajo ya que si pensamos que todo lo hacemos bien yo creo que no tenemos oportunidad cambio, eee también que valoren la diversidad, el trabajo colaborativo que sea positivo, reflexivo que tenga características también de crítica quizás, yo creo que eso es importante valorar la diversidad y el trabajo colaborativo.

E: Perfecto **¿Cuáles de las características señaladas serían para usted claves para el liderazgo de la reflexión pedagógica?** Hablamos de características generales, ahora para la reflexión

CC: Ya yo creo que también tiene que ver con el tema de ser cercano también el generar a lo mejor especie de un lazo afectivo con los pares y una llegada eee positiva y el ser autocrítico yo creo que es importante a la hora de aceptar opiniones de los demás aceptar consejos también de nuestros pares yo creo que eso es importante y por último, lo que dije lo recalco es de valorar el trabajo colaborativo y la diversidad,

sobre todo en estos tiempos

E: Gracias Carolina (...)

¿Qué ejes temáticos para la formación docente deberían ser trabajados en los talleres de reflexión pedagógica?

CC: Bien yo creo que el primero es la evaluación y sobre todo la evaluación autentica, pues nosotros como docentes a veces eee desconocemos o no hacemos bien las contextualizaciones en cuanto a los contenidos y yo creo que eso permite enfocarnos y a lo mejor tener nuevas estrategias a la hora de evaluar eee lo que nosotros vemos nuestro el aprendizaje y la enseñanza de los estudiantes en la sala de clases

E: Bien perfecto

¿Qué temas le gustaría que fueran trabajado en los talleres de reflexión pedagógica?

CC: hablando del mismo tema de la evaluación yo creo que podría ser en cuanto instrumento y como también evaluar a esos instrumentos, pero en cuanto a rúbrica lista de cotejo pues a veces los docentes nos equivocamos a la hora de decidir dichos instrumentos y que al final no son pertinentes y quizás no, no evalúan lo que nosotros enseñamos en el aula

E: Muy bien como esa articulación

CC: Claro también

E: Bien gracias vamos a ir finalizando con las preguntas que nos quedan

¿Qué estrategias facilitarían la reflexión docente de las propias prácticas?

CC: Ya de las propias prácticas yo creo que aquí también un tema importante la retroalimentación formativa yo creo que el saber quizás en que uno está fallando o quizás que cosas podríamos implementar para que el trabajo en el aula sea significativo para los estudiantes y que logremos aprendizaje en ellos y que ellos también logren sus propias metas yo creo que eso es importante la retroalimentación formativa eee quizás también el tema del trabajo colaborativo conocerlo saber que es una instancia que nos permite enriquecer nuestras prácticas y nuestro quehacer

E: Perfecto **¿Cuáles de las estrategias señalada anteriormente serían necesarias de implementar para la formación de un docente crítico y reflexivo de sus prácticas?**

CC: Bien emmm yo creo que ahí también tiene que ver con las estrategias del trabajo colaborativo y yo, yo creo que es importante, por ejemplo a nosotros el diálogo con los demás, yo creo que hace enriquecer nuestras propias prácticas, yo creo que ahí está la clave, clave de todo de sentirnos partícipes de algo, de sentirnos que nuestra, nuestras opiniones son escuchadas y que a la hora de tomar decisiones son también escuchada y que quizás eee nosotros podemos también ayudar a la aaal al resolver conflictos , yo creo eso como estrategia.

E: Perfecto Y si tuviéramos que pensar en algún producto concreto para ese trabajo colaborativo, pero desde las prácticas **¿qué piensa usted que se pueda trabajar como un producto concreto eee que tenga el docente para estos espacios de reflexión?**

CC: Emm pero productos como por ejemplos temas como la evaluación

E: Ujumm

CC: temas como eill

E: Del quehacer del docente que producto piensa usted que pudiera llevar a la reflexión pedagógica

CC: Yo creo queee lo que nosotros implementamos en el aula las nuevas metodologías, las nuevas, lo mejor, estrategias con las estas eee habilidades del Siglo 21, por ejemplo el hacer una infografía, quizás el aprendizaje visible, enseñarle a nuestros colegas quizás las cosas que nosotros estamos implementando en el aula, yo creo que ahí también y yo también me puedo enriquecer con lo que ellos presentén o con lo que ellos están haciendo, y qué cosas le funcionan a ellos dentro del aula vi que generen aprendizaje significativo en el estudiante

E: perfecto creo entender entonces qué se refiere como a experiencias del aula

CC: Si experiencia, la experiencia que nosotros tenemos en el aula es llevarla a estas reflexiones y que todos podamos opinar y quizás implementarlas también en el aula

E: muy bien hemos terminado con la entrevista y le vuelvo a reiterar mis agradecimientos ciertos, esto es para crecer desarrollarnos como institución educativa los desafíos son muchos y la investigación acción para la mejora es siempre necesaria connn las opiniones de todos porque son válidas, muchas gracias profesora Carolina.

CC: De nada.

Nombre (s) del entrevistado (s): Sebastián Godoy Díaz
Sexo: Masculino
Edad: 24 años
Profesión: Profesor.
Asignatura: Matemática.
Años de servicio: 1
Años en la Institución: 1
Establecimiento: Centro Educacional Luis Rutten. Talca.
Fecha de entrevista: 05 de septiembre 2019.
Lugar de la entrevista: Oficina de Coordinación de Docencia
Nombre del entrevistador: Johanna Valeria Flores Zapata
Nombre del transcriptor: Johanna Valeria Flores Zapata
Tiempo de la entrevista: 10:07 minutos.

Corpus Textual

E: Buenos días profesor Sebastián.

SG: Buenos días.

E: em quisiera que primero se presente para iniciar este espacio de entrevista, agradecerle también que dentro de su jornada de trabajo em, haya accedido cierto aportarnos en este trabajo que deseo realizar en relación a investigación y una eventual propuesta de mejora para el Colegio que tiene que ver con el tema de los talleres de reflexión pedagógica, lo primero que lo voy a pedir es que lea el consentimiento informado y lo que declara acá para tomar em conocimiento en que va a significar esta entrevista

SG: Firma del consentimiento (...) (0,39 a 1,15) (..) ya.

E: Muchas gracias

SG: Entonces me voy a presentar.

E: Si preséntese

SG: Mi nombre es Sebastián Godoy Díaz, docente de Matemática del Centro Educacional Luis Rutten

E: Perfecto, cuanto tiempo lleva Profesor.

SG: Eee comencé acá em a principio de año desde Marzo

E: Perfecto, primer año acá en el Colegio

SG: Primer año acá

E: Bien muchas gracias, entonces también la idea de esta entrevista que en algunas preguntas emm me puede indicar si la repetimos o que le de alguna orientación general, como también en alguna yo voy a profundizar en algo que usted me entregue como información y que queramos profundizar en relación a la pregunta, ya entonces la primera pregunta dice:

¿Qué aspectos curriculares debería considerar un modelo de reflexión pedagógica? e de llevarse a cabo acá en el Centro Educacional Luis Rutten

SG: E yo pensaba que aspecto como toda clase debería tener un objetivo, que debe compartirse por los docentes, también debe tener una metodología didáctica y debería haber una instancia donde se pueda evaluar las competencias que adquirieron los docentes en esa reflexión (...)

E: (...) Gracias profesor, ¿Cuál de ellos usted encuentra que sería más significativo que siempre debería estar presente el objetivo la metodología

SG: Eee La metodología si

E: Como un elemento

SG: debería estar

E: (...) La segunda pregunta dice. Según su experiencia, **¿Cuál o cuáles serían las metodologías de trabajo de un taller de reflexión pedagógica?** y **¿por qué?**

SG: Una metodología dinámica donde haya harta participación de los profesores, que en este caso la persona que sea interlocutor, vaya dando ese espacio para que uno vaya participando y vayan guiando más que exponiendo, que sea mucho más participativo en ese sentido.

E: Y en cuanto a la reflexión de las prácticas en esta pregunta de metodología, que metodología sería como idónea para una reflexión docente

SG: Para la reflexión de las practicas, sería estudios de casos, si estudios de casos

E: (...) Perfecto gracias profesor, la siguiente pregunta dice:

Según su experiencia, ¿cuáles serían las características de un líder pedagógico eficaz?

SG: Características de un líder, debería ser alguien que escuche a la persona que esté a cargo, debe ser alguien empático, alguien que deje claro lo que quiere también porque cuando un líder deja claro lo que espera de su rebaño por así decirlo, ahí es mucho más fácil para las otras personas, entonces dejar claro el tema de que pretende lograr con esa reflexión, por eso igual es importante el tema del objetivo

E: Perfecto muchas gracias, la segunda pregunta en esta relación al liderazgo dice: **¿Cuáles de las características señaladas serían para usted claves para el liderazgo de la reflexión pedagógica?**

SG: Eee de las características anteriores

E: Indicadas si, cual es la clave

SG: La clave es ser, buena había dicho ser empático, pero yo creo que es más importantes el tema de ser consecuente, si ser consecuente con lo que está ofreciendo o lo que quiere o debe ofrecer

Por ejemplo, si espera que el docente eee logre al final de la reflexión por ejemplo planificar una clase o algo así, que después no se pues, que la práctica el también sepa o también demuestre esas competencias

E: Perfecto muchas gracias Profesor, la siguiente pregunta dice: **¿Qué ejes temáticos para la formación docente deberían ser trabajados en los talleres de reflexión pedagógica?**

SG: Yo creo que debería ser trabajado el tema con el tema del Decreto lo de la evaluación, el tema de la evaluación sería un aspecto curricular que se debe seguir trabajando y compartiendo como lo hicimos en la última reflexión cuando veíamos distintas formas de evaluar un contenido

E: Perfecto, la siguiente pregunta dice **¿Qué temas le gustaría que fueran trabajado en los talleres de reflexión pedagógica?, tenemos un gran tema como evaluación, pero en lo específico de evaluación.**

SG: Eee (...)

E: U otros

SG: Ahí podría darme una ayuda con esa pregunta

E: Si, en lo anterior indicaba cierto que evaluación los trabajos prácticos que se han realizado han sido importantes, pero hay algo eee específico en el eje de evaluación que se quisiera trabajar o hay otra más que es importante para la reflexión docente acá en el Centro Eduacional Luis Rutten

SG: En el Centro Eduacional Luis Rutten aaa ya, reflexión eee prácticas de manejo, manejo de disciplina si, sí que como que lleguemos a un consenso sobre de ese tipo de práctica

E: (...) (6,37 a 6,45) Bien Profesor (...) emm

¿Qué estrategias facilitarían la reflexión docente de las propias prácticas?

SG: La estrategia podría ser eeee, emmm exponentes hacerlo no se exponer, pero turnando cada docente para que cada uno exponga por ejemplo que estrategia eee realiza el en sus clases, entonces sería bueno como que clase a clase eee vayamos turnándonos por así decirle que tenga presente su preparación porque de repente la misma reflexión no se de repente en la tarde uno no anda muy creativo, entonces sería mejor tener eso con más antelación o más preparación, entonces ahí formando grupos y yyy eso sería.

E: Perfecto, yaa la otra pregunta para ir finalizando

¿Cuáles de las estrategias señalada anteriormente serían necesarias de implementar para la formación de un docente crítico y reflexivo de sus prácticas?

SG: Eee tendría queee para que fuera crítico y reflexivo tendría que primero eee cuestionarse su propia práctica, entonces para cuestionarse su práctica, de repente uno a la visión de uno queda corto, entonces sería bueno compartir eso con los demás, entonces a veces faltan esas instancias donde podamos compartir nuestras prácticas o porque muchas veces esto se queda como en la informalidad, pero de repente cuando estamos en estos espacios, eee tomamos decisiones que se pueden bien tomar en conjunto.

E: Emmm en relación a las últimas dos preguntas indicaba que emmm hubieran espacio para compartir lo que lo que se vive cierto dentro del quehacer docente y eee con un espacio de autocrítica, se piensa en algún formato como algún instrumento cómo hacerlo donde se lleven estos registros tanto para lo que se va a traer a la reflexión como para lo que surja después ¿Cómo formalizar todo ese proceso?

SG: Sería ideal como es un proceso un portafolio yo creo, si un portafolio (...) una carpetita donde uno vaya registrando, y todavía vea algo donde a fin de semestre leamos no se nuestros compromisos nuestro avance, que vayamos como viendo a que llegamos a fin de año y cosa de que el otro año no se repitan esos errores

E: Perfecto, bueno Profesor muchas gracias y le reitero su compromiso su disposición en este espacio cierto en sus horas que también tiene destinada a la planificación, pero muchas veces estos temas como entrevistarlo cómo poder conversar también nos llevan a la reflexión y a la mejora, porque la reflexión tiene crítica tiene su puesto y también tiene la idea de poder mejorar, la investigación-acción es necesario hoy día pero si uno no consultan no pregunta no, no va conversando con las personas o va proponiendo nuevas elemento y dando espacio para eso eee quedamos en el ámbito de reflexión y no de la acción, así que muchas gracias por su participación, su voluntad y su disposición para la mejora en el Centro Educativo Luis Rutten.

SG: Muchas gracias por su tiempo y por su trabajo.

Nombre (s) del entrevistado (s): Katherine González Bustos

Sexo: Femenino

Edad: 28 años

Profesión: Profesora.

Asignatura: Lenguaje y Comunicación

Años de servicio: 5

Años en la Institución: 1

Establecimiento: Centro Educativo Luis Rutten. Talca.

Fecha de entrevista: 05 de septiembre 2019.

Lugar de la entrevista: Oficina de Coordinación de Docencia

Nombre del entrevistador: Johanna Valeria Flores Zapata

Nombre del transcriptor: Johanna Valeria Flores Zapata

Tiempo de la entrevista: 10:57 minutos.

Corpus Textual

E: Bien eee buenas tardes Profesora Katherine, eee le agradezco de antemano la voluntad y este espacio que realizó en su quehacer docente para realizar esta entrevista, que va apoyar en todas sus respuestas y sus opiniones y en lo que nos entregué cierto de información a esta investigación en relación a reflexionar eee y analizar cómo está el trabajo de las reflexiones pedagógica del Centro Educativo Luis Rutten. Así que le voy a pedir que le al consentimiento informado y luego decida eeee si lo acepta y iniciamos esta entrevista

KG: Ya (...) (0,42 a 1,30)

E: Bien, gracias profesora

KG: Ya

E: Quisiera pedirle entonces que se presente

KG: Ok mi nombre es Katherine González Bustos eee soy docente profesora de lenguaje y comunicación y ingrese este año 2019 al establecimiento Centro Educacional Luis Rutten

E: Bien, vamos a iniciar entonces profesora, eee la primera pregunta dice

¿Qué aspectos curriculares debería considerar un modelo de reflexión pedagógica?

KG: Bueno, al pensar en aspectos curriculares estamos hablando todo lo que tiene que ver con la planificación de las clases, las metodologías, eeem, el desarrollo también que nosotros tenemos enfrente a las evaluaciones que se desarrollan dentro del aula, por lo tanto yo siento que los aspectos curriculares eee qué se deberían considerar es la planificación y la metodología, serían como yo creo los puntos más importantes que se tienen que desarrollar, porque al hablar de metodología igual podemos eee adquirir o ingresar también dentro de eso el tema de la evaluación

E: Perfecto

KG: Y también la planificación

E: Bien profesora, la segunda pregunta dice según su experiencia **¿cuál o cuáles serían o sería la metodología de trabajo de un taller de reflexión pedagógica? y ¿por qué?**

KG: Como lo dije anteriormente, eee, para ser más específica siento que tiene ver con eee la metodología, la metodología en cuanto a la planificación que se desarrolla dentro de las clases

Porque, porque siento que esto abarca, es más general es más general como le decía tiene que ver también con la didáctica la evaluación que como estamos viviendo el tema del decreto 67, siento que la evaluación, es un tema que debería haber sido siempre iba a seguir siendo, ya que tenemos una diversidad de alumnos que aprenden y también responden de diferentes formas entonces para ser más específica siento que tiene que ser el tema de la planificación

E: Perfecto, eee profesora Katherine, en relación a la segunda pregunta igual eee, esta metodología de atención a la diversidad o del decreto 67, ¿piensa usted que debería ser la misma en el taller con los profesores?

KG: Eee, si siento que los talleres reflexión pedagógica son súper importante eee porque nosotros al momento de salir de la universidad sabemos que tenemos que ser líderes y apoyar a los alumnos en desarrollar capacidades, que ellos sepan sus habilidades que tienen, por lo tanto siento que nosotros también tenemos que eee producir y estar aprendiendo todos los días, siento que nosotros como profesores y más si es colectivo verlo como un taller que estamos todos los docentes hay momento más de diálogo, de crítica, de práctica, por lo tanto es súper importante para nosotros los docentes tener el momento reflexión pedagógica

E: Bien muchas gracias. Emmm la siguiente pregunta dice, según su experiencia **¿cuáles serían las características de un líder pedagógico eficaz?**

KG: Al hablar de líder pedagógico se me viene inmediatamente a la cabeza, ósea un docente, pero no puede ser para mi gusto cualquier docente tiene que ser un docente que de partida tenga las características de líder que es de apoyar, de entregar y de motivar también a nosotros los docentes todos los días de tratar de tratar de cambiar nuestras metodologías de trabajo, de entregarnos nuevas herramientas, porque muchas veces nosotros sentimos que estamos bien o nos sentimos cómodo entregando la información de una forma y en estos momentos un buen líder no va a guiar y a entregar la herramienta para poder cambiar, entonces un buen líder para mi eficaz es que primero que tenga los conocimientos para hacerlo que tenga la energía la motivación y también ese apoyo que nosotros necesitamos.

E: Bien profesora **¿Cuáles de las características señaladas serían para usted clave para el liderazgo de la reflexión pedagógica?**

KG: Para mí lo clave y como lo nombre anteriormente tiene que ver con los conocimiento que tiene esa persona de liderazgo, porque si nosotros vamos a plantearlo en el aula no es llegar y trabajar algo con los alumnos primero ese líder tiene que conocer las características de estos alumnos de este establecimiento eee y de esa forma el líder puede entregarlo nosotros la herramienta o las formas para para ver también la diversidad de alumnos que tenemos y siento que también tiene el tener los conocimientos no sólo en didáctica metodología sino que también en la evaluación que es lo más importante ahora como instrumento

E: Bien **¿Qué ejes temáticos para la formación docente deberían ser trabajados en los talleres de reflexión pedagógica?**

KG: Eee como ejes temáticos lo veo muy general el tema de laaa, del pensamiento

crítico siento yo y el tema de la investigación, son dos ejes para mí amplios y súper importante para desarrollar frente a una reflexión pedagógica, porque nosotros como docentes estamos constantemente tratando de que el niño o los estudiante tengan un pensamiento crítico y muchas veces los docentes como que nos quedamos ahí, entonces siento que es súper importante.

E: Bien ¿Qué temas le gustaría que fueran trabajados en los talleres de reflexión pedagógica?

KG: Los temas que me importan y sobre todo ahora con el tema decreto 67, siento que es la evaluación, los instrumentos de evaluación la forma en que nosotros tenemos que evaluar, eem cómo hacer las planificaciones para poder llegar a la evaluación tener claro la diferencia entre evaluación calificación que son súper importante para yo poder entregar una rúbrica o algún trabajo que ellos tienen que hacer y el otro tiene que ver también como tema emmm, el trabajo colaborativo que siento que súper importante, como decía anteriormente en los talleres reflexión como son colectivo, no nos dan espacio al diálogo y siento que aprender de otras personas o ver experiencia nos favorece a nosotros como docentes

**E: Bien para ir terminando ya nos quedan dos preguntas
¿Qué estrategias facilitarían la reflexión docente de las propias prácticas?**

KG: Que estrategias emmm pienso en dos que tienen que ver primero con investigación acción, que es un tema que yo investigado mucho, que tiene que ver con estar permanentemente investigando acerca los temas que nosotros como docente nos importan y la acción es llevarla inmediatamente a lo práctico, como eee como se hace en los talleres de reflexión pedagógica, donde nosotros podemos ver la teoría entender de que se trata inmediatamente aplicar eso, cosa que nosotros como docentes entendemos de mejor forma y como le decía eee, se produce un ambiente mucho más, más cultural más emmm lleno de nuevas prácticas, donde nosotros podemos ir mejorando y el otro tema eee como mencionaba anteriormente el trabajo deee, de colaborarse entre nosotros los docentes, es el tema de taller en grupo o discusión dirigida también, que tiene que ver con los trabajos en grupo, equipo, colaborativo.

E: Bien para finalizar ¿Cuáles de las estrategias mencionadas señalada anteriormente serían necesarias de implementar para la formación de un docente crítico y reflexivo de sus prácticas?

KG: Como decía anteriormente he investigado mucho acerca de la investigación acción investigación practica que se llama, por lo tanto yo siento queeee, es necesario eee desarrollar bien el tema de los docente de la investigación práctica o investigación acción, que nosotros es lo que debemos hacer en el aula también con los alumnos, el

tema de que ellos tengan un aprendizaje significativo, donde ellos también puedan, hacer visible su conocimiento, que siento que es lo más importante entonces nosotros los talleres reflexión, siento que debería hacer esa estrategia deee, de activar mucho más el tema de la investigación-acción

E: Bien, muchas gracias profesora Katherine

KG: De nada

E: Por este tiempo por este alto en su quehacer, creo que la estrategia que mencionas final la investigación-acción no, no es enriquecida si no se recogen las opiniones de muchos frente a un, a una inquietud que pueda tener un docente, un directivo, un miembro de la comunidad escolar y sobre todo con la mira a la mejora, así que muchas gracias también por su tiempo y su disposición quiero que se lleve un presente

KG: Muchas gracias

E: Así muchas gracias por los aportes y lo que conversamos en relación a la entrevista

KG: Si, de nada.

ANEXO G Análisis descriptivo e interpretativo de la entrevista semiestructurada.

Análisis cualitativo por objetivos y preguntas del diagnóstico

Objetivo Específico 1: Determinar los aspectos curriculares y metodología a considerar en un modelo formativo para el taller de reflexión pedagógica.

Variable 1: Aspectos curriculares y metodología de un modelo formativo para el taller de reflexión pedagógica.

Indicador1.1. Modelo curricular formativo reflexivo.

Pregunta 1.1: ¿Qué aspectos curriculares debería considerar un modelo de reflexión pedagógica?

Tabla 22

Códigos preguntas N° 1 entrevista semiestructurada

	E1 – E3	E1	E2 – E 3	E2 – E5	E2	E3 – E4 – E5	E3	E4
--	------------	----	-------------	---------	----	-----------------	----	----

<p>Los objetivos transversales que son importantes para nuestro colegio.</p>	<p>Diferentes objetivos de aprendizaje los objetivos de aprendizaje no son los mismos en todas las asignaturas podemos lograr herramientas que puedan ser transversales para todos.</p> <p>Generar el pensamiento crítico en el estudiante, la preocupación por el otro, somos personas que aprenden en sociedad</p>	<p>El decreto 67.</p>	<p>Todo lo que tiene que ver con la planificación de las clases</p> <p>Evaluaciones que se desarrollan dentro del aula.</p>	<p>El trabajo colaborativo es esencial donde se pueda generar un diálogo para nosotros ir mejorando nuestra prácticas.</p>	<p>Didáctica, sobre las nuevas metodologías.</p>	<p>Por ejemplo, las bases curriculares nuevas, su objetivo y cómo estos objetivos se pueden quizás articular con otras asignaturas,</p> <p>Sería pertinente hablar sobre también con la carrera docente</p>	<p>Yo pensaba, ¿qué aspecto?, como toda clase debería tener un objetivo, que debe compartirse por los docentes.</p> <p>Debería haber una instancia donde se pueda evaluar las competencias que adquieren los docentes en esa reflexión.</p>
--	--	-----------------------	---	--	--	---	---

Análisis descriptivo.

Al establecer un modelo curricular de formación, considerando las necesidades de los docentes se visualizan aspectos curriculares tales como: de las asignaturas, diferentes objetivos de aprendizaje, los cuales no son los mismos en todas las asignaturas y con énfasis, por ejemplo, en las bases curriculares nuevas, su objetivo y cómo estos objetivos se pueden quizás articular con otras asignaturas y a su vez podemos lograr herramientas que puedan ser transversales para todos.

Es de interés, abordar el Decreto 67 y todo lo que tiene que ver con la planificación de las clases y las evaluaciones que se desarrollan dentro del aula. Profundizando en el enfoque de la didáctica y por ende sobre las nuevas metodologías.

Los docentes mencionan como uno de los aspectos curriculares, los objetivos transversales que son importantes para nuestro colegio, para generar el pensamiento crítico en el estudiante, la preocupación por el otro, puesto que, somos personas que aprenden en sociedad, aprenden en conjunto, reconociendo que el trabajo colaborativo es esencial, donde se pueda generar un dialogo.

Finalmente, el modelo que se asuma deberá considerar como premisa que los talleres de reflexión como toda clase debería tener un objetivo, que debe

compartirse por los docentes y que independiente del diseño curricular, siempre sean considerados como una instancia donde se pueda evaluar las competencias que adquirieron los docentes en esa reflexión, los cuales son aspectos curriculares, descritos en la ley de carrera docente.

Análisis interpretativo.

Es relevante destacar, que los docentes exponen necesidades de formación que trazan líneas a un modelo curricular para los talleres de reflexión pedagógica, que favorezca una práctica docente, profesional y social contextualizada, la que se caracteriza por:

1.- Reflexión y acción: *“Yo pensaba, ¿qué aspecto?, como toda clase debería tener un objetivo, que debe compartirse por los docentes.... debería haber una instancia donde se pueda evaluar las competencias que adquirieron los docentes en esa reflexión”*. (entrevista 5).

2.- Reflexión en el proceso de aprendizaje: *“Por ejemplo, las bases curriculares nuevas, su objetivo y cómo estos objetivos se pueden quizás articular con otras asignaturas”*. (entrevista 3).

3.- La acción del docente articula la teoría y la práctica: *“todo lo que tiene que ver con la planificación de las clases”* (entrevista 2) *“evaluaciones que se desarrollan dentro del aula”*. (entrevista 5).

4.- Incluir lo afectivo del proceso de aprendizaje: “*Los objetivos transversales que son importantes para nuestro colegio*” (entrevista 3) “*Generar el pensamiento crítico en el estudiante, la preocupación por el otro, somos personas que... aprenden en sociedad aprenden en conjunto*”. (entrevista 1).

Variable 1: Aspectos curriculares y metodología de un modelo formativo para el taller de reflexión pedagógica.

Indicador 1.2. Metodología de trabajo para la reflexión pedagógica.

Pregunta 2. Según su experiencia, ¿cuál (es) serían la (s) metodología (s) de trabajo de un taller de reflexión pedagógica? ¿Por qué?

Tabla 23
Códigos pregunta N° 2 entrevista semiestructurada

	E1	E2 – E3 –E5	E 2 – E 5	E3	E4
--	----	-------------	-----------	----	----

CÓDIGOS	<p>Grupos de trabajo, porque de esa manera uno puede saber lo que el otro vive y también saber lo que al otro le ha resultado para poder uno complementar sus ideas.</p> <p>Trabajo individual para que uno todo lo que tome dentro del</p>	<p>Pertinente por ejemplo el trabajo colaborativo el trabajar en equipo esta discusión socializada que enriquece las opiniones de nosotros como docente</p> <p>Dialogamos con nuestros pares</p> <p>Vemos las cosas que funcionan para ello en cuanto</p>	<p>Experiencias de dialogo generan en nosotros una autocrítica</p>	<p>Yo creo también nos sentimos participante s a lo mejor o tomado en cuenta a la hora de tomar decisiones</p>	<p>Una metodologí a dinámica donde haya harta participaci ó n de los profesores. Para la reflexión de las practicas, sería estudios de casos.</p>
	<p>grupo,</p>	<p>metodología o</p>			

Análisis descriptivo.

La mayoría espera que se instale una metodología para los talleres de reflexión pedagógica **dinámica donde haya harta participación de los profesores**, donde existan instancias para **grupos de trabajo**, porque de esa manera uno puede saber lo que el otro vive y también saber lo que al otro le ha resultado para poder uno complementar sus ideas; con prácticas de **trabajo colaborativo**, el trabajar en equipo, esta discusión socializada que enriquece las opiniones de nosotros como docente, donde **dialogamos con nuestros pares** y su vez, vemos las cosas que funcionan para ello en cuanto metodología o estrategias que implementamos en el aula, es decir las **experiencias de dialogo** generan en nosotros una **autocrítica** y que de una u otra forma los conduzca a **participantes a lo mejor**, o tomado en cuenta a la hora de tomar decisiones.

También se explicitan algunas estrategias **para la reflexión de las practicas**, sería **estudios de casos** e instancias de **trabajo individual ... lo que tome dentro del grupo**, también lo pueda hacer parte de uno y así generar opiniones, **reflexiones ... personales**.

Análisis interpretativo.

La metodología que se proyecta a partir de las entrevistas, tiene dos características implícitas; a la reflexión de la práctica pedagógica y, en segundo lugar, de alta eficacia formativa del docente, dado que los énfasis los sitúan en

las necesidades profesionales e institucionales de mejora, como se aprecia en las siguientes respuestas:

En la reflexión:

“Para la reflexión de las practicas, sería estudios de casos”. (entrevista 4).

“Experiencias de dialogo generan en nosotros una autocrítica”. (entrevista 2).

“Trabajo colaborativo, el trabajar en equipo, esta discusión socializada que enriquece las opiniones de nosotros como docente”. (entrevista 3).

En búsqueda de la eficacia en el aula:

“...Vemos las cosas que funcionan para ello en cuanto metodología o estrategias que implementamos en el aula”. (entrevista 3).

“Grupos de trabajo, porque de esa manera uno puede saber lo que el otro vive y también saber lo que al otro le ha resultado para poder uno complementar sus ideas”. (entrevista 1).

“...Yo creo que también nos sentimos participantes a lo mejor o tomado en cuenta a la hora de tomar decisiones”. (entrevista 3).

Objetivo 2: Determinar las características del liderazgo pedagógico directivo para el taller de reflexión pedagógica.

Variable 2. Características del liderazgo pedagógico directivo para el taller de reflexión pedagógica.

Indicador 2.1 Liderazgo Pedagógico Directivo.

Pregunta 3: Según su experiencia, ¿cuáles son las características de un líder pedagógico eficaz?

Tabla 24
Códigos pregunta N° 3 entrevista semiestructurada.

	E1 – E 2	E1 – E	E1	E2 – E	E3	E4	E5
	– E 5	5		3 – E 4			

También que demuestr e que sabe lo que hace y que se preocupe y ocupe del quehacer pedagógi co. líder pedagógi co está al corriente de todas las nuevas temáticas , al	Un líder es aquel que guía a los otros y va con los otros, no que solam ente se encarg a de dar órdene s (-) se, el	Una person a queee esté consci ente de lo que se vive en genera l dentro de la sala de clase de lo que se, el profes	Abiert o a la escuc ha ser cercan o con su cuerpo docent e. en dentro de la sala de clase de lo que se, el profes	Yo creo que la autocríti ca es algo sumam ente importa nte en este trabajo. Recalco es de valorar el trabajo colabor ativo la diversid ad.	Debe ser alguien empático. alguien que deje claro lo que quiere también , dejar claro el tema de que pretend e lograr con esa reflexió n.	Viene inmedia tamente a la cabeza, ósea un docente un docente que de partida tenga las caracter ísticas de líder que es de apoyar, de entrega r y de
corriente		or vive		El que		motivar

Análisis descriptivo.

Los docentes reconocen las características principales de un líder pedagógico eficaz, valorando en este perfil a **un docente, abierto a la escucha, ser cercano con su cuerpo docente, empático y aquel que guía a los otros y va con los otros, capaz de apoyar, de entregar y de motivar; siendo proactivo en la entrega de nuevas herramientas.**

En la perspectiva, del liderazgo pedagógico para los talleres de reflexión, enfatizan en atributos personales y profesionales de **autocrítica, que demuestre que sabe lo que hace y que se preocupe y ocupe del quehacer pedagógico, a su vez, está al corriente de todas las nuevas temáticas, al corriente de todos los nuevos propósitos educativos, al corriente de las nuevas teorías que van apareciendo; haciéndolo, consciente de lo que se vive en general dentro de la sala de clase, es decir un profesional actualizado de forma permanente y que investiga en pro de su propia formación y de la institución.**

Por último, al liderar instancias de formación, **deje claro lo que quiere, también dejar claro el tema de que pretende lograr con esa reflexión, promoviendo estrategias y prácticas que valoren la diversidad y el trabajo colaborativo y abierto a la crítica con sentido positivo y reflexivo.**

Análisis interpretativo.

Los liderazgos para los talleres de reflexión pedagógica deberán ser moderados por un docente, quien, logre en estos, una instancia de autoaprendizaje permanente y colectivo, alcanzando niveles de eficacia en el aula. En este desafío según las respuestas de los docentes a esta pregunta, debería demostrar:

“...Está al corriente de todas las nuevas temáticas, al corriente de todos los nuevos propósitos educativos, al corriente de ... las nuevas teorías que van apareciendo cada día”. (entrevista 1).

“...Que sabe lo que hace y que se preocupe y ocupe del quehacer pedagógico”. (entrevista 2).

“...Guía a los otros y va con los otros, no que solamente se encarga de dar órdenes”. (entrevista 1).

“Yo creo que la autocrítica es algo sumamente importante en este trabajo”. (entrevista 3).

Variable 1: Características del liderazgo pedagógico directivo para el taller de reflexión pedagógica.

Indicador 2. Liderazgo para la reflexión pedagógica.

Pregunta 4: ¿Cuáles de las características señaladas, serían para usted, claves para el liderazgo de la reflexión pedagógica?

Tabla 25
Códigos pregunta N° 4 entrevista semiestructurada.

	E1 – E 5	E2 – E 3	E3	E4	E5
--	----------	----------	----	----	----

CÓDIGOS	<p>Las más relevantes estar actualizado en cuanto a la política educativas y la realidad de los estudiantes .</p>	<p>La cercanía y la escucha se puede hacer y entender de cuáles son los problemas que afectan por ejemplo a los profesore s o en este caso al colegio.</p>	<p>También el generar a lo mejor especie de un lazo afectivo con los pares y una llegada el ser autocrítico yo creo que es importante a la hora de aceptar opiniones de los demás aceptar consejos también de nuestros</p>	<p>Ser empático, pero yo creo que es más importantes el tema de ser consecuente, ser consecuente con lo que está ofreciendo o lo que quiere o debe ofrecer también demuestre esas competencias .</p>	<p>Tener los conocimientos no sólo en didáctica, metodología, sino que también en la evaluación.</p>
---------	---	--	--	--	--

Análisis descriptivo

Los profesores encuestados reiteran las características del líder efectivo, sin embargo, las respuestas enfatizan algunos aspectos, principalmente en **estar actualizado en cuanto a la política educativas y la realidad de los estudiantes**, además de **los conocimientos no sólo en didáctica, metodología, sino que también en la evaluación, pero siendo consecuente con lo que está ofreciendo o lo que quiere o debe ofrecer y también demuestre esas competencias.**

También se reiteran competencias actitudinales como características relevantes, destacan nuevamente, **la cercanía, la escucha, la empatía** con las cuales, **se puede hacer y entender de ¿cuáles son los problemas que afectan por ejemplo a los profesores? o en este caso al colegio, es probable que, con estas prácticas, señalan, logre generar a lo mejor especie de un lazo afectivo.**

Finalmente reiteran, como central ser autocrítico, como garante, a la hora de aceptar opiniones de los demás, aceptar consejos también de nuestros pares y demostrando en la praxis, valorar el trabajo colaborativo y la diversidad sobre todo en estos tiempos.

Análisis interpretativo.

Las características claves, de quienes lideren los talleres de reflexión pedagógica deberán estar alineadas a las descritas para un líder eficaz, pero con énfasis en competencias para detectar las necesidades de los docentes y por ende de la práctica en el aula. Estas se reflejan en las declaraciones de intención de las siguientes respuestas de los entrevistados.

“Estar actualizado en cuanto ... y la realidad de los estudiantes”. (entrevista 1).

“De esta forma al tener cercanía y tener la capacidad de escuchar se puede hacer y entender de ¿cuáles son los problemas que afectan por ejemplo a los profesores? o en este caso al colegio”. (entrevista 2).

“Generar a lo mejor especie de un lazo afectivo con los pares y una llegada el ser autocrítico yo creo que es importante a la hora de aceptar opiniones de los demás aceptar consejos también de nuestros pares”. (entrevista 3).

Objetivo 3: Determinar los ejes temáticos y estrategias que permiten la formación de un docente reflexivo de sus prácticas educativas.

Variable 3. Ejes temáticos y estrategias de formación para la reflexión sobre las prácticas educativas.

Indicador 3.1. Ejes temáticos de formación docente para la reflexión de las prácticas educativas.

Pregunta 5: ¿Qué ejes temáticos para la formación docente deberían ser trabajados en los talleres de reflexión pedagógica?

Tabla 26
Códigos pregunta N° 5 entrevista semiestructurada

	E1	E2 – E3 –E 4	E3	E5
CÓDIGOS	La planificación es muy importante me encantaría es emm, a lo mejor técnicas para crear motivación más en los estudiantes.	La evaluación creo que es muy importante buscar tipos de evaluación que nos favorezca a todas las asignaturas	Sobre la evaluación auténtica pues nosotros desconocemos o no hacemos bien las contextualizaciones.	El pensamiento crítico el tema de la investigación

Los docentes indican principalmente los componentes del currículum como ejes temáticos columna de los talleres de reflexión pedagógica; tales como **la planificación y la evaluación**, esta última **es muy importante**, específicamente **la evaluación auténtica y tipos de evaluación que nos favorezca a todas las asignaturas**.

Además, señalan incluir **técnicas para crear motivación, el pensamiento crítico y la investigación**,

Los ejes temáticos que proponen los docentes reflejan sus necesidades y preocupaciones en su práctica pedagógica, debido a esto es importante considerarlos dentro de los ejes temáticos que conformen un modelo curricular formativo para la reflexión, los intereses y necesidades situadas de los docentes, siendo de esta forma corresponsables del proceso de aprendizaje institucional, queda estas preocupaciones expresadas en las siguientes respuestas:

“La evaluación creo que es muy importante creo que es muy importante buscar tipos de evaluación que nos favorezca a todas las asignaturas” (entrevista 2).

“Sobre todo la evaluación auténtica, pues nosotros desconocemos o no hacemos bien las contextualizaciones” (entrevista 3).

“La planificación es muy importante”. (entrevista 1).

“Me encantaría ... a lo mejor técnicas para crear motivación más en los estudiantes”. (entrevista 1).

Objetivo 3: Determinar los ejes temáticos y estrategias que permiten la formación de un docente reflexivo de sus prácticas educativas.

Variable 3. Ejes temáticos y estrategias de formación para la reflexión sobre las prácticas educativas.

Indicador 3.1. Ejes temáticos de formación docente para la reflexión de las prácticas educativas.

Pregunta 6: ¿Qué temas le gustaría que fueran trabajados en los talleres de reflexión pedagógica?

Tabla 27
Códigos pregunta N° 6 entrevista semiestructurada

	E1	E2	E3 – E 4 – E5	E4	E5
--	----	----	------------------	----	----

CÓDIGOS	<p>Como poder conectar las diferentes asignaturas esa transversalida d yo creo podríamos ver la psicología del estudiante actual. Actividad o juegos con los docentes con enfoque hacia la inteligencia del estudiante.</p>	<p>Practicas pedagógica que sean efectivas ocupar las TICS sus recursos tecnológicos .</p>	<p>Del mismo tema de la evaluación en cuanto instrument o en cuanto a rubrica, lista de cotejo.</p>	<p>Prácticas de manejo, manejo de disciplina como que lleguemo s a un consenso sobre de ese tipo de práctica.</p>	<p>Los temas que me importan y sobre todo ahora con el tema decreto 67, siento que es la evaluación, hacer las planificacione s la diferencia entre evaluación calificación el trabajo colaborativo que siento que súper importante, qué aprender</p>
---------	---	--	---	---	---

Análisis descriptivo

Para los docentes los ejes temáticos se desglosan en los siguientes temas: **conectar las diferentes asignaturas y su transversalidad, practicas pedagógica que sean efectivas, las TICS y sus recursos tecnológicos, el manejo de disciplina, actividad o juegos con los docentes, pero con enfoque hacia la inteligencia y psicología del estudiante actual.**

En relación a los ejes temáticos relacionados con los componentes del currículum mencionan: **la evaluación en cuanto instrumento, tales como: rubrica, lista de cotejo, el decreto 67 y la diferencia entre esta y la calificación, además hacer las planificaciones en un trabajo colaborativo.**

Análisis interpretativo

Las experiencias nacionales e internacionales de formación docente articulan ejes temáticos y subtemas de los mismos, dichas programaciones consideran las siguientes actividades, las cuales se correlacionan, a los argumentos que proponen los docentes:

El dialogo profesional: *“como poder conectar las diferentes asignaturas esa transversalidad”* (entrevista 1).

La reflexión: *“practicas pedagógica que sean efectivas”* (entrevista 2).

El trabajo colaborativo: *“el trabajo colaborativo, que siento ...súper importante, ¿qué aprender de otras personas? o ¿ver experiencia nos favorece a nosotros como docentes?”*. (entrevista 5).

La construcción individual: *“ocupar las TICS sus recursos tecnológicos”*. (entrevista 2).

Liderazgo pedagógico: *“prácticas de manejo... de disciplina como que llegemos a un consenso”* (entrevista 4).

La evaluación auténtica: *“los temas que me importan y sobre todo ahora con el tema decreto 67, siento que es la evaluación...la diferencia entre evaluación calificación”*. (entrevista 5).

La transferencia al aula: *“actividad o juegos con los docentes con enfoque hacia la inteligencia del estudiante”*. (entrevista 1).

Objetivo 3: Determinar los ejes temáticos y estrategias que permiten la formación de un docente reflexivo de sus prácticas educativas.

Variable 3. Ejes temáticos y estrategias de formación para la reflexión sobre las prácticas educativas.

Indicador 3.2. Estrategias de reflexión pedagógica.

Pregunta 7: ¿Qué estrategias facilitarían la reflexión docente de las propias prácticas?

Tabla 28
Códigos pregunta 7 entrevista semiestructurada

	E1	E2	E 3 – E5	E3	E4	E5
--	----	----	----------	----	----	----

<p>comunicación</p>	<p>La reflexión entre los pares, comentar entre nosotros las cosas que funcionan y no funcionan.</p>	<p>Dialogo, al nosotros conversar con los pares y reconocer el trabajo que uno realiza en el aula permite conocer panoramas de curso al compartir esa información se genera inmediatamente una autocrítica</p>	<p>El trabajo, deee, colaborar se entre nosotros los docentes, es el tema de taller en grupo o discusión dirigida, también qué tienen que ver con los trabajos en grupo, equipo,</p>	<p>La retroalimentación formativa yo creo que el saber quizás en que uno está fallando o quizás que cosas implementar para que el trabajo en el aula sea significativo para los estudiantes. realiza el en sus clases.</p>	<p>Exponer, pero turnando cada docente para que cada uno exponga por ejemplo que estrategia realiza en sus clases.</p>	<p>Investigación acción donde nosotros podemos ver las teorías entender de qué se trata inmediatamente.</p>
---------------------	--	--	--	--	--	---

Análisis descriptivo.

La reflexión entre los pares, comentar entre nosotros, fomentando el dialogo, conversar con los pares y reconocer el trabajo que uno realiza en el aula, para obtener panoramas de curso, y compartir esa información, lo que genera inmediatamente una autocrítica y por ende una retroalimentación formativa. De esta forma colaborar entre los docentes, conlleva a una discusión dirigida, en los trabajos en grupo o en equipo colaborativo.

Además, sería relevante considerar el exponer, pero turnando, cada docente para que cada uno exponga, por ejemplo, que estrategia realiza él en sus clases, en un proceso de investigación acción, el cual permite ver las teorías y entender de qué se trata inmediatamente.

Análisis interpretativo.

Dentro de las estrategias facilitadoras para la reflexión docente, la bibliografía señala que es ideal generar espacio de conflicto cognitivo y de discusión colectiva, que guíen una problematización acerca de sus prácticas pedagógicas y la de sus pares; las cuales son expresadas en las siguientes respuestas de los docentes entrevistados:

Conflicto cognitivo: *“Exponer, pero turnando cada docente para que cada uno exponga por ejemplo que estrategia... realiza él en sus clases”*. (entrevista 4).

“Investigación acción donde nosotros podemos ver las teorías entender de qué se trata inmediatamente”. (entrevista 5).

Discusión colectiva: *“Dialogo, al nosotros conversar con los pares y reconocer el trabajo que uno realiza en el aula permite conocer panoramas de curso al compartir esa información se genera inmediatamente una autocrítica”.* (entrevista 2).

Problematización de la práctica pedagógica: *“La retroalimentación formativa yo creo que el saber quizás en que uno está fallando o quizás que cosas implementar para que el trabajo en el aula sea significativo para los estudiantes”.* (entrevista 3).

“El trabajo... de colaborarse entre nosotros los docentes, es el tema de taller en grupo o discusión dirigida...”. (entrevista 5).

“La reflexión entre los pares, comentar entre nosotros las cosas que funcionen y no funcionen”. (entrevista 1).

Objetivo 3: Determinar los ejes temáticos y estrategias que permiten la formación de un docente reflexivo de sus prácticas educativas.

Variable 3. Ejes temáticos y estrategias de formación para la reflexión sobre las prácticas educativas.

Indicador 3.2. Estrategias de reflexión pedagógica.

Pregunta 8: ¿Cuáles de las estrategias señaladas anteriormente, serían necesarias de implementar para la formación de un docente crítico y reflexivo de sus prácticas?

Tabla 29
Códigos pregunta N° 8 entrevista semiestructurada

	E1	E2 – E 3	E3	E4	E5
--	----	----------	----	----	----

<p>Tarea entre comillas que de una sesión a otra en el profesor vaya anotando vaya tomando apuntes de las cosas que le funcionaron en todas las clases y las cosas que lo mejor siente que tiene que mejorar y así llevarlo</p>	<p>Yo creo que el dialogo y la autocrítica es esencial dentro de un profesor</p>	<p>Estrategias del trabajo colaborativo.</p>	<p>Cuestionarse su propia práctica, entonces sería bueno compartir eso con los demás, faltan esas instancias donde podamos compartir nuestras prácticas</p> <p>sería ideal como es un proceso un portafolio</p>	<p>Investigación acción investigación practica el tema de que ellos tengan un aprendizaje significativo, dónde ellos también puedan, hacer visible su conocimiento</p>
---	--	--	---	--

a una clase

Análisis descriptivo.

Los docentes consideran como estrategias reflexivas y críticas que de una sesión a otra en el profesor vaya anotando, tomando apuntes de las cosas que le funcionaron en todas las clases, para cuestionarse su propia práctica, en una especie de registros de bitácoras, con el objetivo de poder compartirlo en un plenario o en más grupos pequeños, contribuyendo al dialogo, la autocrítica y el trabajo colaborativo, registrando todo el proceso en un portafolio, dónde ellos también puedan, hacer visible su conocimiento y la investigación - acción o investigación – practica.

Análisis interpretativo.

El programa de aprendizaje para los talleres de reflexión pedagógica y de impacto en el desarrollo profesional docente, debería privilegiar situaciones de trabajo colaborativo, donde se mezcle información, oportunidad de análisis crítico y ensayos de acción. Pero para ello ocurra se necesita ... materiales de

estímulo apropiados, entre otros” (Avalos, 2001), a partir de lo planteado, los docentes señalan:

Situaciones de trabajo colaborativo: *“las cosas que lo mejor siente que tiene que mejorar y así llevarlo a una clase siguiente y así poder compartirlo en un plenario o en más grupos pequeños”*. (entrevista 1).

“Yo creo que el dialogo y la autocrítica es esencial dentro de un profesor”. (entrevista 2).

Información, oportunidad de análisis crítico y ensayos de acción: *“cuestionarse su propia práctica, entonces sería bueno compartir eso con los demás, faltan esas instancias donde podamos compartir nuestras prácticas” y “sería ideal como es un proceso un portafolio”*. (entrevista 4).

Materiales de estímulo apropiados: *“como una especie de registros de bitácoras porque claro a veces no funcionan cosas en la sala... y como no llevamos un registro se nos olvidan ... y a veces volvemos a cometer los mismos errores justamente por lo mismo.”*. (entrevista 1).

“Investigación acción, investigación práctica, el tema de que ellos tengan un aprendizaje significativo, dónde ellos también puedan, hacer visible su conocimiento” (entrevista 5).

ANEXO H Tabla de frecuencia. Resultados ficha de verificación talleres de Reflexión Pedagógica.

DIMENSIÓN	INDICADORES	COORDINADORA ACADÉMICA			
		Frecuencia SÍ	%	Frecuencia NO	%
Planificación	¿Existe un encargado de planificar los talleres?	0	0%	18	100%
	¿Se logra planificar y organizar adecuadamente los talleres?	0	0%	18	100%
	¿Se logra implementar los talleres de forma sistemática y continua?	0	0%	18	100%
Responsable	¿Existe una calendarización de los talleres?	0	0%	18	100%
	¿Se ha asignado un tiempo regular para la realización de los talleres de reflexión pedagógica?	18	100%	0	0%
	¿Tienen posibilidad de asistir todos los docentes y asistentes a ese espacio?	18	100%	0	0%
	¿Se dispone al menos de dos horas cronológicas para desarrollar el taller?	18	100%	0	0%
	¿Se definieron en conjunto con el equipo directivo?	18	100%	0	0%

Definición de los temas	¿Se ajustan al PEI?	18	100%	0	0%
	¿Responden a los focos de mejoramiento establecidos en el PME?	18	100%	0	0%
	¿Profundizan un tema tratado en las capacitaciones externas?	18	100%	0	0%
	¿Responden a deficiencias detectadas?	18	100%	0	0%
	¿Generan espacios para reflexionar y tomar decisiones sobre los resultados?	18	100%	0	0%
	¿Tienen un impacto en el desarrollo y aprendizaje de los estudiantes?	16	89%	0	0%
	¿Existe una continuidad y conexión entre los temas que se abordan?	18	100%	0	0%
Conformación de los grupos	¿Se han respetado los intereses y necesidades de las personas al conformar los grupos?	10	56%	8	44%
	¿Se ha dado la oportunidad a diferentes personas para preparar y moderar los talleres?	16	89%	2	11%
	¿Se han integrado los miembros del equipo directivo a los talleres?	18	100%	0	0%
Planificación del taller	¿Están claros los objetivos del espacio de reflexión pedagógica?	18	100%	0	0%
	¿El tema es relevante para la mejora del establecimiento?	17	94%	1	6%
	¿Está clara la agenda de trabajo del taller?	17	94%	1	6%
	¿Se ha establecido una metodología de trabajo?	17	94%	1	6%
Realización					
Ambiente de acogida, cooperación y	¿La disposición del lugar es adecuada y acogedora?	17	94%	0	0%
	¿Se ofrece algo para tomar	2	11%	0	0%

respeto	y/o comer?				
	¿Se respetan los principios de buena convivencia?	17	94%	1	6%
	¿Existe en general un ambiente constructivo?	18	100%	13	72%
Efectividad	¿El taller comienza y termina en el horario prefijado?	18	100%	1	6%
	¿Existe un aprovechamiento adecuado del tiempo?	17	94%	0	0%
	¿Hay una participación activa de los asistentes?	17	94%	1	6%
	¿Se logran los objetivos propuestos?	17	94%	0	0%
	¿Se toman acuerdos en beneficio de los estudiantes y la mejora de los aprendizajes?	18	100%	1	6%
	¿La metodología empleada es óptima y favorece la participación?	18	100%	0	0%
	¿Los acuerdos quedan en acta?	0	0%	18	100%
Aplicación en la práctica pedagógica					
Indicadores	¿Se definen indicadores para monitorear y reforzar la aplicación en el aula?	16	89%	2	11%
Monitoreo	¿Se monitorea la aplicación de los indicadores definidos en las instancias pertinentes?	17	94%	6	33%
	¿Se incorporan los acuerdos en los instrumentos del establecimiento (evaluaciones, pautas de observación, etc.)?	17	94%	1	6%
	¿Se retroalimenta a los docentes sobre la aplicación?	17	94%	1	6%
	¿Se evalúa el impacto de los talleres en la práctica	18	100%	2	11%

	pedagógica?				
	¿Se definen nuevos temas a partir de lo observado y la evaluación?	12	67%	0	0%
	¿Están preparados los materiales necesarios?	18	100%	1	6%

DIMENSIÓN	INDICADORES	ORIENTADORA			
		Frecuencia SÍ	%	Frecuencia NO	%
Planificación	Preguntas				
Responsable	¿Existe un encargado de planificar los talleres?	0	0%	18	100%
	¿Se logra planificar y organizar adecuadamente los talleres?	0	0%	18	100%
	¿Se logra implementar los talleres de forma sistemática y continua?	0	0%	18	100%
Calendarización	¿Existe una calendarización de los talleres?	0	0%	18	100%
	¿Se ha asignado un tiempo regular para la realización de los talleres de reflexión pedagógica?	18	100%	0	0%
	¿Tienen posibilidad de asistir todos los docentes y asistentes a ese espacio?	18	100%	0	0%
	¿Se dispone al menos de dos horas cronológicas para desarrollar el taller?	18	100%	0	0%
Definición de los temas	¿Se definieron en conjunto con el equipo directivo?	15	83%	0	0%
	¿Se ajustan al PEI?	18	100%	3	17%
	¿Responden a los focos de mejoramiento establecidos en el PME?	18	100%	0	0%
	¿Profundizan un tema tratado en las capacitaciones externas?	13	72%	4	22%
	¿Responden a deficiencias detectadas?	15	83%	5	28%
	¿Generan espacios para reflexionar y tomar decisiones sobre los resultados?	14	78%	3	17%

	¿Tienen un impacto en el desarrollo y aprendizaje de los estudiantes?	8	44%	8	44%
	¿Existe una continuidad y conexión entre los temas que se abordan?	10	56%	10	56%
Conformación de los grupos	¿Se han respetado los intereses y necesidades de las personas al conformar los grupos?	5	28%	4	22%
	¿Se ha dado la oportunidad a diferentes personas para preparar y moderar los talleres?	10	56%	8	44%
	¿Se han integrado los miembros del equipo directivo a los talleres?	14	78%	1	6%
Planificación del taller	¿Están claros los objetivos del espacio de reflexión pedagógica?	17	94%	1	6%
	¿El tema es relevante para la mejora del establecimiento?	9	48%	5	28%
	¿Está clara la agenda de trabajo del taller?	13	72%	14	78%
	¿Se ha establecido una metodología de trabajo?	6	33%	12	67%
Realización					
Ambiente de acogida, cooperación y respeto	¿La disposición del lugar es adecuada y acogedora?	11	61%	9	50%
	¿Se ofrece algo para tomar y/o comer?	2	11%	7	39%
	¿Se respetan los principios de buena convivencia?	9	50%	16	89%
	¿Existe en general un ambiente constructivo?	17	94%	1	6%
Efectividad	¿El taller comienza y termina en el horario prefijado?	18	100%	0	0%
	¿Existe un aprovechamiento adecuado del tiempo?	17	94%	9	50%
	¿Hay una participación activa de los asistentes?	9%	50%	2	11%
	¿Se logran los objetivos propuestos?	9%	50%	6	33%
	¿Se toman acuerdos en beneficio de los estudiantes y la mejora de los aprendizajes?	16	89%	1	6%
	¿La metodología empleada es óptima y favorece la participación?	12	67%	9	50%
	¿Los acuerdos quedan en acta?	0%	0%	18	100%
Aplicación en la práctica pedagógica					
Indicadores	¿Se definen indicadores para monitorear y reforzar la aplicación en el aula?	14%	78%	4	22%
Monitoreo	¿Se monitorea la aplicación de los indicadores definidos en las instancias pertinentes?	11	61%	6	33%
	¿Se incorporan los acuerdos en los	14	78%	4	22%

	instrumentos del establecimiento (evaluaciones, pautas de observación, etc.)?				
	¿Se retroalimenta a los docentes sobre la aplicación?	14	78%	4	22%
	¿Se evalúa el impacto de los talleres en la práctica pedagógica?	12	67%	7	39%
	¿Se definen nuevos temas a partir de lo observado y la evaluación?	7%	39%	2	11%
	¿Están preparados los materiales necesarios?	16	89%	11	61%

DIMENSIÓN	INDICADORES	INSPECTOR GENERAL			
		Frecuencia SÍ	%	Frecuencia NO	%
Planificación	Preguntas				
	¿Existe un encargado de planificar los talleres?	0	0%	18	100%
	¿Se logra planificar y organizar adecuadamente los talleres?	0	0%	18	100%
Responsable	¿Se logra implementar los talleres de forma sistemática y continua?	0	0%	18	100%
	¿Existe una calendarización de los talleres?	0	0%	18	100%
	¿Se ha asignado un tiempo regular para la realización de los talleres de reflexión pedagógica?	18	100%	0	0%
Calendarización	¿Tienen posibilidad de asistir todos los docentes y asistentes a ese espacio?	18	100%	0	0%
	¿Se dispone al menos de dos horas cronológicas para desarrollar el taller?	18	100%	0	0%
	¿Se definieron en conjunto con el equipo directivo?	8	44%	10	56%
Definición de los temas	¿Se ajustan al PEI?	8	44%	10	56%
	¿Responden a los focos de mejoramiento establecidos en el PME?	8	44%	10	56%
	¿Profundizan un tema tratado en las capacitaciones externas?	0	0%	13	72%
	¿Responden a deficiencias detectadas?	6	33%	18	100%
	¿Generan espacios para reflexionar y tomar decisiones sobre los resultados?	5	28%	12	67%

	¿Tienen un impacto en el desarrollo y aprendizaje de los estudiantes?	0	0%	12	67%
	¿Existe una continuidad y conexión entre los temas que se abordan?	6	33%	11	61%
Conformación de los grupos	¿Se han respetado los intereses y necesidades de las personas al conformar los grupos?	7	39%	10	56%
	¿Se ha dado la oportunidad a diferentes personas para preparar y moderar los talleres?	14	78%	4	22%
	¿Se han integrado los miembros del equipo directivo a los talleres?	8	44%	11	61%
Planificación del taller	¿Están claros los objetivos del espacio de reflexión pedagógica?	13	72%	5	28%
	¿El tema es relevante para la mejora del establecimiento?	8	44%	11	61%
	¿Está clara la agenda de trabajo del taller?	7	39%	10	56%
	¿Se ha establecido una metodología de trabajo?	4	22%	14	78%
Realización				61%	
Ambiente de acogida, cooperación y respeto	¿La disposición del lugar es adecuada y acogedora?	11	61%	0	0%
	¿Se ofrece algo para tomar y/o comer?	17	94%	15	83%
	¿Se respetan los principios de buena convivencia?	18	100%	16	89%
	¿Existe en general un ambiente constructivo?	18	100%	0	0%
Efectividad	¿El taller comienza y termina en el horario prefijado?	6	33%	12	67%
	¿Existe un aprovechamiento adecuado del tiempo?	8	44%	13	72%
	¿Hay una participación activa de los asistentes?	7	39%	13	72%
	¿Se logran los objetivos propuestos?	5	28%	11	61%
	¿Se toman acuerdos en beneficio de los estudiantes y la mejora de los aprendizajes?	5	28%	10	56%
	¿La metodología empleada es óptima y favorece la participación?	7	39%	11	61%

	¿Los acuerdos quedan en acta?	0	0%	18	100%
Aplicación en la práctica pedagógica					
Indicadores	¿Se definen indicadores para monitorear y reforzar la aplicación en el aula?	6	33%	12	67%
Monitoreo	¿Se monitorea la aplicación de los indicadores definidos en las instancias pertinentes?	7	39%	13	72%
	¿Se incorporan los acuerdos en los instrumentos del establecimiento (evaluaciones, pautas de observación, etc.)?	7	39%	11	61%
	¿Se retroalimenta a los docentes sobre la aplicación?	8	44%	10	56%
	¿Se evalúa el impacto de los talleres en la práctica pedagógica?	5	28%	11	61%
	¿Se definen nuevos temas a partir de lo observado y la evaluación?	7	39%	14	78%
	¿Están preparados los materiales necesarios?	4	22%	11	61%

ANEXO I. Análisis estadístico por dimensiones del diagnóstico.

A. Dimensión Planificación

Esta dimensión presenta cinco criterios, en los dos primeros criterios las respuestas de los docentes consultados resultaron ser las mismas para las tres coordinaciones de área, por la naturaleza de las preguntas.



Figura 1 Resultados del criterio responsable del taller de Reflexión Pedagógica.

Los resultados muestran que los 100% docentes encuestados, responden en las fichas de las tres coordinaciones, que no se cumplen la “sistematización”,

“organización” y “contar con un responsable” de los talleres de reflexión pedagógica.



Figura 2 Resultados criterio calendarización del taller de Reflexión Pedagógica.

Las preguntas referidas a “cantidad de horas semanales”, “realización sistemática” y la “posibilidad de asistir a los talleres reflexión pedagógica” el 100% de los docentes responden que se cumplen dentro de la planificación del equipo directo, en cambio a la pregunta sobre una “calendarización” por el contrario el 100% indica que no existe.

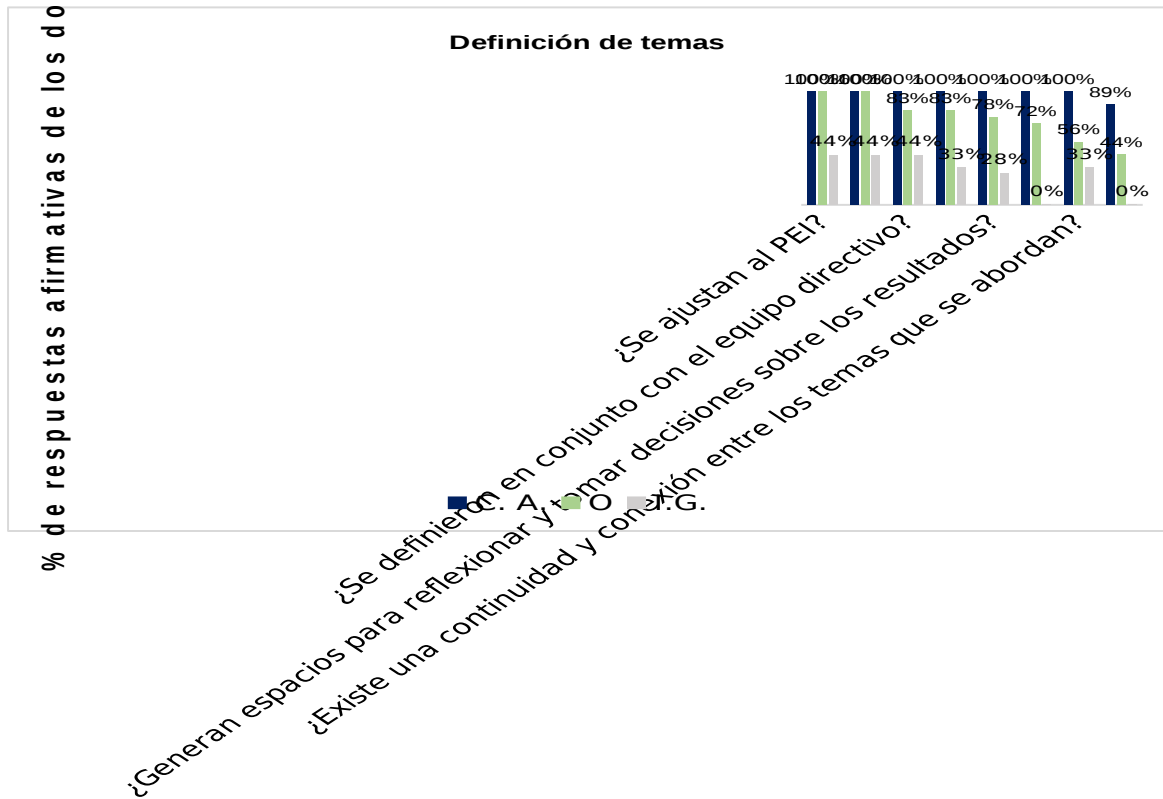


Figura 3 Resultados criterio definición de temas de los talleres de Reflexión Pedagógica.

A

partir de este criterio y de las dimensiones restantes, las respuestas de los docentes se diversifican; por tal motivo, se analizan los resultados de existencia del aspecto consultado para las tres coordinaciones de área, con lo cual se responde al objetivo central de este instrumento: ficha de verificación de los talleres de reflexión pedagógica, herramienta de orientación para la gestión de los equipos directivos. El 100% de los docentes señala que los temas abordados por la Coordinadora Académica y Orientadora se “ajustan al PEI” y

“responden a los focos del PME”, en cambio solo el 44% lo indica para el Inspector General.

El 100 % de los docentes encuestados indica que los temas de la Coordinadora Académica, fueron “definidos en conjunto por el equipo directivo”, un 83% lo señala en el caso de la Orientadora y un 44% lo opina para el Inspector General.

El 100 % de los docentes encuestados indica que los temas abordados por la Coordinadora Académica “responden a deficiencias detectadas”, un 83% lo indica en el caso de la Orientadora y un 33% para el Inspector General.

El 100 % de los docentes encuestados indica que los temas tratados por la Coordinadora Académica logran “generar la reflexión y la toma de decisiones”, un 78% lo indica en el caso de la Orientadora y un 28% para el Inspector General.

El 100% de los docentes consultados señala que los temas analizados por la Coordinadora Académica “profundizan un tema tratado en capacitaciones externas”, un 72% lo indica en el caso de la Orientadora, mientras que ningún docente lo reconoce en los talleres liderados por el Inspector General.

El 100% de los docentes consultados responde que los temas abordados por la Coordinadora Académica presentan “continuidad y conexión entre sí”, solo 56%

lo visualiza en el caso de la Orientadora y un 33% lo señala para el Inspector General.

Por último, el 89% de los docentes encuestados, señala que los temas tratados por la Coordinadora Académica “tienen un impacto en el desarrollo y aprendizaje de los estudiantes”, un 44% para los abordados por la Orientadora

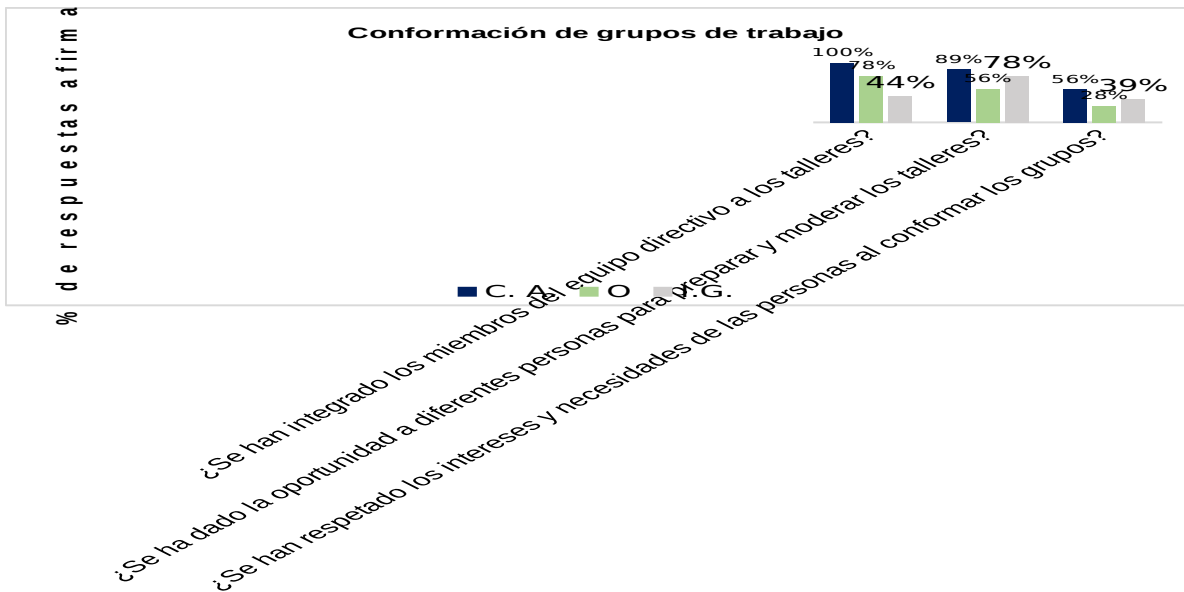


Figura 4 Resultados criterio conformación de grupos de trabajo en los talleres de Reflexión Pedagógica.

y ningún lo reconoce en la evaluación de los talleres del Inspector General.

El 100% de los docentes señala que a los talleres de la Coordinadora Académica y “se integran miembros del equipo directivo”, un 78% lo observa en las instancias de la Orientadora, en cambio solo el 44% lo indica para las sesiones del Inspector General.

Un 89 % de los docentes encuestados indica que la Coordinadora Académica, brinda “oportunidad a diferentes personas para preparar y moderar talleres”, un 56% lo señala en el caso de la Orientadora y un 78% lo opina para el Inspector General.

En lo referido a “respetar los intereses y necesidades de las personas al conformar los grupos” un 56 % de los docentes encuestados lo indica para los talleres de la Coordinadora Académica, un 28 % lo manifiesta en el caso de la Orientadora y un 39 % para el Inspector General.

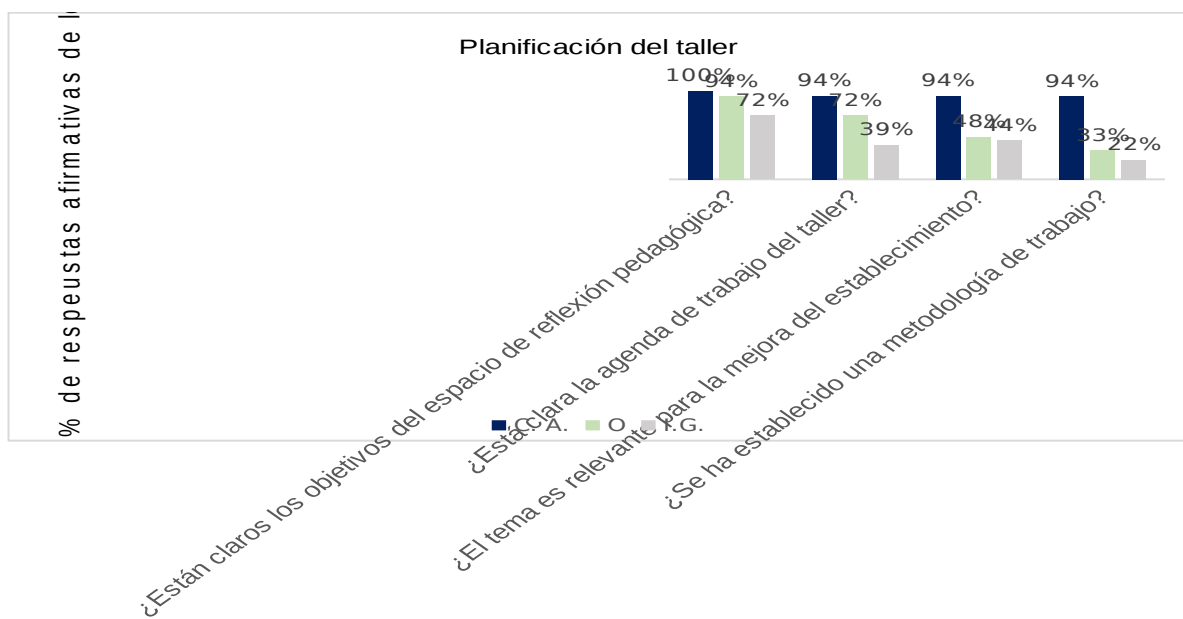


Figura 5 Resultados criterio planificación de los talleres de Reflexión Pedagógica

El 100% de los docentes señala que los objetivos propuestos en los talleres de la Coordinadora Académica son “claros”, un 94% lo indica para las instancias de la Orientadora y un 72% en los espacios que asume el Inspector General.

Un 94 % de los docentes encuestados indica que la agenda de trabajo asumida por la Coordinadora Académica, “está clara”, un 72% lo señala en el caso de la Orientadora y un solo 39% lo opina para el Inspector General.

El 94 % de los docentes encuestados indica que los temas centrales abordados por la Coordinadora Académica son “relevantes para la mejora del establecimiento”, un 48% lo indica en el caso de la Orientadora y un 44% para el Inspector General.

Un 94 % de los docentes encuestados indica que la Coordinadora Académica establece una “metodología de trabajo en el taller de reflexión pedagógica”, un 33% lo indica en el caso de la Orientadora y un solo 22% de los consultados la visualiza las instancias lideradas por el Inspector General.

B) Dimensión Realización

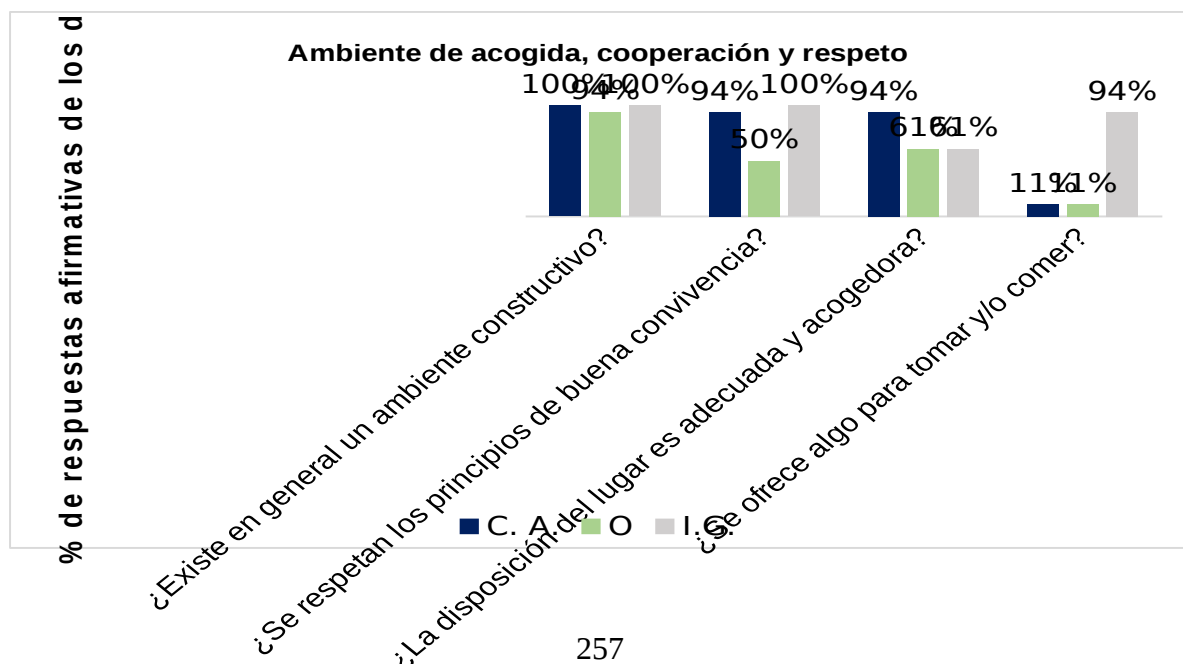


Figura 6 Resultados criterio ambiente de acogida, cooperación y respeto en los talleres de Reflexión Pedagógica.

El 100% de los docentes señala que “existe un ambiente constructivo” en los talleres de la Coordinadora Académica, un 94% lo reconoce en las instancias de la Orientadora y un 100% en los espacios que asume el Inspector General.

Un 94 % de los docentes encuestados indica que la Coordinadora Académica que “respeto los principios de buena convivencia” al liderar los talleres, solo un 50% lo señala en el caso de la Orientadora y un 100 % lo opina para el Inspector General.

El 94 % de los docentes encuestados señala que “la disposición del lugar es acogedora y adecuada en los talleres que lidera la Coordinadora Académica, un 61% lo indica en el caso de la Orientadora y para el Inspector General.

Solo un 11 % de los docentes encuestados indica que la Coordinadora Académica y Orientadora “ofrecen algo para comer” en los talleres de reflexión, sin embargo, el 100% lo destaca en las instancias lideradas por el Inspector General.

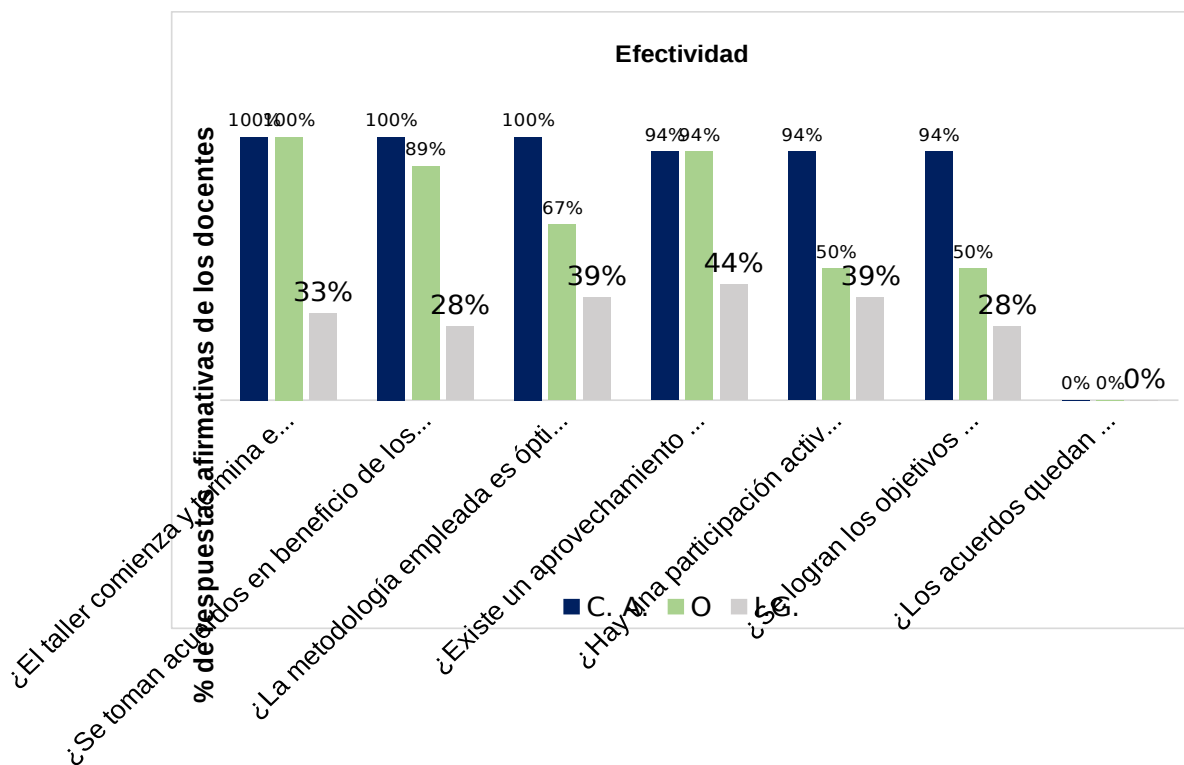


Figura 7 Resultados criterio efectividad de los talleres de Reflexión Pedagógica

El 100% de los docentes señala que los talleres realizados por la Coordinadora Académica y Orientadora se “comienzan y terminan en el horario prefijado”, en cambio solo el 33% lo indica para el Inspector General.

El 100 % de los docentes encuestados indica que, en los talleres liderados por la Coordinadora Académica, se “toman acuerdos en beneficio de los estudiantes y la mejora de los aprendizajes”, un 89% lo señala en el caso de la Orientadora y solo un 28% lo opina para el Inspector General.

El 100 % de los docentes encuestados indica que, en los talleres desarrollados por la Coordinadora Académica presentan “una metodología que es óptima y

favorece la participación”, un 67% lo indica en el caso de la Orientadora y un 39% para el Inspector General.

Un 94 % de los docentes encuestados indica que en los talleres de la Coordinadora Académica y la Orientadora “existe un adecuado aprovechamiento del tiempo”, pero solo 44% de los docentes lo reconoce en el caso del Inspector General.

Un 94% de los docentes consultados señala que los talleres abordados por la Coordinadora Académica permiten una “participación activa de los asistentes”, un 50% lo indica en el caso de la Orientadora, mientras que 39% lo opina para el caso del Inspector General.

Un 94% de los docentes consultados responde que en los talleres liderados por la Coordinadora Académica se “logran los objetivos propuestos”, solo 50% lo afirma en el caso de la Orientadora y solo un 28 % lo señala para el Inspector General.

Por último, ningún docente afirma que “los acuerdos de los talleres de reflexión pedagógica quedan en acta”, resultados manifestado en las respectivas fichas de verificación de las coordinaciones de áreas.

C) Dimensión Aplicación en la Práctica Pedagógica.

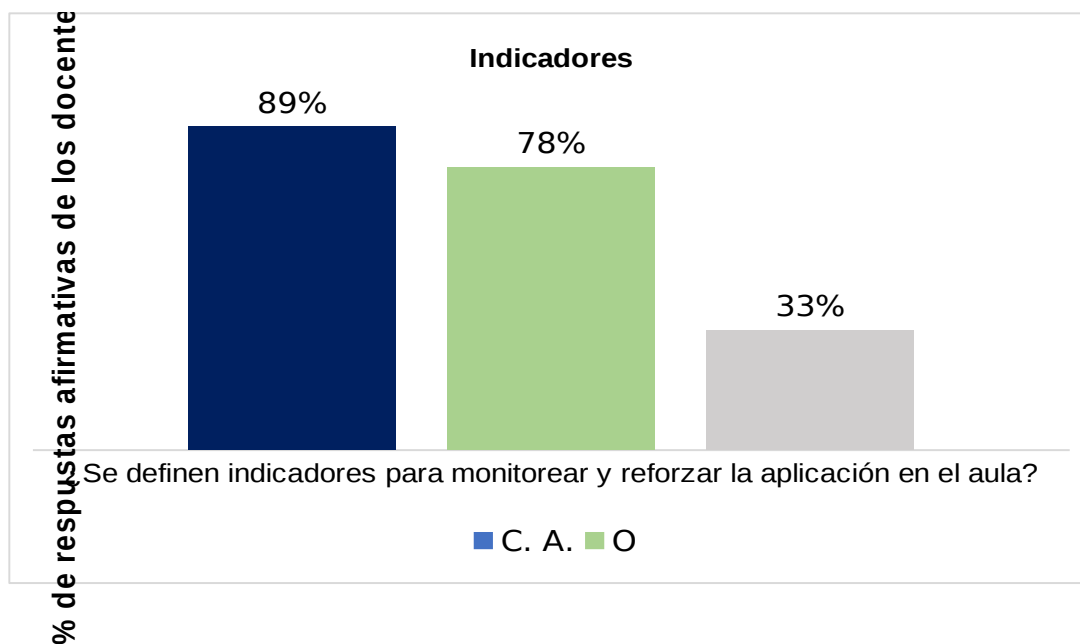


Figura 8 Resultados criterio indicadores de seguimiento de los talleres de Reflexión Pedagógica.

Un 89 % de los docentes encuestados indica que la Coordinadora Académica “definió indicadores para el monitoreo y refuerzo” en la práctica pedagógica de temas abordados en reflexión pedagógica, un 78% lo indica en el caso de la Orientadora y solo 33 % para el caso del Inspector General.

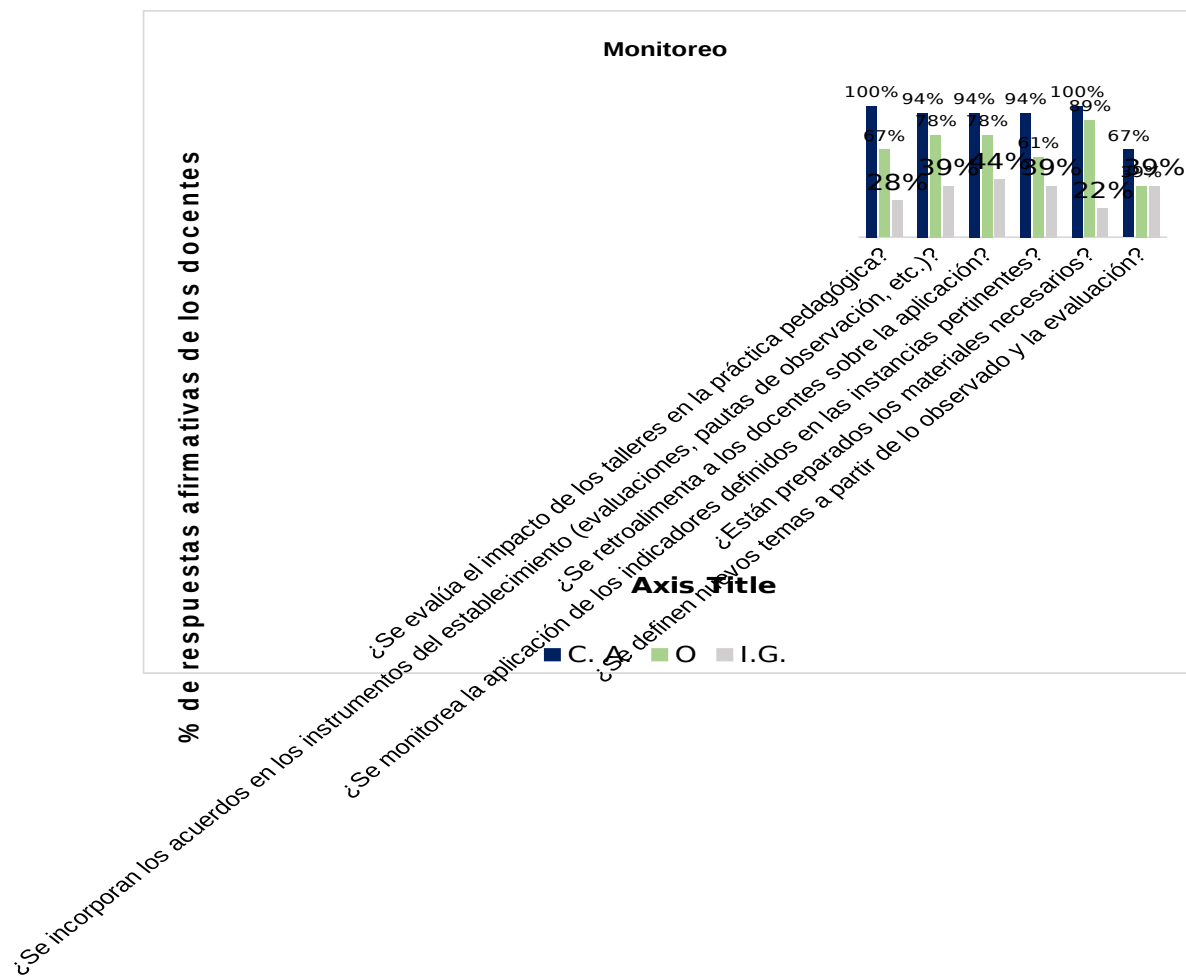


Figura 9 Resultados criterio monitoreo de aprendizajes de los talleres de Reflexión Pedagógica.

El 100% de los docentes señala que la Coordinadora Académica y Orientadora se “evalúa el impacto de los talleres en la práctica pedagógica”, en cambio solo el 67% lo indica para la Orientadora y solo un 28% en el caso del Inspector General.

Un 94 % de los docentes encuestados indica que la Coordinadora Académica, “incorpora los acuerdos en los instrumentos del establecimiento (evaluaciones,

pautas, observaciones, etc.)”, un 78% lo señala en el caso de la Orientadora y solo un 39% lo opina para el Inspector General.

Un 94 % de los docentes encuestados indica que la Coordinadora Académica “retroalimenta a los docentes sobre la aplicación de los temas abordados en los talleres de reflexión pedagógica”, un 78% lo indica en el caso de la Orientadora y un 44% para el Inspector General.

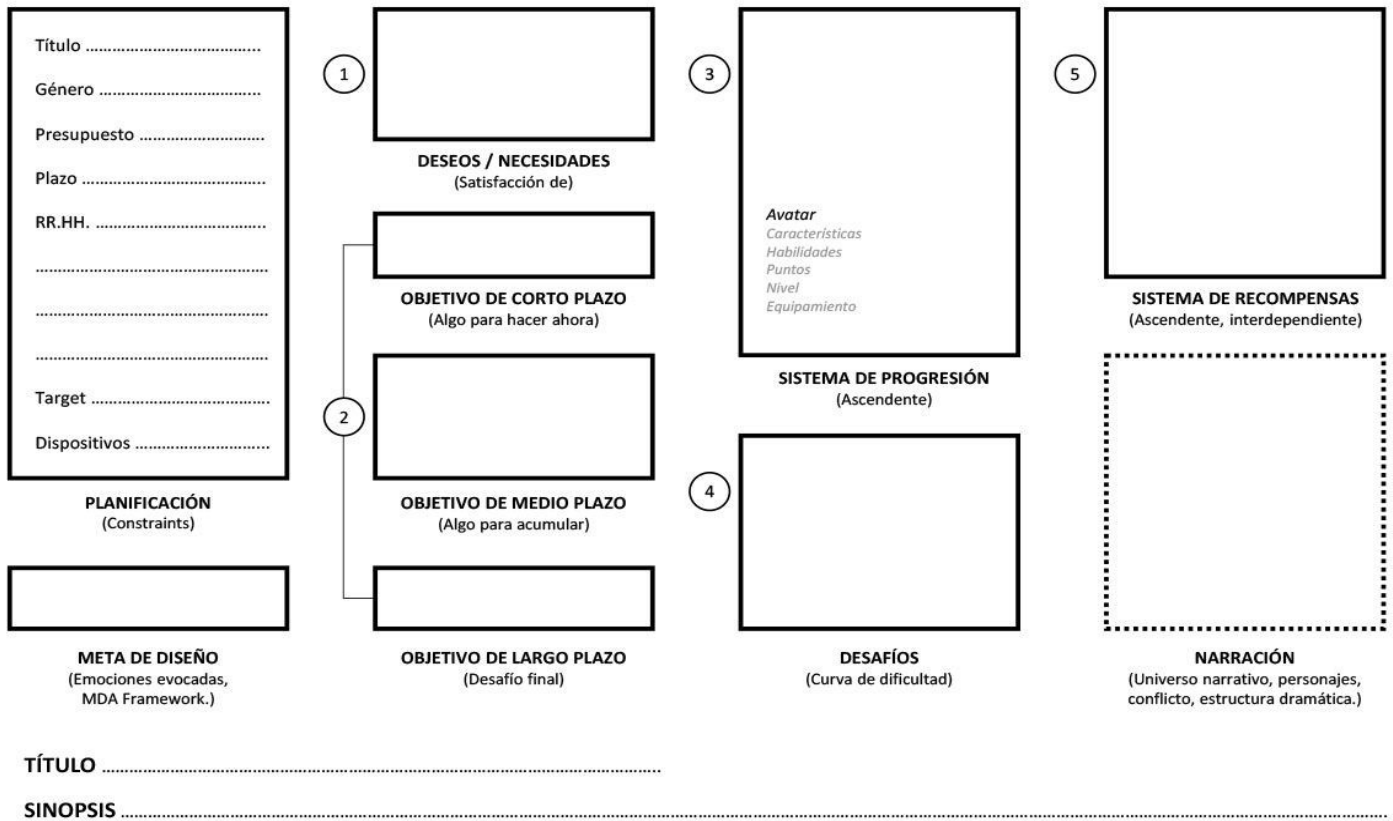
Un 94 % de los docentes encuestados indica que la Coordinadora Académica “monitorea la aplicación de los indicadores definidos en las instancias pertinentes”, pero solo 61% de los docentes lo reconoce como práctica de la Orientadora y un 39% para el caso del Inspector General.

El 100% de los docentes consultados señala que en los talleres abordados por la Coordinadora Académica se encuentran “preparados los materiales necesarios” para la reflexión pedagógica, un 89% lo indica en el caso de la Orientadora, mientras que solo 22% lo opina para el caso del Inspector General.

Por último, un 67% de los docentes encuestados, señala que Coordinadora Académica “define nuevos temas a partir de lo observado y evaluación”, un solo 39% lo opina para las coordinaciones de la Orientadora y el Inspector General.

ANEXO J

Modelo lienzo de gamificación CANVA.



ANEXO K Pauta de evaluación taller de reflexión pedagógica metodología aprendizaje reflexivo “MaR”. Anónima.



FUNDACIÓN CREEMOS Y ESPERAMOS
 Centro Educativo Luis Rutten
 Coordinación de Docencia
 Año Académico 2020

“Con Rutten y Bernardo cuidamos la casa común”

PAUTA DE EVALUACIÓN TALLER DE REFLEXIÓN PEDAGÓGICA METODOLOGÍA APRENDIZAJE REFLEXIVO “MaR”

Nombre del Taller: Módulo 1 Retroalimentación Efectiva para el aprendizaje

Nombre del Líder: Johanna Flores Zapata

Fecha de ejecución:

Nº de horas: 2

Estimado(a) docente participante de este taller de reflexión pedagógica, solicito a usted responder esta pauta de evaluación teniendo en cuenta las siguientes sugerencias:

Puntaje	Categoría de logro del descriptor.
1	No cumple con el descriptor
2	Cumple con el descriptor, pero presenta algunos aspectos de mejora
3	Cumple satisfactoriamente con el descriptor
4	Cumple de forma destacada con el descriptor

Nº	Descriptor de competencia (conocimientos, habilidades y actitudes).	Valoración
	Motivación y foco en el tema	
1	Presenta y propone la organización temporal del taller y explica su finalidad	
2	Plantea e invita a reflexionar en situaciones introductorias previas al tema, por medio de guías de trabajo, videos, diálogo, preguntas y/o lecturas.	
3	Mantiene el interés de los docentes, usa estrategias para focalizar la atención o reorientarla con un lenguaje claro y técnico.	
4	Comunica la finalidad de los aprendizajes, su relevancia, funcionalidad y aplicación en la práctica pedagógica.	
	Presentación del tema (conceptos, procedimiento y actitudes)	
5	Relaciona los contenidos y actividades con los intereses de los docentes.	
6	Organiza y estructura los tópicos dando una visión general de cada subtema (uso de diagramas de flujo, esquemas, ideas fuerza, ejemplos y datos relevantes).	
7	Facilita la trayectoria cognitiva entre las conceptualizaciones previas y las nuevas a través de una secuencia de estrategias, por ejemplo: intercala preguntas aclaratorias, sintetiza, uso de ejemplos y espacios de preguntas.	
	Actividades	
8	Propone actividades en coherencia con los objetivos del taller y el desarrollo de habilidades de pensamiento.	
9	Plantea diversas actividades (introducción, de indagación de experiencias previas, de	

	motivación, de consolidación, de recuperación, de ampliación y de síntesis - evaluación)	
10	Plantea actividades individuales y/o grupales.	
	Recursos	
11	Cumple con el tiempo proyectado del taller (exposición, profundización, práctica y evaluación).	
12	Utiliza recursos didácticos pertinentes, replicables e interesantes (audiovisuales, guías, lectura complementaria, TICs entre otros)	
13	Emplea recursos que aportan a la autonomía del docente.	
	Orientación a la tarea	
14	Vela por la comprensión del tema: realiza preguntas intercaladas y espera la respuesta del docente (verbal, escrita o audiovisual).	
15	Facilita la resolución de las actividades, brinda orientaciones, explicaciones adicionales y/o fuentes de información.	
16	Incentiva la participación activa de todos los docentes.	
17	Fomenta el pensamiento reflexivo y la formulación de preguntas (antes, durante y posterior al taller) y considera la autoevaluación de las práctica pedagógica.	
	Ambiente del taller	
18	Establece un diálogo correcto y fluido en un clima de respeto, orden y de aprendizaje colectivo.	
19	Atiende las preguntas, dificultades y aportes de todos los docentes.	
	Proceso de aprendizaje	
20	Propone actividades otorgando tiempo apropiado para la resolución	
21	Otorga información comprensible al docente que aporta en la ejecución de las actividades comprometidas, cómo mejorarlas y transferirla a la práctica pedagógica.	
22	Brinda la oportunidad al docente de cerrar la brecha entre su desempeño actual y el esperado.	
	Desarrollo Profesional	
23	Favorece el desarrollo de habilidades, intereses y motivaciones, presentando distintas estrategias y actividades en el taller.	
24	Plantea actividades que responden a necesidades y problemas práctica pedagógica.	
25	Incentiva la indagación, investigación y la mentalidad de crecimiento profesional.	

RESULTADO CUALITATIVO

VALORACIÓN	NIVEL DE DESEMPEÑO
1.0 – 1.4	Memoriza (conoce)
1.5 – 2.4	Explica (sabe cómo)
2.5 – 3.4	Aplica (demuestra cómo)
3.5 – 4.0	Modela (práctica real / hace)

Nivel de disposición de los participantes para el siguiente taller de Reflexión Pedagógica. en Metodología MaR.

Marque con una X en el casillero que representa su interés.

Nº	Nivel de motivación para participación en el siguiente taller.	Opción
1	Bajo	
2	Medio Bajo	
3	Medio	
4	Alto	

ANEXO L Rúbrica MaR



FUNDACIÓN CREEMOS Y ESPERAMOS
 Centro Educativo Luis Rutten
 Coordinación de Docencia
 Año Académico 2020

“Con Rutten y Bernardo cuidamos la casa común”

RÚBRICA DÍPTICO METODOLÓGÍA APRENDIZA REFLEXIVO (MaR)

D.MaR: Módulo

Nombre del docente:

ÁMBITO	DIMENSIÓN - CRITERIO	CATEGORÍAS DE DESEMPEÑO			
		EXPERTO 6	AVANZADO 4	APRENDIZ 2	NOVEL 0
ACTIVADORES DE REFLEXIÓN (Individual)	Elemento Cognitivo	Presenta total relación con el tema e información para responder a las preguntas reflexivas.	Presenta relación con el tema, pero la información no permite sustentar las respuestas a las preguntas reflexivas.	Presenta escasa relación con el tema y la información no permite responder las preguntas reflexivas.	No tiene relación con el tema abordado en la reflexión o bien la información no permite responder a las preguntas reflexivas.
	Elemento Crítico	Selecciona desde su autocrítica un problema de práctica pedagógica.	Selecciona desde su experiencia un problema de práctica.	Selecciona un problema de práctica colectivo.	No logra seleccionar un problema de práctica pedagógica experiencial.
	Elemento Narrativo	Reconstruye un problema de	Formula un problema de	Describe un problema de	Enuncia un problema de

		práctica desde sus experiencia situacional y de alto interés colectivo.	práctica desde su experiencia profesional y de interés colectivo.	práctica conocido y escaso interés colectivo.	práctica y no del interés colectivo.
		6	4	2	0
REFLEXIÓN PERSONAL Individual	Preguntas Reflexivas	Reflexiona de forma global y de toda la información disponible en el activador.	Reflexiona de forma global, pero considera de forma parcial la información disponible en el activador.	Responde las preguntas con escasa reflexión y relación de la información disponible en el activador.	Solo responde las preguntas y no considera la información del elemento activador.
		6	4	2	0
Colectivo	Preguntas Reflexivas	Reflexionan de forma global y de toda la información disponible en el activador.	Reflexionan de forma global, pero considera de forma parcial la información disponible en el activador.	Responden las preguntas con escasa reflexión y relación de la información disponible en el activador.	Solo responden las preguntas y no consideran la información del elemento activador.
		6	4	2	0
PREGUNTAS REACTIVO-REFLEXIVAS (Individual y/o Colectivo)		Formula y planifica tres acciones relevantes para su práctica pedagógica y que responden a todas las preguntas de planificación: ¿Qué realizará? ¿Cómo? ¿Cuándo? ¿Con quiénes? ¿Dónde? ¿Quiénes? ¿Colaboradores? entre otras.	Formula y planifica tres acciones para su práctica pedagógica y que responden algunas de las preguntas de planificación.	Formula acciones pedagógicas y con algunos errores de planificación.	No logra formular y planificar acciones para su práctica pedagógica.
		6	4	2	0
DESAFÍO PROFESIONAL		Determinan un reto profesional representativo	Determinan un reto profesional	Determinan un reto profesional	No logran determinar un reto

(Colectivo).		para el equipo – colectivo docente, que soluciona un problema de práctica pedagógica e impacta en el aprendizaje de sus estudiantes.	del equipo, que soluciona un problema de práctica pedagógica y que no impacta en el aprendizaje de sus estudiantes.	docente, que soluciona un problema de práctica pedagógica.	profesional que solucione problema de práctica e impacte en el aprendizaje de los estudiantes.
Individual		36	24	12	0
Individual y Colectivo		42	28	14	0

ANEXO M Rúbrica SCAMPER y lienzo CANVA



FUNDACIÓN CREEMOS Y ESPERAMOS
Centro Educacional Luis Rutten
Coordinación de Docencia
Año Académico 2020

“Con Rutten y Bernardo cuidamos la casa común”

RÚBRICA TÉCNICA DESARROLLO DE LA CREATIVIDAD SCAMPER LIENZO GAMIFICACIÓN CANVA

SCAMPER: Módulo
Nombre del docente:

ÁMBITO	CRITERIO	CATEGORÍAS DE DESEMPEÑO			
		EXPERTO	AVANZADO	APRENDIZ	NOVEL
Propuesta	Desafío profesional	6	4	2	0
		Plantean como equipo un enfoque diferente para abordar el problema de práctica pedagógica y anticipan distintas soluciones a dificultades emergentes en la transferencia al aula.	Plantean como equipo un enfoque diferente para abordar el problema de práctica pedagógica y abordan más de una solución a las dificultades emergentes en la transferencia al aula.	Plantean como equipo una solución al problema de práctica pedagógica y anticipan solo una solución a las dificultades emergentes en la transferencia al aula.	No son capaces de formular un desafío profesional válido para el problema de práctica pedagógica.
Originalidad	Propuesta o Desafío profesional	Proponen ideas “trasgresoras” muy originales al solucionar el problema de práctica, con nuevos aportes que mejoran la situación abordada.	Proponen ideas con cierta grado de originalidad a las preguntas de la técnica y al problema de práctica pedagógico abordado.	Presentan ideas conocidas, convencionales y tienen experiencia de aplicación anterior.	Las ideas no son originales y no proponen nuevos planteamientos.
	Actitud o reto profesional	Presentan pasión, cero resistencia a nuevas ideas, con mentalidad abierta a sus aportes como colectivo docente.	Presentan disposición a nuevas ideas.	Presenta escasa apertura a nuevas ideas optan por lo conocido y probado.	No conciben otros formatos distintos a la realidad conocida.
	Método	Responden desde múltiples enfoques a las preguntas del método. Desarrollan soluciones desde ámbitos complejos y variados.	Poseen capacidad de mirar más allá de su convencional accionar pedagógico. Presentan soluciones que limitan replantearse nuevos formatos.	Presentan dificultad en pensar de forma divergente y dar soluciones más allá de su accionar actual.	Proponen ideas comunes y soluciones únicas a las preguntas del método. Tienen total dificultad para responder al método.
	Extrapolar soluciones.	Proponen distintas utilidades o nuevas formas de aplicar todas sus ideas en otros problemas de práctica pedagógica.	Proponen algunas utilidades y algunas formas de aplicar sus ideas en otros problemas de práctica pedagógica.	Proponen a lo menos una utilidad nueva a sus ideas y forma de aplicar en otros problemas de práctica pedagógica.	No encuentran nuevas utilidades o formas de aplicar en otros problemas de práctica pedagógica.
NIVEL IMPACTO	Relevancia, viabilidad y efectividad del desafío.	Crean soluciones que materializan el desafío, viables de realizar e impactan significativamente en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.	Generan soluciones que materializan el desafío y tienen solo una sola forma de concretar y de bajo impacto en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.	Proponen soluciones que no solucionan de forma global el desafío y con dificultades para su concreción y de escaso impacto en el aprendizaje de los estudiantes.	Sus soluciones son irrealizables o poco viables e ineficaces para el aprendizaje de los estudiantes.

ANEXO N Lista de cotejo en formato de autoevaluación y coevaluación.

AUTOEVALUACIÓN

Lea atentamente cada indicador, y frente a él marque con una cruz la opción que mejor refleje el **su desempeño** durante el desarrollo de los talleres de reflexión pedagógica.

ÁMBITO	INDICADORES	Escala			
		Muy frecuente-mente	Frecuente-mente	Poco Frecuente mente	Rara vez o casi nunca
RESPONSABILIDAD	1. Realizo las tareas solicitadas en el taller.				
	2. Cumpló con los plazos establecidos para las tareas a realizar.				
	3. Asisto a las sesiones fijadas.				
	4. Llego puntualmente a todas las sesiones fijadas.				
PARTICIPACION	5. Desarrollo los ejercicios durante las sesiones en forma rigurosa.				
	6. Comparto mis conocimientos con el curso o equipo de trabajo.				
	7. Colaboro con ideas para el desarrollo del trabajo de mis pares.				
	8. Realizo planteamientos y aportes relevantes.				
	9. Demuestro disposición para colaborar en las actividades propuestas.				
	10. Cuestiono constructivamente lo que se plantea en las sesiones en favor del aprendizaje.				
CLIMA GRUPAL	11. Respeto las opiniones de los miembros del curso y de mi equipo.				
	12. Destaco y acepto los aportes de otras personas.				
	13. Reconozco mis errores.				
	14. Estimulo el diálogo.				
	15. Favorezco con mi actitud un clima que estimula el trabajo del curso o del equipo.				

REFLEXIÓN PERSONAL:

Presente una reflexión personal del proceso de aprendizaje vivido durante el taller (máximo 10 líneas)

¿Qué aprendizajes generados durante el taller llevará a su práctica de aula?, ¿puede ejemplificar el más significativo? (máximo 10 líneas).

ANEXO Ñ Rúbrica Portafolio digital docente

Portafolio digital de los recursos de los talleres de reflexión pedagógica.

Criterio o dimensión	Categorías de desempeño				Puntaje obtenido Observaciones
	Consolidado	Satisfactorio	Estándar	Requiere Apoyo	
1. Evaluación de la calidad de un instrumento de evaluación	3	2	1	0	
	Presenta un instrumento de evaluación seleccionado, describiendo consistentemente (basado en evidencia) su propósito, objetivos, caracteriza correctamente el tipo de instrumento, indicando además una ventaja y una limitación.	Presenta un instrumento de evaluación seleccionado, describiendo consistentemente (basado en evidencia) su propósito, objetivos, caracteriza con algunas imprecisiones el tipo de instrumento, o bien indica sólo una ventaja o una limitación.	Presenta un instrumento de evaluación seleccionado, describiendo con algunas imprecisiones su propósito, objetivos, caracteriza con algunas imprecisiones el tipo de instrumento, indicando o sólo una ventaja o bien una limitación.	Describe un instrumento de evaluación con errores, pues no se basa en las evidencias del propio instrumento, y no entrega una caracterización correcta del tipo de instrumento. O bien no responde.	
3. Propuesta de diseño/rediseño de instrumento de evaluación (Díptico MaR).	Puntaje: 6	4	2	0	
	Presenta en forma completa una situación evaluativa que considera qué evaluar, para qué evaluar, los agentes y los instrumentos seleccionados.	Presenta la mayoría de los componentes de una situación evaluativa que considera qué evaluar, para qué evaluar, los agentes y los instrumentos seleccionados.	Presenta algunos de los componentes de una situación evaluativa que considera qué evaluar, para qué evaluar, los agentes y los instrumentos seleccionados.	Presenta uno de los componentes de una situación evaluativa que considera qué evaluar, para qué evaluar, los agentes y los instrumentos seleccionados.	
	Puntaje: 6	4	2	0	
	Presenta además el instrumento diseñado o rediseñado alineado a su propósito y objetivos, y correctamente elaborado.	Presenta además el instrumento diseñado o rediseñado alineado y con pequeñas imprecisiones en su elaboración.	Presenta además el instrumento diseñado o rediseñado alineado y con algunos errores en su elaboración.	Presenta además el instrumento diseñado o rediseñado con problemas de alineamiento y elaboración..	
3. Guías, talleres y ejercicios desarrollados en línea y retroalimentados.	Puntaje: 6	4	2	0	
	Presenta en forma completa la totalidad de las actividades o ejercicios desarrollados durante los talleres. Incorpora las observaciones o sugerencias de ajuste	Presenta en forma completa la mayoría de las actividades o ejercicios desarrollados durante los talleres. Incorpora la mayor parte de las observaciones o sugerencias de	Presenta en forma completa algunas de las actividades o ejercicios desarrollados durante los talleres, o bien los presenta todos, pero algunos de ellos incompletos.	Presenta sólo uno o dos actividades o ejercicios completos desarrollados en los talleres, o bien los presenta todos, pero de forma incompleta.	

	planteadas por el líder, pares de forma directa o en plenarios.	ajuste planteadas por el líder, directamente o en plenarios.	No se incorporan las observaciones o sugerencias de ajuste planteadas por la líder, directa o en plenarios.		
4.	Puntaje: 3	2	1	0	
Autoevaluación acerca del desempeño y aprendizajes logrados en el curso	Presenta la autoevaluación completa. Realiza una autoevaluación de su proceso a lo largo de la secuencia de talleres MaR, examinando su desempeño desde la perspectiva de logros alcanzados y aspectos a mejorar, explicando los aprendizajes logrados durante su proceso formativo - reflexivo.	Presenta la autoevaluación completa. Realiza una autoevaluación de su proceso a lo largo de la secuencia de talleres MaR examinando su desempeño desde la perspectiva de logros alcanzados y aspectos a mejorar, pero explica de modo muy general los aprendizajes logrados durante proceso formativo - reflexivo.	Presenta la autoevaluación con aspectos sin completar. Realiza una autoevaluación de su proceso a lo largo de la secuencia de talleres MaR, examinando su desempeño desde la perspectiva de logros alcanzados y aspectos a mejorar, pero no examina los aprendizajes logrados durante el proceso formativo - reflexivo.	Presenta la autoevaluación mayoritariamente incompleta o bien no la presenta.	
5. Evaluación del desempeño grupal durante el desarrollo del curso.	Puntaje 3	2	1	0	
	Presenta la evaluación del desempeño grupal completa.	Presenta la evaluación del desempeño grupal, examinando la mayoría de sus aspectos.	Presenta la evaluación del desempeño grupal con varios aspectos sin completar.	No presenta la evaluación del desempeño grupal.	Aplicada en sesiones presenciales de trasferencia al aula.
6.	Puntaje: 3	2	1	0	
Organizadores gráficos, infografía, rutinas del pensamiento acerca de los temas examinados en los talleres	Presenta un organizador gráfico acerca de algunos de los temas del taller. El organizador presenta los contenidos relevantes de cada tema y sus relaciones son correctas.	Presenta un organizador gráfico acerca de alguno de los temas del taller. El organizador presenta los contenidos relevantes del tema, pero hay relaciones con pequeñas imprecisiones.	Presenta un organizador gráfico acerca de alguno de los temas del taller. El organizador no presenta todos los contenidos relevantes del tema.	No presenta el organizador gráfico.	
	3	2	1	0	
	Presenta una infografía con todos los conceptos más relevantes del tema, claros y directos, selecciona correctamente las palabras claves, imágenes y sus asociaciones son correctas.	Presenta una infografía con los conceptos relevantes más significativos, pero algunas asociaciones son imprecisas, referidos a la selección de palabras claves e imágenes.	Presentan una infografía con algunos conceptos claves, pero carecen de claridad, ya que distorsionan con ideas asociaciones (palabras claves e imágenes) de carácter más secundario.	No presenta la infografía.	
	3	2	1	0	

<p>Presenta la rutina de pensamiento acerca de las ideas fuerza del taller de reflexión pedagógica. La rutina presenta los contenidos relevantes de cada tema abordado y sus relaciones son correctas.</p>	<p>Presenta la rutina de pensamiento acerca de algunos de las ideas fuerza del taller de reflexión pedagógica. La rutina presenta los contenidos relevantes del tema, pero hay relaciones con pequeñas imprecisiones.</p>	<p>Presenta una rutina de pensamiento con un tema no central tratado en el taller. La rutina no presenta todos los contenidos relevantes del tema.</p>	<p>No presenta la rutina de pensamiento.</p>	
36	24	12	0	

ANEXO O Encuesta estrategias de Desarrollo Profesional Docente descritas en el lienzo de trabajo, material desarrollado por ELIGEEDUCAR

Estimado Docente

Junto con saludar solicito a su persona indicar en orden de importancia las estrategias que según usted considera deberían ser desarrolladas en las reflexiones pedagógicas del 2020.

Actividad 1:

1.- En esta sección, la idea es que usted ordene las 6 primeras prioridades como Centro Educacional Luis Rutten (Desarrollo Institucional) y las que considera para su Desarrollo Profesional Docente.

ORDEN DESARROLLO INSTITUCIONAL	ESTRATEGIAS	ORDEN DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE	ESTRATEGIAS
	Desarrollar tutorías entre estudiantes		Desarrollar tutorías entre estudiantes
	Retroalimentación formativa al alumno/a: el error como una oportunidad para el aprendizaje.		Retroalimentación formativa al alumno/a: el error como una oportunidad para el aprendizaje.
	Movilización de altas expectativas y aprendizaje autónomo en los y las estudiantes.		Movilización de altas expectativas y aprendizaje autónomo en los y las estudiantes.
	Aprendizaje colaborativo entre estudiantes.		Aprendizaje colaborativo entre estudiantes.
	Uso del diálogo y debate entre estudiantes para su aprendizaje significativo.		Uso del diálogo y debate entre estudiantes para su aprendizaje significativo.
	Nivelación del aprendizaje de todos los y las estudiantes.		Nivelación del aprendizaje de todos los y las estudiantes.
	Manejo conductual y socioemocional para la mejora del aprendizaje.		Manejo conductual y socioemocional para la mejora del aprendizaje.
	Involucramiento de los apoderados en el proceso de aprendizaje y enseñanza.		Involucramiento de los apoderados en el proceso de aprendizaje y enseñanza.
	Trabajo colaborativo entre docentes.		Trabajo colaborativo entre docentes.
	Desarrollo de actividades escolares en base al contexto local.		Desarrollo de actividades escolares en base al contexto local.
	Distribución y uso efectivo del tiempo no lectivo para el aprendizaje.		Distribución y uso efectivo del tiempo no lectivo para el aprendizaje.
	Otra estrategia.		Otra estrategia.

ANEXO P Díptico MaR por temas.

MIS REFLEXIONES...




MaR

**Método
APRENDIZAJE
Reflexivo**

ACTIVADORES

PREGUNTAS REFLEXIVAS

¿Por qué seleccionó este ejemplo de retroalimentación?

¿Qué mejoras realizarías a la retroalimentación seleccionada?

Los cambios efectuados en la retroalimentación, planifícalos en acciones de mejora para tu práctica pedagógica.

PLANIFICACIÓN

Acción	Indicador	L	M	M	J	V

DESAFÍOS PROFESIONALES

Acción	Responsable	Evidencia
--------	-------------	-----------

MIS REFLEXIONES...




MaR

**Método
APRENDIZAJE
Reflexivo**

ACTIVADORES

PREGUNTAS REFLEXIVAS

Selecciona una producción de aprendizaje de sus estudiantes, luego cuéltela, ¿qué aspectos evaluados no fueron retroalimentados?

Comparte sus reflexiones y comentarios de la lista de cotejo aplicada a la producción de aprendizaje seleccionada.

Diseña un instrumento de retroalimentación para su próxima evaluación de aprendizaje con sus estudiantes. Planifíque, todas las instancias de validación docente y establece como desafío a los menos dos criterios de consenso colaborativo con sus pares.

PLANIFICACIÓN

Acción	Indicador	L	M	M	J	V

DESAFÍOS PROFESIONALES

Acción	Responsable	Evidencia
--------	-------------	-----------

MIS REFLEXIONES...




MaR

**Método
APRENDIZAJE
Reflexivo**

ACTIVADORES

PREGUNTAS REFLEXIVAS

¿Cuál es su escala metacognitiva de los aprendizajes del taller de reflexión pedagógica?

Seleccione una actividad de aprendizaje aplicada e incorpore todo el proceso metacognitivo.

Elabore una propuesta de evaluación metacognitiva del aprendizaje.

PLANIFICACIÓN

Acción	Indicador	L	M	M	J	V

DESAFÍOS PROFESIONALES

Acción	Responsable	Evidencia

MIS REFLEXIONES...




MaR

**Método
APRENDIZAJE
Reflexivo**

ACTIVADORES

PREGUNTAS REFLEXIVAS

Seleccione un objetivo de aprendizaje y progrese en una sección.

El objetivo de aprendizaje anterior progresa completo, pero no utilice el programa de estudio.

Planifique la aplicación del objetivo de aprendizaje progresado completo en su práctica pedagógica y señale los desafíos de implementación como docente y para sus estudiantes.

PLANIFICACIÓN

Acción	Indicador	L	M	M	J	V

DESAFÍOS PROFESIONALES

Acción	Responsable	Evidencia

ANEXO Q Guiones metodológicos por temas.

**GUIONES METODOLÓGICOS.
TALLER REFLEXIÓN PEDAGÓGICA 1: RETROALIMENTACIÓN
EFECTIVA.
FORMATO REMOTO**

Actividades	Desarrollo Metodológico	Responsables
Ingreso de las y los participantes. Anticipación.	Envío del link de invitación a videoconferencia para el taller. El kit de trabajo se envió por correo electrónico a los docentes de forma anticipada y en línea. <ul style="list-style-type: none"> • Presentaciones en Power Point • Herramientas tecnológicas y plataformas (8X8 meetings y mentimeter) • Díptico metodológico. • Ficha de experiencias previas. • Ejemplos de producciones de estudiantes. • Videos • Lecturas complementarias. 	Apoyo pedagógico
1. Presentación (5 minutos)	Palabras de bienvenida. El facilitador y/o la facilitadora presenta la organización temporal, objetivos del taller, la metodología de trabajo y la duración.	Líder
2. Introdutoria (10 min)	Actividad indagatoria en plataforma mentimeter acerca de las concepciones previas de la retroalimentación efectiva, luego observan un video de inducción ¹ , posteriormente vuelven a responder la misma pregunta en la actividad 2, con el fin de enriquecer los ideas previas del tema.	Líder - docentes
3- 4-5-6. Presentación Conceptual Retroalimentación efectiva (20 minutos)	El líder presenta Power Point Interactivo con conceptos claves acerca de la retroalimentación formativa – efectiva, recurriendo a las lecturas complementarias. En línea se dialoga con el grupo docente con el uso del celular y el chat de la plataforma para preguntas, dudas, consultas, aportes y consultas, estableciendo las relaciones entre lo observado entre los recursos multimedia (video – PPT y ponencia del líder).	Líder
7. Desafío participativo (20 minutos)	Los docentes resuelven en plataforma mentimeter en un formato de competencia gamificada, asumiendo personajes, acerca de las estrategias de feedback de los ejemplos de retroalimentación propuestos.	Líder - docentes
8. MaR (15 min)	Describir brevemente en qué consiste el díptico y sus variantes, colocar énfasis en el uso efectivo del tiempo y la perspectiva de los activadores para la reflexión. Resume los puntos importantes, conforme al díptico de trabajo. Estas deben comprender al menos la siguiente estructura:	Líder

Actividades	Desarrollo Metodológico	Responsables
	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Tema abordado? • ¿Cuál es su relevancia de análisis? • ¿Qué necesitamos hacer para lograr las propuestas? • ¿Qué medios de verificación reportamos para sustentar el logro del compromiso? • Recomendaciones para implementar el compromiso pedagógico. <p>Actividad solo de la jornada de inicio, luego corresponde al tiempo para elaborar el díptico.</p>	
<p style="text-align: center;">8. MaR Producción (40 minutos)</p>	<p>Los docentes resuelven el díptico MaR de forma individual, de forma excepcional como primer taller con uso de la metodología.</p> <p>Activadores: En esta sección el docente compartirá ejemplos de producciones de sus propios estudiantes, testimonios de experiencias personales sobre retroalimentación entregada a sus estudiantes 2020.</p> <p>Preguntas Reflexivas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Por qué seleccionó este ejemplo de retroalimentación? ✓ ¿Qué mejoras realizarías a la retroalimentación seleccionada? ✓ Los cambios efectuados en la retroalimentación, planifícalos en acciones de mejora para tu práctica pedagógica. <p>Elaboración del Plan de Acción: Líder convoca a los docentes que identifiquen sus fortalezas, debilidades, oportunidades de aprendizajes de los estudiantes, para generar su plan de práctica pedagógica y desafío de mejora específico, viable y factible de concretar.</p>	<p style="text-align: center;">Docentes</p>
<p style="text-align: center;">9. Cierre (10 minutos)</p>	<p>Plenaria Ticket de salida</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Qué aprendí en el taller? ✓ Desafío para tu práctica pedagógica. ✓ Tema o tópico de interés relacionado con retroalimentación efectiva. <p>En la plataforma mentimeter el líder invita a las y los docentes a responder esta estrategia de síntesis sobre el taller y sus apreciaciones; además de motivar la ejecución de sus siguientes acciones de práctica pedagógica, según su plan de acción elaborado. Finalmente, se les dirige unas palabras de cierre del taller y agradecimiento de la jornada.</p>	<p style="text-align: center;">Líder.</p>

TALLER REFLEXIÓN PEDAGÓGICA 2: INSTRUMENTOS DE RETROALIMENTACIÓN

Actividades	Desarrollo Metodológico	Responsables
Ingreso de las y los participantes. Anticipación.	<p>Envió del link de invitación a videoconferencia para el taller.</p> <p>El kit de trabajo se envió por correo electrónico a los docentes de forma anticipada y en línea.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentaciones en Power Point • Herramientas tecnológicas y plataformas (8X8 meetings y mentimeter) • Díptico metodológico. • Ficha de experiencias previas. • Ejemplos de producciones de estudiantes. • Videos • Lecturas complementarias. 	Apoyo pedagógico
1. Presentación (5 minutos)	<p>Palabras de bienvenida.</p> <p>El facilitador y/o la facilitadora presenta la organización temporal, objetivos del taller, la metodología de trabajo y la duración.</p>	Líder
2. Introdutoria (10 min)	<p>Actividad indagatoria en plataforma mentimeter acerca de las concepciones previas de la instrumentos de retroalimentación formativa, luego observan un video de inducción¹, posteriormente vuelven a responder la misma pregunta en la actividad 2, con el fin de enriquecer los ideas previas del tema.</p>	Líder - docentes
3- 4-5-6. Presentación Conceptual Instrumentos de Feedback (20 minutos)	<p>El líder presenta Power Point Interactivo con conceptos claves acerca de instrumentos de retroalimentación formativa – efectiva, recurriendo a las lecturas complementarias.</p> <p>En línea se dialoga con el grupo docente con el uso del celular y el chat de la plataforma para preguntas, dudas, consultas, aportes y consultas, estableciendo las relaciones entre lo observado entre los recursos multimedia (video – PPT y ponencia del líder).</p>	Líder
7. Desafío participativo (15 minutos)	<p>Los docentes resuelven en plataforma mentimeter en un formato de competencia gamificada, asumiendo personajes, acerca del análisis sobre la tarea de retroalimentar, se propone a las y los participantes evocar individualmente una imagen que represente la función de retroalimentar en los ejemplos presentados en diaporama.</p>	Líder - docentes
	Activadores:	Docentes

Actividades	Desarrollo Metodológico	Responsables
<p style="text-align: center;">8. MaR Producción (60 minutos)</p>	<p>Cada docente trae a la sesión tres retroalimentaciones a instrumentos de tres estudiantes distintos (sin identificación) con sus objetivos de aprendizaje y se conforman equipos de 4 docentes.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Los docentes envían por correo las producciones y los objetivos de aprendizaje a cada uno de los miembros del equipo en orden de los números asignados en el equipo y a su vez recibe las producciones y los objetivos de aprendizaje de los otros docentes del equipo. 2. Los docentes disponen de 20 minutos para leer el material recibido y ofrecer retroalimentación escrita utilizando el siguiente protocolo: <ul style="list-style-type: none"> ❖ Valoro un aspecto positivo del trabajo. ❖ Formulo una pregunta al estudiante. ❖ Ofrezco una sugerencia específica. 3. Al finalizar los 20 minutos se repiten los puntos 1 y 2, dos veces más. Cada docente ofrece y recibe en total dos retroalimentaciones para cada una de sus tres producciones. 4. Con las retroalimentaciones recibidas, elige aquellas que entiende como acortar la brecha en el aprendizaje del estudiante. A partir de las sugerencias recibidas, cada participante elabora una nueva retroalimentación, con mejoras. Puede utilizar la referencia a las características de la retroalimentación formativa del taller anterior. 5. Se comparten el material producido del equipo y comparten la nueva versión de cada docente. Estas versiones serán subidas al DRIVE del correo institucional, de tal modo que las y los docentes accedan a todos los ejemplos. <p>Preguntas Reflexivas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Qué aspectos de la producción del estudiante no fueron retroalimentados? ✓ Comparta sus reflexiones y comentarios de la lista de cotejo aplicada a la producción de aprendizaje seleccionada. ✓ Diseñe un instrumento de retroalimentación para su próxima evaluación de aprendizaje con sus estudiantes. Planifique, todas las instancias de validación docente y 	

Actividades	Desarrollo Metodológico	Responsables
	<p>establezca como desafío a los menos dos criterios de consenso colaborativo con sus pares.</p> <p>Elaboración del Plan de Acción: Líder convoca a los docentes que identifiquen sus fortalezas, debilidades, oportunidades de aprendizajes de los estudiantes, para generar su plan de práctica pedagógica y desafío de mejora específico, viable y factible de concretar.</p>	
<p>9. Cierre (10 minutos)</p>	<p>Plenaria Ticket de salida</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Lo que me resulta más difícil al ofrecer retroalimentaciones formativas es ... ➤ Lo que me resulta más sencillo al ofrecer retroalimentaciones formativas es ... <p>Además, en la plataforma mentimeter el líder invita a las y los docentes a decir sus apreciaciones sobre el taller y desarrollar sus siguientes acciones de práctica pedagógica, según su plan de acción elaborado. Finalmente, se les dirige unas palabras de cierre del taller y agradecimiento de la jornada.</p>	<p>Líder.</p>

TALLER REFLEXIÓN PEDAGÓGICA 3: METACOGNICIÓN

Actividades	Desarrollo Metodológico	Responsables
<p style="text-align: center;">Ingreso de las y los participantes. Anticipación.</p>	<p>Envió del link de invitación a videoconferencia para el taller. El kit de trabajo se envió por correo electrónico a los docentes de forma anticipada y en línea.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentaciones en Power Point • Herramientas tecnológicas y plataformas (8X8 meetings y mentimeter) • Díptico metodológico. • Ficha de experiencias previas. • Ejemplos de producciones de estudiantes. • Videos • Lecturas complementarias. 	<p style="text-align: center;">Apoyo pedagógico</p>
<p style="text-align: center;">1. Presentación (5 minutos)</p>	<p>Palabras de bienvenida. El facilitador y/o la facilitadora presenta la organización temporal, objetivos del taller, la metodología de trabajo y la duración.</p>	<p style="text-align: center;">Líder</p>
<p style="text-align: center;">2. Introductoria (10 min)</p>	<p>Actividad indagatoria en plataforma mentimeter acerca de las concepciones previas sobre el concepto de metacognición modo glosario en tres líneas, luego observan un video de inducción¹, posteriormente vuelven a considerar su pregunta en la actividad de cierre del taller.</p>	<p style="text-align: center;">Líder - docentes</p>
<p style="text-align: center;">3- 4-5-6. Presentación Conceptual Procesos Metacognitivo del aprendizaje (20 minutos)</p>	<p>El líder presenta Power Point Interactivo con conceptos claves acerca del proceso metacognitivo del aprendizaje, recurriendo a las lecturas complementarias. En línea se dialoga con el grupo docente con el uso del celular y el chat de la plataforma para preguntas, dudas, consultas, aportes y consultas, estableciendo las relaciones entre lo observado entre los recursos multimedia (video – PPT y ponencia del líder).</p>	<p style="text-align: center;">Líder</p>
<p style="text-align: center;">7. Desafío participativo (15 minutos)</p>	<p>Los docentes elaboran en plataforma CANVAS una infografía síntesis del proceso metacognitivo y comparten el link con sus pares.</p>	<p style="text-align: center;">Líder - docentes</p>

Actividades	Desarrollo Metodológico	Responsables
<p style="text-align: center;">8. MaR Producción (60 minutos)</p>	<p>Activadores: Cada docente trae a la sesión tres producciones de tres estudiantes distintos (sin identificación) con sus objetivos de aprendizaje y se conforman equipos de 4 docentes.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cada docente elabora el proceso metacognitivo de la producción seleccionada. 20 minutos. 2. Comparte con un par de su equipo su propuesta. 3. Cada docente lee y revisa el material compartido y ofrece retroalimentación al proceso metacognitivo. 20 minutos. 4. Cada docente mejora la propuesta final e incorpora el proceso metacognitivo definitivo, integrando una pauta de evaluación del mismo. 5. Se comparten el material producido del equipo y la nueva versión de cada docente. Estas versiones serán subidas al DRIVE del correo institucional, de tal modo que las y los docentes accedan a todos los ejemplos. <p>Preguntas Reflexivas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Cuál es su escalera metacognitiva de los aprendizajes del taller de reflexión pedagógica? ✓ Seleccione una actividad de aprendizaje aplicada e incorpore todo el proceso metacognitivo. ✓ Elabore una propuesta de evaluación metacognitiva del aprendizaje. <p>Elaboración del Plan de Acción: Líder convoca a los docentes que identifiquen sus fortalezas, debilidades, oportunidades de aprendizajes de los estudiantes, para generar su plan de práctica pedagógica y desafío de mejora específico, viable y factible de concretar.</p>	<p style="text-align: center;">Docentes</p>
<p style="text-align: center;">9. Cierre (10 minutos)</p>	<p>Plenaria Rutina del pensamiento metacognitiva:</p> <p>Antes pensaba... Ahora pienso...</p> <p>Además, en la plataforma mentimeter el líder invita a las y los docentes a registrar su reflexión metacognitiva sobre el taller, por medio de esta rutina, considerando la respuesta de la actividad 1 y desarrollar sus siguientes acciones de práctica pedagógica, según su plan de acción</p>	<p style="text-align: center;">Líder.</p>

Actividades	Desarrollo Metodológico	Responsables
	elaborado. Finalmente, se les dirige unas palabras de cierre del taller y agradecimiento de la jornada.	

TALLER REFLEXIÓN PEDAGÓGICA 4: PREGUNTAS METACOGNITIVAS

Actividades	Desarrollo Metodológico	Responsables
Ingreso de las y los participantes. Anticipación.	<p>Envió del link de invitación a videoconferencia para el taller.</p> <p>El kit de trabajo se envió por correo electrónico a los docentes de forma anticipada y en línea.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentaciones en Power Point • Herramientas tecnológicas y plataformas (8X8 meetings y mentimeter) • Díptico metodológico. • Ficha de experiencias previas. • Ejemplos de producciones de estudiantes. • Videos • Lecturas complementarias. 	Apoyo pedagógico
1. Presentación (5 minutos)	<p>Palabras de bienvenida.</p> <p>El facilitador y/o la facilitadora presenta la organización temporal, objetivos del taller, la metodología de trabajo y la duración.</p>	Líder
2. Introductoria (10 min)	<p>Actividad indagatoria en plataforma mentimeter responden preguntas metacognitivas de planificación, luego observan un video de inducción¹, posteriormente vuelven a responder estas preguntas en la actividad de cierre del taller.</p>	Líder - docentes
3- 4-5-6. Presentación Conceptual Preguntas Metacognitivas del Aprendizaje (20 minutos)	<p>El líder presenta Power Point interactivo con conceptos claves del fortalecimiento de la práctica guiada del estudiante por medio de las preguntas metacognitivas, recurriendo a las lecturas complementarias.</p> <p>En línea se dialoga con el grupo docente con el uso del celular y el chat de la plataforma para preguntas, dudas, consultas, aportes y consultas, estableciendo las relaciones entre lo observado entre los recursos multimedia (video – PPT y ponencia del líder).</p>	Líder
8. MaR Producción (60 minutos)	<p>Activadores:</p> <p>Cada docente trae a la sesión tres producciones de tres estudiantes distintos (sin identificación) con sus objetivos de aprendizaje y se conforman equipos de 4 docentes.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cada docente formula las preguntas metacognitivas de la producción seleccionada. 20 minutos. 2. Comparte con un par de su equipo su propuesta. 3. Cada docente lee y revisa el material compartido y ofrece retroalimentación a las preguntas metacognitivas 	Docentes

Actividades	Desarrollo Metodológico	Responsables
	<p>formuladas. 20 minutos.</p> <p>4. Cada docente mejora la propuesta final e incorpora el cuadro de preguntas definitivo.</p> <p>5. Comparten el material producido del equipo y comparten la nueva versión de cada docente. Estas versiones serán subidas al DRIVE del correo institucional, de tal modo que las y los docentes accedan a todos los ejemplos.</p> <p>Preguntas Reflexivas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Elabore preguntas metacognitivas de planificación, monitoreo y evaluación para el taller de reflexión pedagógica. ✓ Seleccione una actividad de aprendizaje aplicada y elabore tres preguntas de planificación, monitoreo y evaluación metacognitiva respectivamente. ✓ Formule una actividad de aprendizaje integrada con otra asignatura e incorpore las preguntas metacognitivas. Planifique de forma conjunta las acciones de mejora en la praxis de ambas asignaturas. <p>Elaboración del Plan de Acción: Líder convoca a los docentes que identifiquen sus fortalezas, debilidades, oportunidades de aprendizajes de los estudiantes, para generar su plan de práctica pedagógica y desafío de mejora específico, viable y factible de concretar.</p>	
<p>9. Cierre (10 minutos)</p>	<p>Plenaria Rutina del pensamiento metacognitiva:</p> <p>Palabra, Idea, Frase.</p> <p>Además, en la plataforma mentimeter el líder invita a las y los docentes a registrar su reflexión metacognitiva sobre el taller, por medio de esta rutina, considerando la respuesta de la actividad 1 y desarrollar sus siguientes acciones de práctica pedagógica, según su plan de acción elaborado.</p> <p>Finalmente, se les dirige unas palabras de cierre del taller y agradecimiento de la jornada.</p>	<p>Líder.</p>

TALLER REFLEXIÓN PEDAGÓGICA 5: PROGRESIÓN DEL APRENDIZAJE

Actividades	Desarrollo Metodológico	Responsables
Ingreso de las y los participantes. Anticipación.	<p>Envió del link de invitación a videoconferencia para el taller.</p> <p>El kit de trabajo se envió por correo electrónico a los docentes de forma anticipada y en línea.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentaciones en Power Point • Herramientas tecnológicas y plataformas (8X8 meetings y mentimeter) • Díptico metodológico. • Ficha de experiencias previas. • Ejemplos de producciones de estudiantes. • Videos • Lecturas complementarias. 	Apoyo pedagógico
1. Presentación (5 minutos)	<p>Palabras de bienvenida.</p> <p>El facilitador y/o la facilitadora presenta la organización temporal, objetivos del taller, la metodología de trabajo y la duración.</p>	Líder
2. Introdutoria (10 min)	<p>Actividad indagatoria en plataforma mentimeter acerca de las concepciones previas de la progresión de los aprendizajes, luego observan un video de inducción¹, posteriormente vuelven a responder la misma pregunta en la actividad 2, con el fin de enriquecer los ideas previas del tema.</p>	Líder - docentes
3- 4-5-6. Presentación Conceptual Procesos Metacognitivo del aprendizaje (20 minutos)	<p>El líder presenta Power Point Interactivo con conceptos claves acerca de la progresión de los aprendizajes, recurriendo a las lecturas complementarias.</p> <p>En línea se dialoga con el grupo docente con el uso del celular y el chat de la plataforma para preguntas, dudas, consultas, aportes y consultas, estableciendo las relaciones entre lo observado entre los recursos multimedia (video – PPT y ponencia del líder).</p>	Líder
7. Desafío participativo (15 minutos)		Líder - docentes

Actividades	Desarrollo Metodológico	Responsables
	<p>Los docentes elaboran en plataforma CANVAS una infografía síntesis de la progresión del aprendizaje y comparten el link con sus pares.</p>	
<p style="text-align: center;">8. MaR Producción (60 minutos)</p>	<p>Activadores: Cada docente trae a la sesión tres producciones de tres estudiantes distintos (sin identificación) con sus objetivos de aprendizaje y se conforman duplas de trabajo.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Cada docente selecciona un objetivo de aprendizaje y progresa una en una sección. 2.- Luego comparte con su par el trabajo y viceversa. 3.- Ambos docentes leen el material compartido y progresan el mismo objetivo complete, pero recreando la situación curricular. (20 minutos) 4.- Ambos docentes vuelve a compartir su trabajo y retroalimenta con el formato y dos estrellas, una mejora. 5. Finalmente, comparten el material producido por la dupla, todo el material, será subido al DRIVE del correo institucional, de tal modo que las y los docentes accedan a todos los ejemplos. <p>Preguntas Reflexivas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Seleccione un objetivo de aprendizaje y prograse en una sección ✓ El objetivo de aprendizaje anterior prograse completo, pero no utilice el programa de estudio. ✓ Planifique la aplicación del objetivo de aprendizaje progresado completo en su práctica pedagógica y señale los desafíos de implementación como docente y para sus estudiantes. <p>Elaboración del Plan de Acción: Líder convoca a los docentes que identifiquen sus fortalezas, debilidades, oportunidades de aprendizajes de los estudiantes, para generar su plan de práctica pedagógica y desafío de mejora específico, viable y factible de concretar.</p>	<p style="text-align: center;">Docentes</p>
<p style="text-align: center;">9. Cierre (10 minutos)</p>	<p>Plenaria Rutina de pensamiento: Círculo de punto de vista:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Cómo se ve desde distintas perspectivas? (docente, estudiante, práctica pedagógica, ¿entre otros?). 	<p style="text-align: center;">Líder.</p>

Actividades	Desarrollo Metodológico	Responsables
	<p>➤ ¿Quién está implicado en la implementación?</p> <p>Además, en la plataforma mentimeter el líder invita a las y los docentes a decir sus apreciaciones sobre el taller y desarrollar sus siguientes acciones de práctica pedagógica, según su plan de acción elaborado. Finalmente, se les dirige unas palabras de cierre del taller y agradecimiento de la jornada.</p>	

TALLER REFLEXIÓN PEDAGÓGICA 6: RUTINAS DEL PENSAMIENTO

Actividades	Desarrollo Metodológico	Responsables
Ingreso de las y los participantes. Anticipación.	<p>Envió del link de invitación a videoconferencia para el taller.</p> <p>El kit de trabajo se envió por correo electrónico a los docentes de forma anticipada y en línea.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentaciones en Power Point • Herramientas tecnológicas y plataformas (8X8 meetings y mentimeter) • Díptico metodológico. • Ficha de experiencias previas. • Ejemplos de producciones de estudiantes. • Videos • Lecturas complementarias. 	Apoyo pedagógico
1. Presentación (5 minutos)	<p>Palabras de bienvenida.</p> <p>El facilitador y/o la facilitadora presenta la organización temporal, objetivos del taller, la metodología de trabajo y la duración.</p>	Líder
2. Introdutoria (10 min)	<p>Actividad indagatoria en plataforma mentimeter acerca de las concepciones previas de rutinas del pensamiento, luego observan un video de inducción¹, posteriormente vuelven a responder la misma pregunta en la actividad 2, con el fin de enriquecer los ideas previas del tema.</p>	Líder - docentes
3- 4-5-6. Presentación Conceptual Procesos Metacognitivo del aprendizaje (20 minutos)	<p>El líder presenta Power Point Interactivo con conceptos claves acerca de rutinas del pensamiento, recurriendo a las lecturas complementarias.</p> <p>En línea se dialoga con el grupo docente con el uso del celular y el chat de la plataforma para preguntas, dudas, consultas, aportes y consultas, estableciendo las relaciones entre lo observado entre los recursos multimedia (video – PPT y ponencia del líder).</p>	Líder
7. Desafío participativo		Líder - docentes

Actividades	Desarrollo Metodológico	Responsables
(15 minutos)	Los docentes resuelven en plataforma CANVAS un lienzo de gamificación como síntesis de las distintas rutinas del pensamiento y comparten el link con sus pares.	
8. MaR Producción (60 minutos)	<p>Activadores: Cada docente trae a la sesión tres actividades de aprendizajes de tres estudiantes distintos (sin identificación) con sus objetivos de aprendizaje y se conforman equipos de 4 docentes.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Cada docente del equipo de trabajo rediseña la actividad de aprendizaje en una de las rutinas de pensamiento visible. 2.- Luego comparte con sus pares la rutina elaborada. 3.- Ambos docentes del equipo leen y analizan el material compartido. (20 minutos) 4.- Ambos docentes vuelven a entregar su trabajo retroalimentado con el formato y dos estrellas, una mejora. 5. El material producido del equipo se comparten y la nueva versión de cada docente, estas a su vez, serán subidas al DRIVE del correo institucional, de tal modo que las y los docentes accedan a todos los ejemplos. <p>Preguntas Reflexivas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Realice una rutina del pensamiento analizada con el tema del taller de reflexión pedagógica. ✓ Seleccione una actividad de aprendizaje aplicada y preséntela en rutinas del pensamiento. ✓ Elabore una actividad integrada en rutinas del pensamiento con una especialidad. Luego, planifique las acciones mejora y desafío de práctica pedagógica. <p>Elaboración del Plan de Acción: Líder convoca a los docentes que identifiquen sus fortalezas, debilidades, oportunidades de aprendizajes de los estudiantes, para generar su plan de práctica pedagógica y desafío de mejora específico, viable y factible de concretar.</p>	Docentes

Actividades	Desarrollo Metodológico	Responsables
<p style="text-align: center;">9. Cierre (10 minutos)</p>	<p>Plenaria Rutina del Pensamiento: El puente. En la plataforma mentimeter el líder invita a las y los docentes a completar la etapa 2 del puente (etapa 1 en la actividad introductoria); con la cual el docente realizará las conexiones del tema, al responder nuevamente 3 pensamientos 2 preguntas 1 analogía (imagen, metáfora) y luego comparar sus ideas iniciales y nuevas, explicando a sus pares cómo y por qué ha cambiado su pensamiento.</p> <p>Además, el líder motiva el desarrollo de las siguientes acciones de práctica pedagógica, según su plan de acción elaborado.</p> <p>Finalmente, se les dirige unas palabras de cierre del taller y agradecimiento de la jornada.</p>	<p style="text-align: center;">Líder.</p>