



Universidad
Alberto Hurtado

Facultad de Educación

**Sistematización del acompañamiento al aula realizado por el equipo
de gestión a los docentes de la Escuela Teresa de Calcuta de Peñaflor**

Tesis para optar al Grado Académico de Magister y Dirección Educacional

Por:

Elsa Malvina Briones Romero

Profesor Guía de Tesis: Francisco Álvarez Martín

Santiago, Chile

2018

DEDICATORIA

A mi esposo por su apoyo y paciencia incondicional, especialmente a mis hijos Hugo y Martin por ser mi fuente de inspiración y esfuerzo.

AGRADECIMIENTOS

Especialmente quienes conforman la Escuela Teresa de Calcuta pues siempre me ha brindado su apoyo incondicional para seguir perfeccionándome y creciendo profesionalmente.

TABLA DE CONTENIDO

	Páginas
RESUMEN	07
INTRODUCCIÓN	09
<u>CAPITULO 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.</u>	10
1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	10
1.2 OBJETIVOS:	14
1.2.1 OBJETIVO GENERAL	14
1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	14
<u>CAPITULO 2. MARCO SITUACIONAL</u>	15
2.1 ANTECEDENTES DE LA ESCUELA	15
<u>CAPITULO 3. MARCO TEORICO</u>	18
3.1 ESCUELA EFECTIVA	18
3.2 ACOMPAÑAMIENTO Y GESTIÓN ESCOLAR	25
3.3 SISTEMATIZACIÓN Y EVALUACIÓN	28
<u>CAPITULO 4. DISEÑO METODOLÓGICO</u>	33
4.1 METODOLOGÍA	33
4.2 PARTICIPANTES	
4.3 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	34
4.3.1 CUESTIONARIO (ENTREVISTAS)	34
4.3.2 REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE AULA	35
<u>CAPITULO 5. ANALISIS DE RESULTADO</u>	38

5.1 INTERPRETACIÓN DE DATOS	38
5.1.1 LAS PAUTAS DE LAS OBSERVACIONES DE AULA CON AVISO Y SIN AVISO	38
5.1.2 ENTREVISTAS	39
5.2 RESULTADOS	45
5.2.1 LAS OBSERVACIONES DE AULAS	45
5.2.2 LAS ENTREVISTAS	47
5.3 ANALISIS DE RESULTADOS	49
 <u>CAPITULO 6. PROPUESTA DE MEJORA</u>	 51
6.1 INSTITUCIONALIDAD DEL PROCESO DE ACOMPAÑAMIENTO REALIZADO POR MEDIO DE LAS VISITAS DE AULA	51
 6.2 FORTALECER EL ACOMPAÑAMIENTO COMO RESULTADO DE LAS MEJORAS A TRAVÉS DE UN MARCO DE OBSERVACIÓN	 53
 6.3 CONSOLIDAR UNA COMUNIDAD ACADÉMICA INTERESADA EN REFLEXIONAR Y APROPIARSE DE AQUELLAS PRÁCTICAS FORMATIVAS DESARROLLADAS EN EL ACOMPAÑAMIENTO	 54
6.4 INSTITUCIONALIZAR LA METODOLOGÍA DE AUTOEVALUACIÓN Y EVALUACIÓN APLICADO A ESTE PROCESO DE ACOMPAÑAMIENTO	 55
 CONCLUSIÓN Y PROYECCIONES	 57
 BIBLIOGRAFÍA	 61
 ANEXOS	 67

RESUMEN

Esta tesis sistematiza el acompañamiento al aula u observación de clases realizado por el equipo de gestión a los docentes de la Escuela Teresa de Calcuta de Peñaflor con el fin de mejorar las prácticas pedagógicas y, por lo tanto, los procesos de enseñanza-aprendizaje del establecimiento educativo.

Para lograr el objetivo se realizó una investigación de tipo descriptiva que permitió determinar una visión institucional sobre el acompañamiento al aula a partir de los procesos de seguimiento, monitoreo que realiza el equipo de gestión a los docentes de la Escuela. Además evidenciar las dificultades del docente a la hora de realizar sus clases.

Posteriormente se genera propuesta contextualizada para mejorar el desempeño docente y fortalecer la implementación efectiva de la enseñanza en el mediano plazo, e intencionar la reflexión pedagógica y el trabajo colaborativo a través del aprendizaje colectivo para lograr una comunidad de aprendizaje.

Palabras claves: acompañamiento docente, profesor efectivo, liderazgo educativo y líder pedagógico.

ABSTRACT

This thesis analyzes the accompaniment to the classroom or observation of classes made by the management team to the teachers of the Teresa de Calcuta School in Peñaflor in order to improve the pedagogical practices and, therefore, the teaching-learning processes in the school.

To achieve the objective, he carried out a qualitative - descriptive investigation that made it possible to determine an institutional vision on the accompaniment to the classroom from the monitoring, monitoring and feedback processes that the management team performs to the teachers of the School. In addition to the difficulties of the teacher at the time of conducting their classes.

Thus, the subsequent contextualized proposal could be generated to improve the teaching performance to strengthen effective implementation of teaching in the medium term, starting with the definition of the effective teacher, intentional pedagogical reflection and collaborative work, thus promoting collective institutional learning to achieve a learning community.

Keywords: teaching accompaniment, effective teacher, educational leadership and pedagogical leader.

INTRODUCCIÓN

Esta investigación el tema del acompañamiento docente de la escuela Teresa de Calcuta de Peñaflor. En esta institución educativa es importante sistematizar y evaluar los procesos de seguimiento y monitoreo que realiza el equipo de gestión a los docentes para saber y conocer lo que pasa en el aula, es decir sus prácticas pedagógicas.

Al llevar a cabo esta sistematización del acompañamiento docente permite en esta investigación saber cuáles son las debilidades y fortalezas de este proceso. Es primordial para esta tesis de cómo se lleva a cabo este proceso en esta Escuela.

Por otro lado la sistematización esta práctica permite recopilar información relevante sobre los docentes efectivos siendo claves para lograr una pedagogía efectiva, asimismo para conducir los profesores hacia buenas prácticas educativas eficaces. También permite dar orientaciones con respecto a otras experiencias de acompañamiento de aula.

La sistematización del acompañamiento docente también busca que los docentes evalúen su propia práctica pedagógica con el propósito de:

- Favorecer el intercambio de experiencias entre distintos equipos.
- La comprensión y la reflexión de un equipo sobre su propio trabajo.
- Adquirir conocimiento (o teoría) a partir de la práctica.

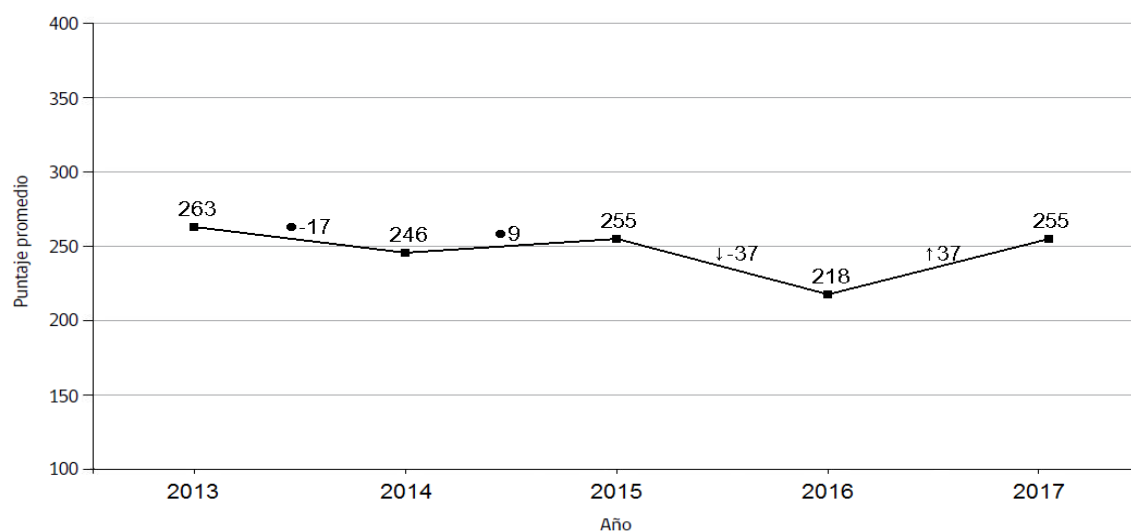
A través del trabajo colaborativo con sus pares o como escuela, por ende, realizar cambios para construir una comunidad de aprendizaje entorno al desarrollo profesional docente y mejorar las prácticas pedagógicas.

CAPITULO 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

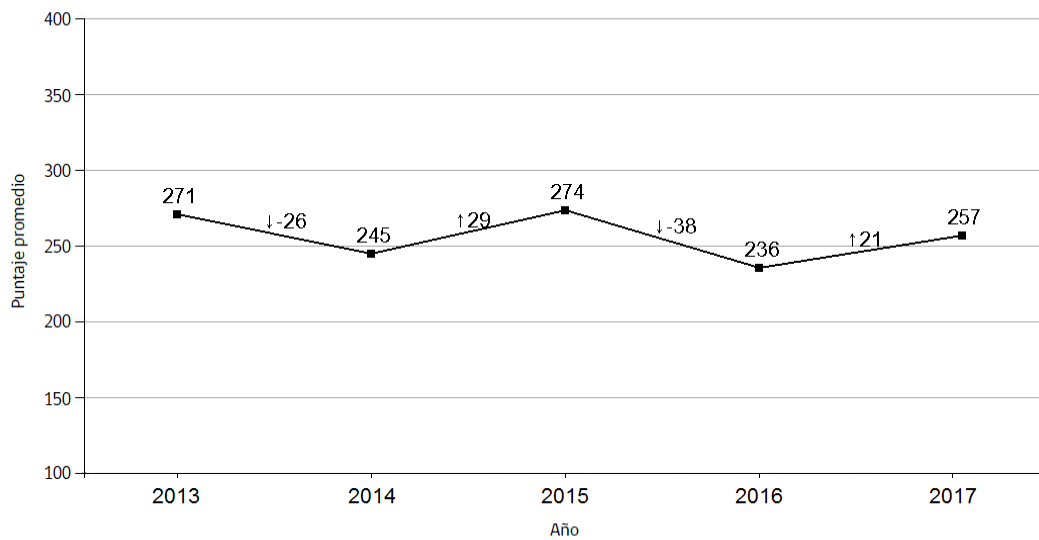
Los resultados obtenidos en las pruebas del Sistema de Medición de la Calidad de la Educación (SIMCE) por la Escuela Teresa de Calcuta de Peñaflor muestran una trayectoria oscilante tal como se observa en los gráficos siguientes.

Tendencia de los puntajes promedio Simce 4° básico comprensión Lectura



Fuente: Agencia de Calidad de la Educación, año 2018

Tendencia de los puntajes promedio Simce 4° básico Matemática



Fuente: Agencia de Calidad de la Educación, año 2018

Al observar los gráficos se puede visualizar que la tendencia de los resultados ha significado una problemática de difícil abordaje debido que los últimos años se observa un descenso o baja en los resultados, tanto en lenguaje como en matemática los resultados desde el año 2012 a la fecha no se han logrado mantener y/o subir, es más, entre el año 2012 y 2016 existe una baja de -1 en el puntaje obtenido en lenguaje y -4 puntos menos en matemática de acuerdo a los resultados de establecimientos del mismo grupo socioeconómico.

Con el propósito de asegurar el proceso de enseñanza, apoyar y enseñar secuencialmente los objetivos de enseñanza, la escuela cuenta con un curso por nivel a cargo de dos docentes que toman a los estudiantes en tercer y cuarto años. A pesar de ello, como lo evidencia el SIMCE los resultados no presentan progresos a pesar de las observaciones de aula y de la retroalimentación para mejorar las prácticas pedagógicas, lo que ha significado que existe una preocupación constante.

Debido a esto, el equipo directivo junto al profesorado de la escuela ha buscado estrategias para solventar esta problemática que ha persistido en el tiempo y se han planteado diversas preguntas que cuestionan los procesos de enseñanza.

Los docentes cumplen un rol fundamental en el proceso de enseñanza de los estudiantes y el equipo directivo siempre lo ha planteado de esta forma, además es bien sabido que los profesores son los principales conocedores de la realidad que sucede dentro de la sala de clases. Sin embargo, en este caso los resultados SIMCE sugieren que existen obstáculos que dificultan logros significativos con los estudiantes. Por ello se ha buscado en forma conjunta con los docentes una solución para esta problemática.

El año 2013 la escuela decide realizar un plan de acompañamiento a través de la observación de clases con el propósito de identificar aspectos a mejorar en el trabajo pedagógico, para entregar una enseñanza de calidad e inclusiva (ley 20.529) y favorecer los aprendizajes del estudiante.

En conjunto con los docentes se diseña una Pauta de observación. Instrumento utilizado en el acompañamiento docente. Sin embargo nunca se evaluado ni sistematizado el resultado obtenido de las observaciones de aula con el propósito de poder observar con detalles las fortaleza y deficiencia, ni tampoco se conoce qué impacto ha tenido en la práctica pedagógica. La oportunidad de sistematizar esta acción permitiría descubrir los avances o progresos logrados en las prácticas pedagógicas.

Por ello que nos hacemos las siguientes **preguntas** que están a la base de nuestra investigación:

1. ¿Qué cambios se han producido en la enseñanza a partir de las observaciones de aula en la Escuela Teresa de Calcuta de Peñaflor?
2. ¿Qué percepción hay en los docentes sobre la efectividad de la enseñanza?

1.1 OBJETIVOS

1.2.1 OBJETIVO GENERAL:

Sistematizar y evaluar los procesos de seguimiento y monitoreo que realiza el equipo de gestión a los docentes de la Escuela Teresa de Calcuta de Peñaflor.

1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Describir los procesos de seguimiento, monitoreo y retroalimentación en lo que respecta el desarrollo de la enseñanza.
2. Identificar las dificultades y/o los avances del docente a la hora de realizar sus clases.
3. Comparar los resultados de avances del trabajo pedagógico con la percepción sobre la efectividad en el aula.
4. Formular una propuesta contextualizada para mejorar el desempeño docente.

CAPITULO 2. MARCO SITUACIONAL

2.1 ANTECEDENTES DE LA ESCUELA

La escuela Teresa de Calcuta es una institución de educación básica que pertenece al sector municipal, ubicada en la calle Avenida Central N° 48, Población El Guindal, comuna de Peñaflor. Ofrece educación a niñas y niños desde los niveles de transición 1 y 2 (pre- kínder y kínder) hasta 8° año básico y cuenta con jornada escolar completa. Opta a un régimen semestral. En este momento está clasificada como escuela insuficiente.

Actualmente tiene una matrícula de 256 estudiantes. Posee un índice de vulnerabilidad de un 87% según IVE (Índice de vulnerabilidad escolar) y cuenta con un curso por nivel. En todos los cursos las asignaturas son impartidas por profesores básicos titulados, con especialización en diferentes materias.

Su equipo Directivo lo compone un Director, una inspectora general y una jefa de Unidad Técnico Pedagógica.

El Proyecto Educativo explicita su:

Misión: educar a todos los niños y niñas en una comunidad abierta a la diversidad en donde se ofrece la oportunidad de crecer en un ambiente en que cada uno pueda sacar lo mejor de sí mismo, construyendo aprendizajes de calidad y excelencia con una formación valórica integral centrada en el equipo docente en continuo perfeccionamiento.

Visión, ser una Escuela inclusiva con enfoque en la tecnología, desarrollando las inteligencias de los niños y niñas y habilidades deportivas a través de las cuales forjan una formación valórica centrada en el respeto, solidaridad y responsabilidad, logrando elevar su autoestima.

Sellos Educativos, ser una escuela con formación inclusiva, abierta a la diversidad, formando alumnos respetuosos, solidarios, reflexivos y protagonista de su propio aprendizaje, elevando su autoestima, motivación personal y autonomía.

La escuela cuenta actualmente con diferentes profesionales para apoyar la labor docente.

CANTIDAD	CARGO	FUNCIÓN
2	Educadoras de Párvulos	Jefatura Pre-kinder y kínder.
1	Docente de Religión	Imparte educación valórica de 1º a 8º año.
1	Docente Especialista en idioma Ingles	Entrega clases de inglés desde 1º a 8º año.
1	Docente en Educación Física y Salud	Proporciona clases de Ed. Física. Orientadas a entregar actividades deportivas y lúdicas para desarrollar habilidades motoras y de coordinación fomentando el autocuidado y una vida sana.
8	Docentes de aula	Jefaturas desde 1º a 8º año.
4	Profesores SEP	Apoyan el trabajo pedagógico en el aula, especialmente atiende a los estudiantes con necesidades educativas especiales y al que requiera de apoyo en primer ciclo básico.
3	Psicólogas (Convivencia, SEP Y PIE)	<i>Encargada de convivencia escolar</i> promueve un buen clima y una buena convivencia entre toda la comunidad educativa. Además coordina las redes de apoyo externo para los estudiantes en el ámbito de salud, social y judicial. <i>Psicóloga SEP</i> Apoya la labor docente en orientación, ausentismo escolar, seguimiento de estudiantes que presentan problemáticas emocionales o conductuales. Disminución ausentismo escolar. <i>Psicóloga PIE</i> Atención estudiantes, entrega orientación

		individual y grupal a los niños y niñas del programa. Aplica Evaluaciones.
1	Docente	Coordinadora Biblioteca CRA, ENLACE y trabajo Administrativo.
1	Fonoaudiólogo	Programa PIE, apoyo a niños y niñas con Trastornos auditivos y del lenguaje.
2	Profesora Diferencial	Apoya a los niños con Necesidades educativas.
1	Psicopedagoga	Apoya a los niños con Necesidades educativas.
1	Asistente Social	Realiza visitas domiciliarias para disminuir el ausentismo escolar.
1	Director	Dirige, planifica, organiza coordina, programa, supervisa y evalúa los procesos institucionales de los actores de la unidad.
1	Jefa de UTP	Es la encargada de coordinar, programar y supervisar el trabajo docente en el desarrollo de las actividades establecidas según los programas de estudios.
1	Inspectora General	Es la encargada de mantener un buen clima escolar.
7	Asistente de la educación	Tres funciones administrativas e inspectoría y tres en servicios menores.

CAPITULO 3. MARCO TEORICO

3.1 ESCUELA EFECTIVA

Gonzalo Muñoz Stuardo, Sociólogo y Magíster en Sociología establece que los inicios de las escuelas efectivas parten en los años 60, con el discutido “Informe Coleman¹” que decía que los resultados de los niños dependían, principalmente, de la escolaridad de los padres y no de lo que la escuela podía brindar. Este fundamento golpeó mucho en los países desarrollados y tuvo consecuencia en la política, porque nace un movimiento que expresa lo contrario: que la escuela si podían hacer una diferencia. Así fue cómo surgió el movimiento de las escuelas efectivas.

Cuando nos referimos a escuela eficaz, muchas veces utilizamos el sinónimo es decir, escuela de calidad, en el sentido de mejorar o subir el rendimiento académico de la institución educativa. Para ello se demandan una serie de elementos que al interactuar y trabajar en conjunto alcanzan la eficacia, nos referimos a las personas que tienen la responsabilidad del logro académico como lo son: directores, profesores, personal de apoyo y administrativo, alumnos y padres de familia, es decir, toda la comunidad escolar; pero los principales personajes son los directivos y profesores quienes son los actores principales para obtener buenos resultados.

Bellei (2010) define Las Escuelas Efectivas, como aquellas que *“sostenidamente logran resultados de aprendizajes superiores a los demás escuelas que educan a estudiantes de similares características en contextos semejantes”*.

Otra definición según Unicef 2004 (citado por Murillo 2003), *“Las escuelas efectivas se definen por tres principios claves: equidad (favorece el desarrollo*

¹ Nombre del informe que se llamó “Equality of Educational Opportunity” (Igualdad de Oportunidades en Educación), aunque comúnmente se conoce como informe Coleman, por su principal investigador James Samuel Coleman.

de todos y cada uno de sus alumnos), Valor agregado (los resultados superan a las de otras escuelas que atienden alumnos con similares características), desarrollo integral del alumno (buenos resultados de aprendizaje y desarrollo personal, formación en valores, habilidades sociales)”.

Es necesario señalar que los actores principales de la escuela poseen ciertas características que dan señales desde una perspectiva eficaz o que obtienen buenos resultados académicos. Es decir, los líderes educativos; el director y los docentes.

El liderazgo educativo es asumido en Chile con distintas concepciones. En la década de los ochenta se da a través del liderazgo administrativo, cuyo objetivo es la conducción de los establecimientos educacionales. En los noventa se introduce el concepto de gestión educacional que tiene relación con la planificación, ejecución y el liderazgo en el rol de concebir los resultados respondiendo a presiones externas y garantiza el mejoramiento de la calidad de la educación.

Cuando se habla de liderazgo, se refiere a la forma de guiar una escuela con una o varias personas al frente de ella y que obedece al papel del Liderazgo del director. Así lo plantea Sammons y otros, (1995), Además el liderazgo es necesario para iniciar y mantener el mejoramiento de la escuela., Purkey y Smith (1983) y el departamento de educación de estados unidos de América (1987) citados por Hillman et al (1998).

Según Bellei, (2010) toda escuela efectiva debe tener líderes pedagógicos, es decir; que la gestión directiva se hace cargo del logro de los aprendizajes de los alumnos. Lo que significa ordenar la gestión del director, lo administrativo debe centrarse en lo pedagógico.

Tanto la gestión escolar y el liderazgo educativo son variables que están más allá de la sala de clases. Sin embargo estas impactan en los aprendizajes, por ejemplo, aquellas escuelas que cuentan con visión ligada al clima o cultura académica y con elevadas expectativas del rendimiento de los estudiantes y del trabajo de los profesores. Es importante el rol del líder eficaz para la organización y el desarrollo organizacional en este caso el director debe generar diversas acciones para alcanzar los objetivos propuestos.

El liderazgo pedagógico, a nivel de escuelas, desempeña un rol altamente significativo en el desarrollo de cambios en las prácticas docentes, en la calidad de estas, y en el impacto que presentan sobre la calidad del aprendizaje de los estudiantes (Anderson, 2010). En el liderazgo de las escuelas eficaces y que mejoran, los líderes se centran más en aspectos relacionados con la enseñanza y el aprendizaje que en lo administrativo, el foco está centrado principalmente en la gestión de los aprendizajes y la mejora de las prácticas docentes. (Muijs, 2003); Citado por Guillermo Rodríguez Molina Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza, Pág 257.

Sammons, Hilman y Mortimore describen once características que van ligadas a la mejora escolar y los procesos de autoevaluación, componentes que no deben considerarse independientes unos de otros. Estos once factores que se nombran a continuación tienen como objetivo centrarse en la enseñanza efectiva, definida como la habilidad que posee un profesor para que sus estudiantes logren los objetivos de aprendizaje definido por currículum vigente.

1. Liderazgo profesional
2. Visión y objetivos compartidos
3. Ambiente de aprendizaje

4. La enseñanza y el aprendizaje como centro de la actividad
5. Enseñanza con propósitos
6. Expectativas elevadas
7. Reforzamiento positivo
8. Seguimiento de avances
9. Derechos y responsabilidades de los alumnos
10. Colaboración hogar-Escuela
11. Organización para el aprendizaje

De acuerdo con un estudio del Ministerio de Educación (Mineduc, 2008) las prácticas llevadas a cabo por el líder pedagógico en las instituciones educativas que obtienen buenos resultados utilizan los siguientes procedimientos y/o acciones:

- Ajustan estilo a las necesidades (contexto), se adecuan diversos estilos.
- Son buenos para gestionar y liderar cambios en la institución en su disciplina.
- Son buenos administradores y ejecutores de tareas más concretas y prácticas.
- Autocríticos (les resulta más fácil diagnosticar y resolver).
- Más rigurosos y controladores (supervisan, evalúan, hacen seguimiento al trabajo docente) Observar las clases de sus profesores, con la finalidad de hacer intervenciones positivas y orientarlo para el cumplimiento de la visión, dentro de este aspecto.
- Más progresistas, innovadores, dispuestos al cambio, aceptan desafíos, preocupados por la actualización, renovación, etc.
- Mayor proyección o visión de futuro (visión de contexto, planificación, organización).
- Más técnicos. Menor experticia, dominio técnico.
- Más optimistas.
- Trabajan en equipo, comparten y delegan tareas, trabajo colaborativo

Las acciones mencionadas pertenecen al contexto de las escuelas eficaces, porque *“promueven, en forma duradera, el desarrollo integral de todos y cada uno de sus alumnos, más allá de lo que sería previsible, teniendo en cuenta su rendimiento inicial y su situación social, cultural y económica”* (Murillo, 2003).

Actualmente los líderes eficaces participan en distintas tareas como lo es el acompañamiento pedagógico, a través de habituales visitas a las aulas para observar y conversar con los docentes y/o estudiantes, con el fin de apoyarlos para obtener mejores resultados, y también para realizar supervisiones formales. El acompañamiento y/o supervisión por parte de los líderes y/o equipo técnico refuerza los procesos y normas del trabajo colectivo, en los cuales los docentes analizan datos entre ellos mismos sobre sus prácticas pedagógicas, y también por los resultados de aprendizaje que se están logrando (Anderson, 2010).

Los líderes que supervisan y/o acompañan en el aula tiene como propósito ayudar a los profesores en la adquisición de nuevos conocimientos, habilidades y competencias, desarrollar sus conocimientos, orientar y entender situaciones, y que él entienda y reflexione para que encuentre alternativas de soluciones a los problemas que afecten el desempeño Balsón, (2008). Citado por Guillermo Rodríguez Molina Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza, Pág 257

Dentro de los requerimientos y características de los líderes pedagógicos existe la relación dada entre la supervisión y acompañamiento la cual depende de cada institución escolar. En este sentido, las funciones que adopta el líder pedagógico deben ser consideradas como un aporte para los profesores para mejorar sus prácticas y evitar que puedan caer en la rutina del quehacer diario, la deserción escolar, baja participación de los estudiantes, repetición en la planificación, desmotivaciones, entre otras.

Además deben lograr que los docentes sean efectivos, dado que estos desean que sus estudiantes prosperen y obtengan altos resultados académicos y que les vaya bien en el colegio. Ellos motivan a los estudiantes a aprender, les ayudan a elevar su confianza tanto adentro como afuera de la sala de clase y los motivan a desempeñarse aún mejor en la escuela.

Balzán, (2008) señala que la tarea del líder pedagógico está orientada por tres dimensiones que desempeña: planificador, organizador y evaluador.

Planificador:

La planificación es admitida como la más elemental de las funciones, porque de ella derivan las demás. A través de la planificación la organización debe determinar objetivos de la calidad, la necesidad de establecer procesos, documentos, y de proporcionar recursos específicos para obtener un producto (Balzán, 2008).

En el ámbito educativo es necesaria la planificación de los supervisores; esta debe tener una clara instrucción de los pasos que se han de seguir en los procesos que se llevan a cabo para obtener logros de metas y objetivos planteados, garantizando siempre el éxito. Además la planificación mantiene al supervisor actualizado en cuanto a los hechos que se suscitan, permite con anticipación cómo abordarlos. El rol que ocupa el líder pedagógico dentro de la institución educativa es fundamental en el desarrollo y funcionamiento. Gestión Curricular supone *“un saber, pero no un mero saber técnico, sino uno sobre la situación en la que se interviene: la escucha atenta, la propuesta, crear condiciones para pensar, rediseñando sobre la marcha”* (Blejmar, 2001, en Tello, 2008).

Organizador:

Dentro de las responsabilidades básicas del supervisor docente está la organización. Para orientar a un trabajo colaborativo y eficaz, debe

determinar las actividades, jerarquizarlas por orden de importancia, según la necesidad evidentemente la programación es valiosa, pues permite que el personal de la escuela conozca lo que acontece en ella, y asimismo pueden prepararse organizadamente para prever situaciones y tener una visión del trabajo en conjunto; esta función está relacionada con la acción de acompañamiento pedagógico que el supervisor y el director deberían cumplir.

Evaluador:

La función del evaluador es verificar el cumplimiento de lo planeado, si se logró satisfactoriamente, y constatar si todo se ha realizado conforme a lo programado, a las órdenes y a los principios entregados y aceptados; de lo contrario, deberá reorientar el proceso para optimizarlo. También sirve para determinar si es necesario aplicar medidas correctivas de acuerdo con lo planificado, y así lograr las metas propuestas ya sea en el aula o en la institución educativa, como oportunidad de reorientar el proceso de enseñanza, tan importante para afianzar el conocimiento en los procesos de aprendizajes.

Con la supervisión del evaluador se *“logra el cambio progresivo, planificado y evaluado, el trabajo en equipo, un sistema de comunicación eficiente, la consideración del liderazgo, la existencia de las buenas relaciones humanas entre los participantes”* (Requeijo, en Finol, 2004).

3.2 ACOMPAÑAMIENTO Y GESTIÓN ESCOLAR

Actualmente, el acompañamiento docente en el aula es una acción fundamental para que el quehacer educativo contribuya a la mejora de la escuela. Esta práctica busca la toma de decisiones y construcción de objetivos compartidos que conducen a mejorar la práctica docente, los niveles de aprendizajes, resultados de los estudiantes y, además, aportar al desarrollo de la unidad educativa. Muchas veces esta práctica no guarda ninguna relación con el sentido del concepto acompañamiento; en algunos casos solo busca el control o supervisión de las prácticas educativas.

Buscando una definición precisa del concepto acompañar el diccionario de la lengua española que lo define como *“Estar o ir en compañía de otra u otras personas. Juntar o agregar algo a otra cosa. (...) Participar en los sentimientos de alguien”*. Otra definición de la palabra acompañar, proveniente del griego que significa *“comer pan juntos”*.

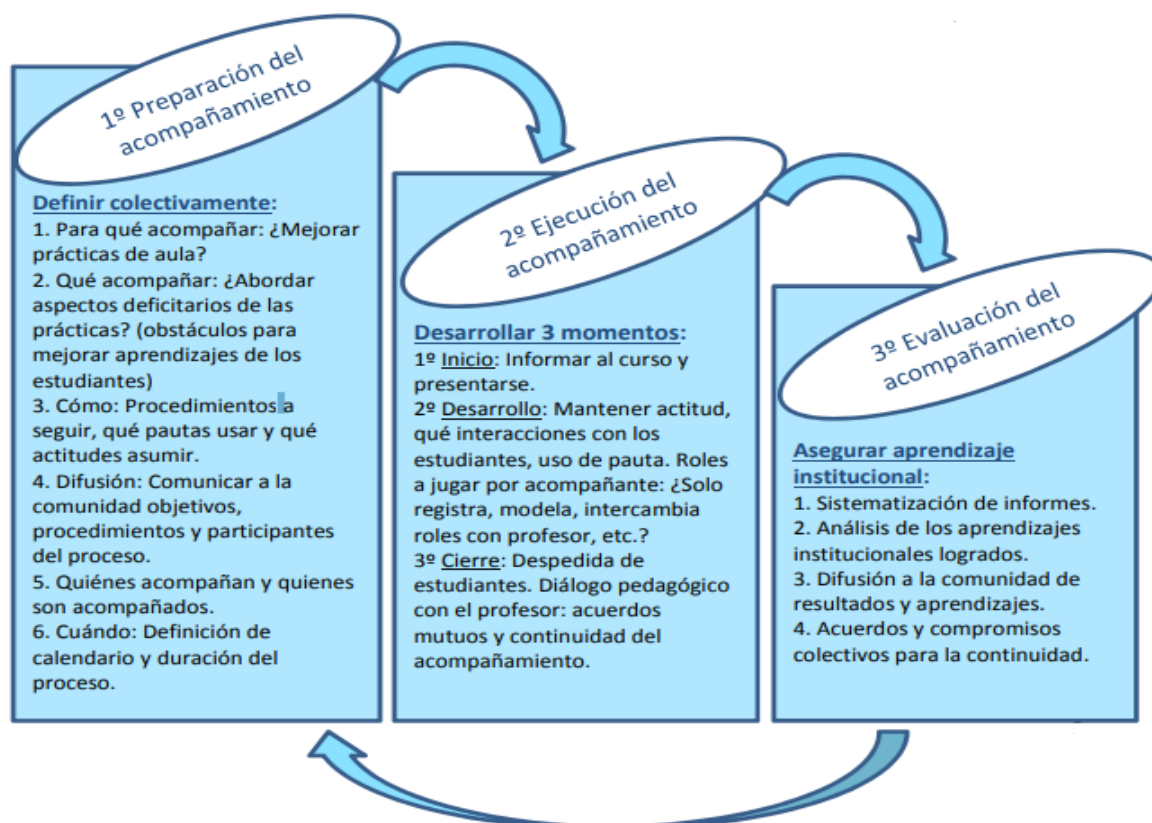
Angélica Zulantay define el Acompañamiento Docente, como *la acción de trabajo compartido entre el profesor de aula u otro profesional, quien asume el rol de colaborador puede ser un docente par, directivo, técnico u otro profesional especialista. En equipo, diagnostican prácticas docentes, toman decisiones, realizan clases, evalúan aprendizajes, se autoevalúan, preparan clases juntos, etc. Educarchile -Gestión y Dirección Escolar de Calidad Autor: Angélica Zulantay Pág.1*

En otras indagaciones sobre el tema del acompañamiento, Fernando Maureira, señala *“se emplea cada vez de forma más frecuente en el ambiente educacional chileno, pero en sus usos es posible encontrar concepciones muy diferentes entre sí; es habitual incluso que se aplique ese nombre a prácticas que en esencia no guardan ninguna proximidad con el sentido más propio del concepto de acompañamiento”*... Además piensa que es importante *“hacer una definición del concepto de acompañamiento*

más precisa y también factible de ser aplicada a la acción, ya que puede ser un aporte significativo al éxito de una innovación pertinente y relevante para el mejoramiento de prácticas escolares sustantivas, fortaleciendo de manera significativa la profesionalización docente”. Cuaderno de Educación N° 66, junio de 2015. Pág 1

Adema este autor ha realizado diversos aportes sobre este tema en nuestro país y el acompañamiento lo define como “una poderosa herramienta para el mejoramiento significativo de prácticas de enseñanza - aprendizaje... concebido como un ciclo que involucra a todo un centro educativo, y articula la gestión institucional y la gestión de aula”.

Propone el acompañamiento aula debe ser una herramienta de planificación para la gestión escolar y debe cumplir tres pasos que a continuación de exponen.



Fuente: Fernando Maureira Tapia, Facultad de Educación U. A. Hurtado

Tanto la gestión directiva como de aula buscan trabajar acciones propuestas por el acompañamiento para mejorar la calidad del proceso educativo. La tarea del director no solo es centrar su labor pedagógica en identificar las fortalezas y debilidades que los profesores presentan en su quehacer educativo, sino que es fundamental acompañar al docente en su práctica en el aula, con el propósito de mejorar sus competencias a través de la reflexión y de la retroalimentación, lo que significa identificar qué y cómo aprenden los estudiantes de acuerdo con su contexto sociocultural, además de conocer las estrategias de aprendizaje que permitan elevar el nivel de aprendizaje de los alumnos.

Una de las actividades más comunes en la actualidad para acompañamiento de aula y liderazgo pedagógico es la Observación de Clases, ya que permite realizar un diagnóstico sobre la programación curricular, las prácticas pedagógicas, analizar y evaluar las clases planificadas o programadas, evaluación de aprendizajes y de la enseñanza. Además analizar las prácticas docentes para detectar fortalezas y debilidades que permitan diseñar Planes de Acompañamiento con o sin aviso dirigidos a observar el desarrollo profesional docente con el propósito llevar a cabo seguimiento a los acuerdos y programación de los acompañamientos. También permite observar el desempeño de los estudiantes en clases, la participación, la Integración y el trabajo colaborativo entre pares.

3.3 SISTEMATIZACIÓN Y EVALUACIÓN

La sistematización es una herramienta muy importante para el ámbito de la investigación educativa. A través de ella se busca recopilar, reflexionar, ordenar y comparar diferentes experiencias vividas, de tal forma que se puedan analizar de modo crítico, encontrando un orden lógico, considerando distintos componentes que intervienen con el propósito de resolver de mejor manera una problemática o necesidad educativa. Es decir, se busca documentar por escrito las conclusiones de experiencias o lecciones para ser comunicadas a los demás.

En el Manual Para la Sistematización de Proyectos Educativos de Área Social existen diversas definiciones sobre sistematización. Para esta ocasión considero a Martinic; Walker, (1987) que la definen como *“Un proceso a través del cual se recupera lo que los sujetos saben de su experiencia para poder comprenderla, interpretada y comunicarlo, produciéndose así un nuevo tipo de conocimiento”*

En el mismo Manual se hace mención a tres categorías de objetivos que pueden darse en procesos de sistematización (Palma y otros, 1992)

1. Favorecer el intercambio de experiencias entre distintos equipos.

Este objetivo trata de que hay que realizar una “traducción” de diferentes experiencias o acción utilizando un “código”, que permita la recíproca comunicación o intercambio del producto de estas sistematizaciones. Lo cual ocurre a través de un documento o informe que da cuenta de lo realizado.

2. La comprensión y la reflexión de un equipo sobre su propio trabajo.

Martinic (1988), señala que la sistematización de las prácticas de los equipos de acción tiene como objetivo que el promotor y/o educador *“recupere su relación con la práctica que desarrolla, organizando lo que sabe de ella y comunicándola a otros, al como reflexionar, cuestionar y ademar su práctica*

a las necesidades de los grupos con los que trabajan”. Además, esta acción da en el clavo para que los educadores o promotores puedan enfrentar adecuadamente las situaciones inestables, cambiantes o inéditas.

3. Adquirir conocimiento (o teoría) a partir de la práctica.

Es cuando la sistematización se entiende como *“un proceso permanente y acumulativo de producción de conocimiento a partir de las prácticas de intervención en la realidad social. A través de la sistematización se pretende explicitar los supuestos, hipótesis, metodologías y marcos teóricos con que operan los equipos”* (Martinic; Walker, 1987). Asimismo articula teoría y práctica, permite trasladarse del conocimiento de la experiencia al conocimiento consciente y organizado.

La palabra evaluar proviene del latín valué, cuyo significado es valor, a raíz de ello e-valué significa “poner valor”.

Acerca del concepto *evaluación* Susana Ascencio y otros, señala que muchas veces en la vida cotidiana es recurrente emitir un juicio de valor con respecto a alguien o algo ya sea en lo laboral, en la vida escolar o personal. Cuando esta acción de valorar a alguien, algo, o un hecho del pasado se realiza de forma sistemática y rigurosa requiere de metodología, de pasos para lograr conseguir información de aquello que se quiere valorar.

Guillermo Briones (1991) expresa que en su acepción el término evaluación *“se utiliza para referirse al acto de juzgar o apreciar la importancia de un determinado objeto, situación o proceso en relación con ciertas funciones que deberían cumplirse o con ciertos criterios o valores, explicitados o no.* Además, señala que debe existir la claridad sobre el qué y para qué evaluar bajo dos contextos; uno considerado desde el punto de *vista de la medición que permite cuantificar, numerar o asignar puntuaciones a objetos o*

personas evaluadas y de la determinación de logros o resultados en comparación con objetivos propuestos en un programa.

Pilar Teleña (2009) señala que la evaluación *se concibe como una actividad o proceso sistemático de identificación, recogida y tratamiento de datos sobre elementos y hechos educativos, con el objetivo de valorarlos y calificarlos primero tomando como referencia un patrón o criterio, sobre dicha valoración y calificación tomar decisiones para mejorar el proceso.*

La coordinación entre los profesores, las relaciones con las familias, observar el desarrollo profesional docente en el aula; registrar cómo son los comportamientos y actitudes personales en el aula, porque consideramos que son únicamente los profesores los responsables de lo que ocurre con los estudiantes y de todo lo que afecta directamente al proceso de enseñanza y aprendizaje.

Se sabe que a los profesores les cuesta compartir sus métodos con los demás, materiales e incluso los sentimientos. Es importante saltar las barreras impuestas, y reflexionar sobre sus propios conocimientos, dudas y certezas para ser mejores profesores para beneficio directo de todos los estudiantes.

De todo lo anterior hemos de concluir que tanto la evaluación como la sistematización de la práctica docente son trascendentales para provocar cambios y mejorar en las instituciones educativas haciéndolas más eficaces.

La gestión escolar establece las bases para que los procesos pedagógicos se desarrollen con calidad y con la participación de toda la comunidad educativa; en ese contexto, la dirección debe ejercer un liderazgo pedagógico con una clara visión educativa que le permita orientar la acción escolar hacia la mejora continua de los aprendizajes.

Para las instituciones educativas es fundamental contar prácticas pedagógicas exitosas y con propósitos definidos. En este caso el acompañamiento pedagógico u observación de aula, es considerada una riqueza de experiencias vividas por parte de directivos y docentes por ser ellos protagonistas principales para consolidar a través de un documento esta práctica, tener la oportunidad de estar atentos a su desarrollo, comunicarla y compartirla para mejorar los aprendizajes de estudiantes y docentes.

Asimismo es elemental definir estrategias y metodologías para enriquecer el quehacer docente, a partir de la transformación de su propia práctica, constituyendo un proceso de reflexión, evaluación y conceptualización sobre la realidad educativa. Al asumir la tarea de sistematizar, es necesario revisar el quehacer docente a fin de darle un nuevo sentido a lo que hacen los docente y, de esta manera, evitar las rutinas.

La evaluación considerada como una retroalimentación permanente al acompañamiento, permite la participación y las reflexiones de todos los actores del proceso educativo para promover el desarrollo integral en la formación de los docentes de tal manera que sean capaces de construir otros sentidos, acerca de su quehacer educativo.

La sistematización de las buenas prácticas o innovaciones educativas en cualquier ámbito de la gestión escolar tiene la finalidad de fortalecer la profesión docente, la mejora continua.

Óscar Jara Holliday (2012) sostiene que: *“La sistematización es aquella interpretación crítica de una o varias experiencias que, a partir de su ordenamiento y reconstrucción, descubre o explicita la lógica y el sentido del proceso vivido en ellas: los diversos factores que intervinieron, cómo se relacionaron entre sí y por qué lo hicieron de ese modo”*.

“La Sistematización de Experiencias produce conocimientos y aprendizajes significativos que posibilitan apropiarse críticamente de las experiencias vividas (sus saberes y sentires), comprenderlas teóricamente y orientarlas hacia el futuro con una perspectiva transformadora”.

CAPITULO 4. DISEÑO METODOLÓGICO

4.1 METODOLOGÍA

El trabajo efectuado corresponde a una investigación cualitativa, que reviste un carácter descriptivo-interpretativo. Descriptivo porque es de interés de esta investigación abordar el problema (Sistematizar y evaluar los procesos de seguimiento y monitoreo que realiza el equipo de gestión a los docentes) para lograr una comprensión de cómo se hace el acompañamiento docente en la Escuela Teresa de Calcuta. E interpretativo porque explica lo que hace los docentes en sus aulas. Se maneja la línea cuantitativa como un método no invasivo, dado que los datos que arrojan las pautas de cotejos deben presentarse en porcentajes; sin embargo son usados solo para interpretar o realizar comentarios sobre el acompañamiento docente.

Por otra parte, al considerar que para comprender la realidad educativa desde la perspectiva de los objetivos que se plantean en esta tesis, se hace necesario utilizar una metodología exploratoria para indagar sobre los conocimientos y creencias que tienen los docentes sobre lo que significa ser un buen docente. Oportunidad para conocer más en profundidad las opiniones de los participantes y para identificar las dificultades y/o los avances del docente a la hora de realizar sus clases. Además de comparar los resultados de avances del trabajo pedagógico que se refleja en los datos aportados por los registros de observaciones con la percepción sobre la efectividad en el aula.

4.2 PARTICIPANTES:

Los actores involucrados en las entrevistas son una muestra de docentes de primer ciclo y segundo ciclo básico de manera de poder obtener distintas miradas ante el tema de estudio y poder confrontar sus visiones acerca de lo que entienden por efectividad. Se consideró a tres docentes de primer ciclo y tres de segundo ciclo, correspondió a una muestra relativamente

heterogénea, ya que los participantes poseen diferencia respecto a los años de experiencia, especialidades, menciones. Por lo tanto, la muestra total consideró a 6 profesores, de una población total de 13 docentes. Los actores participantes en los registro de observaciones son todos los docentes de la institución educativa (13 profesores)

4.3 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

Los instrumentos usados para la recolección de información han sido: la revisión de bibliografía y de documentos institucionales relevantes con el propósito de estudio, pero fundamentalmente los registros de las observaciones directa de aula.

4.3.1 CUESTIONARIO (ENTREVISTA): está dividido en dos partes la primera tiene relación con la identificación del docente entrevistado y la segunda parte con preguntas abiertas o semi-estructuradas (preguntas aclaratorias antes respuestas poco claras y precisas)

El cuestionario para la entrevista tiene la siguiente estructura:

Identificación del docente

Nombre :
Edad :
Asignatura :
Mención :
Experiencia laboral :

Preguntas

- 1.- ¿Qué es un profesor efectivo?
- 2.- ¿Qué características debe tener un profesor efectivo?
- 3.- ¿La escuela donde trabaja es efectiva?

Tabla n° 1 actores involucrados

Participante	Edad	Experiencia Laboral	Mención	Genero	Asignaturas
Docente 2° básico	43	12	Trastornos del aprendizaje	Masculino	todas
Docente 3° básico	59	35	No tiene	Femenino	todas
Docente 4° básico	31	8	No tiene	Femenino	todas
Docente 5°, 6°, 7° y 8° básico	59	38	Matemáticas	Femenino	Matemáticas Historia
Docente 5°, 6°, 7° y 8° básico	62	43	Cs Naturales	Masculino	Cs Naturales
Docente 5°, 6°, 7° y 8° básico	46	26	No tiene	Femenino	Lenguaje, Artes visuales y Música

4.3.2 REGISTROS DE OBSERVACIONES DE AULA:

Están contruidos a partir de una pauta de cotejo proporcionada por el Mineduc (apoyo compartido, PAC). Su foco es la práctica pedagógica, considera el monitoreo y trabajo con los estudiantes, la participación de estos en distintos momentos de la clase, la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje, la planificación y metodología, la enseñanza para el aprendizaje y el dominio de la asignatura. La estructura de la pauta consta de cuatro focos con sus respectivos indicadores, además tiene tres criterio de logros si están presentes, no están presente o No aplica. El primer Foco: Implementación Efectiva del Currículum, tiene siete indicadores. El segundo Foco basados en los dominios del Marco de la Buena Enseñanza (MBE): Fomento de un Clima y una Cultura Escolar Favorable para el Aprendizaje, tiene siete indicadores. Tercer Foco: Optimización del Uso del Tiempo, tiene

ocho indicadores. IV Foco: Monitoreo del Logro de los Aprendizajes de los Estudiantes, tiene seis indicadores. Cada foco da instancias para realizar sugerencias, fortaleza y debilidades de los docentes en el desarrollo de sus clases de forma superficial

Hemos utilizado los registros de dos tipos de observaciones realizadas: *Visitas de periodo completo* que se realizan en un periodo de 2 horas pedagógicas con y sin aviso a los docentes, que son realizadas por un integrante de equipo de liderazgo escolar (ELE). Los resultados de la observación son entregados a la Jefa de la Unidad Técnica Pedagógica para una retroalimentación con el fin de que el profesor mejore su desarrollo profesional. Y *Visitas de periodo corto (10 minutos)* sin aviso a los docentes, que se monitorea a través de una misma pauta de cotejo que está presente en la clase de cada docente de acuerdo a su planificación y en lugar visible.

Posteriormente a cada observación se entregan los registros de las mismas a la jefa de UTP para sus respectivas retroalimentaciones. Se efectúan como mínimo dos visita semestrales.

Las observaciones de aula se dividen en dos tipos:

Visitas de periodo completo:

Este acompañamiento se realiza en un periodo de 2 horas pedagógicas con sin aviso a los docentes, se usa una pauta de cotejo proporcionada por el Mineduc (apoyo compartido, PAC). Se deben efectuar dos visitas anuales como mínimo. Su foco es la práctica pedagógica, considera el monitoreo y trabajo con los estudiantes, la participación de estos en distintos momentos de la clase, la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje, la planificación y metodología, la enseñanza para el aprendizaje y el dominio de la asignatura. Los resultados de la observación son entregados a la Jefa de la Unidad Técnica Pedagógica para una retroalimentación con el fin de que el profesor mejore su desarrollo profesional.

Visitas de 10 minutos:

Este acompañamiento dentro del aula es realizado por un periodo de 10 minutos y sin aviso a los docentes, se monitorea a través de una pauta de cotejo el momento de la clase que esta cada docente de acuerdo a su planificación la que debe estar en lugar visible. Posteriormente se entrega jefa de UTP para sus respectivas retroalimentaciones. Se efectúan como mínimo dos visita semestrales.

CAPITULO 5. ANALISIS DE RESULTADOS

5.1 INTERPRETACIÓN DE DATOS

5.1.1 LAS PAUTAS DE LAS OBSERVACIONES DE AULA CON AVISO Y SIN AVISO

En ambos casos este instrumento contiene una lista de criterios o indicadores establecidos, en la cual únicamente se califica la presencia o ausencia de estos. Es decir, carecen de un registro u observación para evidenciar cómo y de qué forma se desarrolla el proceso de acompañamiento.

Este instrumento debiera ser “un recurso de apoyo en la labor educativa” que permite dar seguimiento, control y regulación de los conocimientos, habilidades y destrezas que desarrolla el docente a la hora de realizar sus clases. Sin embargo da pie para dar cuenta de una situación rutinaria de prácticas docentes que carecen de un registro o de una observación que evidencie el desempeño profesional de cada docente a la hora de realizar sus clases de acuerdo a la categoría de: ejemplar, competente o básico.

De acuerdo a las pautas de observaciones de aula con y sin aviso se evidencia que:

Primer Foco: Implementación Efectiva del Currículum.

Los registros dan cuenta que el 100% de los docentes cumple con:

- 1.- La planificación de clases está físicamente en la sala.
- 2.- La clase desarrollada es concordante con la clase planificada.
- 3.- Los objetivos de la clase se escriben en el pizarrón o en otro lugar visible, por lo tanto pueden ser vistos por todos los presentes.

4.- El docente al realizar la clase hace uso de los recursos materiales y/o tecnológicos considerados en la planificación.

Sin embargo, no existe una especificidad o descripción detallada de la planificación utilizada o de los recursos o materiales utilizados en el desarrollo de la clase.

Segundo Foco: Fomento de un Clima y una Cultura Escolar favorable para el aprendizaje.

De acuerdo a los registros el 86% de los docentes se esfuerza por mantener un buen clima de aula, estimulando las buenas conductas con incentivos o refuerzos positivos (estímulos verbales, escritos, premios, otros) respetando los protocolos de la clase y rutinas de buen comportamiento dentro y fuera de esta. Se evidenciaron estas normas de comportamiento en las clases observadas. Como ejemplo, los estudiantes entran y salen de la sala en forma ordenada, saludan y se despiden de los docentes, y respetan los turnos para opinar.

Además los profesores utilizan una variedad de estrategias para mantener la motivación de todos los alumnos, incorporan tics en el aula para lograr aprendizajes significativos.

Un 76% de los profesores durante el desarrollo de la clase realiza un patrón de interacción de tipo: monólogo, pregunta evaluativa, explicativa, argumentativa. Sin embargo se observa que los estudiantes demuestran una actitud activa frente a las actividades de las clases pues trabajan, escriben, consultan, responden y piden ayuda si es necesario.

Los registros dan cuenta también que el 71% de los docentes desarrolla el pensamiento de los estudiantes, activa con preguntas desafiantes en donde deben opinar y reflexionar. Sin embargo no existe registro de ejemplos de preguntas de este tipo.

Tercer Foco: Optimización del uso del tiempo para el Aprendizaje.

De acuerdo a este foco los registros arrojan que el 100% de los profesores privilegia las horas lectivas por sobre otras actividades (internas y externas de la clase), con el propósito de abordar la cobertura curricular.

Sin embargo el 93% de los docentes no logra que todos los estudiantes realicen las actividades de la clase (tareas o actividad correspondiente y no realiza una actividad de cierre de la clase que promuevan la reflexión de los estudiantes acerca de lo aprendido.

Cuarto Foco: Monitoreo del logro de los aprendizajes.

En el desarrollo de la clase, el 100% de los docentes verifica constantemente la comprensión por parte de los alumnos de los contenidos trabajados. Realiza preguntas y son coherentes con el objetivo de aprendizaje, monitorea el desempeño y el progreso de sus estudiantes y ofrece espacios para dudas y preguntas.

Sin embargo no todos los estudiantes tienen la posibilidad de ser interrogados, solo lo hacen un 93%, y esto porque la mayoría de los docentes son pasivos y esperan la participación autentica de los alumnos, no ofreciendo espacios a dudas y preguntas.

En consecuencia los resultados según visitas al aula fueron, de un total de 14 docentes visitados en el aula un 11 docente se ubican en el nivel de desempeño ejemplar, lo que corresponde a un 76% de los docentes observados. Su desempeño profesional es claro y destacable dentro lo pedagógico y cumplen con todos los indicadores de la pauta de observación de clases. Dentro de rango del nivel de desempeño competente se encuentran 2 docentes, es decir; un 14% de los profesores observados desarrolla un desempeño profesional adecuado. Cumple con lo pedagógico

para ejercer profesionalmente su rol de docente, tiene un buen desempeño. En el nivel de desempeño estándar o en desarrollo sólo se encuentra 1 docente, equivale al 7% de los docentes observados Indica un desempeño profesional irregular (ocasionalmente) cumplen con los indicadores de la pauta de observación de clases.

5.1.2 ENTREVISTAS

Un 100% de los docentes entrevistados respondieron el primer ítem del cuestionario correspondiente a la Identificación del docente de acuerdo a los criterios (tabla) en forma clara y precisa.

En relación al segundo ítem se realizan tres preguntas.

Pregunta N° 1 ¿Qué es un profesor efectivo?

Tres docentes señalan que *“es aquel que es capaz de obtener buenos resultados o buenos logros en los alumnos... Debe ser un profesor completo que abarca todos los ámbitos, saber a dónde va, tener claros los objetivos... Debe ser una persona que ama su trabajo, conocer la importancia de ser docente, bien preparada que domine el currículum, estrategias y métodos... Además debe prepararse para cada una de las clases sean realmente positiva... Que maneje técnicas necesarias para que los niños y niñas aprendan”*. Para entender las técnicas utilizada se realiza una pregunta adicional (Cuáles serían esas técnicas) Las técnicas *serían “el manejo de didácticas, distintas formas de hacer las clases de acuerdo al alumnado, capacidad para atender a todos los estudiantes que se tenga en la sala y debe tener constante perfeccionamiento en general”*.

Un docente expresa que el docente efectivo *“tiene que ser en primer lugar planificado, organizado en relación a todas sus tareas, con el trabajo que le corresponde hacer”*

Un docente señala “Debe tener alta expectativas y lograr que todos de una u otra manera logren los objetivos... Debe ser un motivador, afectivo, cariñoso y comprometido” con su quehacer educativo”.

Pregunta N° 2 ¿Qué características debe tener un profesor efectivo?

De acuerdo a las respuestas obtenidas sobre las características del docente efectivo que han sido categorizadas de acuerdo a:

Características centradas en la docencia

- 1. Conoce a sus alumnos (conocer más allá del aula lo que son los niños y niñas)*
- 2. Prepara bien las clases (adecuadas al grupo curso)*
- 3. Tiene capacidad de relación (bueno, amable con los alumnos)*
- 4. Conoce a sus alumnos (trabajar con la diversidad)*
- 5. Cercano a los alumnos*
- 6. Maneja el currículum*
- 7. Clases bien preparadas*
- 8. Preocupación por el alumno meticoloso preocupa de los detalles*
- 9. Desarrolla empatía con los alumnos y alumnas para lograr resultados*
- 10. Creativo para captar la atención de los estudiantes*
- 11. Innovador para realizar nuevas cosas para generar la motivación de los estudiantes*
- 12. Creer en las capacidades de los alumnos*
- 13. Debe ser asequible a los alumnos*
- 14. Apoyo permanente*
- 15. Docente integrador*
- 16. Vocación: Se demuestra un entusiasmo por enseñar y dar prioridad a los aspectos formativos en su tarea educativa porque los docentes proyectan las altas expectativas respecto a la capacidad de logro de sus alumnos.*

Habilidades para el equipo de trabajo

1. *Tiene capacidad de relación*
2. *Trabaja en equipo*
3. *Empático con sus pares*

Compromiso con la institución

1. *Colabora y coopera con los demás buscando experiencias exitosas*
2. *Abierto a la crítica y al apoyo de los demás*
3. *Tener buena armonía con los apoderados*

Características personales

Los Rasgos personales como las **Características individuales del profesor** Influyen en el rendimiento académicos de los estudiantes

1. *Estudioso*
2. *Persistente*
3. *Alegre*
4. *Bromista*
5. *Feliz*
6. *Responsable,*
7. *Planificado*
8. *Organizado*
9. *Metódico*
10. *Y dinámico*

Para obtener mayor información se realizaron tres preguntas adicionales (*¿Qué otras características son importantes, aparte de las mencionadas?, ¿A qué se refiere con eso? Y ¿Qué otras características debe tener un docente efectivo*)

De acuerdo a las respuestas dadas, en esta escuela predominan las características centradas en la docencia, seguidas de las personales. Sin embargo no dejan de lado el trabajo en equipo y la empatía con sus pares.

También existe cierto compromiso con la institución debido a que colaboran y cooperan con los demás buscando experiencias exitosas, están abiertos a la crítica y al apoyo de los demás y tienen buena armonía con los apoderados

Pregunta N° 3 ¿La escuela donde trabaja es efectiva?

En relación a los años de experiencia los tres docentes que llevan más años de experiencias responden que sí y fundamenta que se debe a: una excelente organización y un buen equipo de profesores y directivos, se cumplen metas y objetivos y con el currículum. Además una escuela efectiva tiene logro y esta institución educativa lo tiene a través de las observaciones de aula definidas con sus tres momentos de la clase, pasantías internas y lecturas compartidas, buenas planificaciones, tenemos altas expectativas y se cumple con los planes y programas.

En relación a las respuestas dadas por los docentes con menos años de experiencias señalan que la escuela está en un proceso para que la escuela sea efectiva. Los fundamentos de dos profesores son los mismos dadas por sus pares lo único que cambia “*se está en un proceso*”. Y el otro fundamento corresponde a un o una docente que señala que depende de las decisiones, a veces no se da solución algunas situaciones, además que no se considera el medio donde se está inserto para los resultados académicos y que siempre se puede mejorar.

La pregunta inicial se apoyó de preguntas adicionales para obtener mayor detalles en sus respuestas. (¿Cómo usted presiente que el colegio tiene esa efectividad, usted dice que tiene apoyo de la jefa técnico, pero cómo, a través de qué. Usted dice que es efectiva, cómo usted sabe que la escuela es efectiva?, ¿Qué es currículum como corresponde según Ud.?, ¿Cómo? y ¿Qué hace a diario acá en la escuela?)

5.2 RESULTADOS

5.2.1 LAS OBSERVACIONES DE AULAS:

Según los registros de las pautas de observaciones de aula se evidencia que tanto las visitas con y sin aviso evidencia fortalezas respecto a los siguientes focos

Respecto a la planificación: Los docentes cuentan con estrategias de trabajo en aula y de planificación de la enseñanza, permiten a la institución responder al currículum vigente. Sin embargo no existe un registro o acuerdos como comunidad educativa. Destacan muy bien los momentos de la clase, con actividades de inicio, desarrollo y cierre. Existe una coherencia entre la Planificación de la clase y las actividades observadas y todas tienen sus adecuaciones curriculares correspondientes. Sin embargo existe 3 docentes que no logran un 100% esta variable. Existen instancias donde la planificación no está en un lugar visible para realizar la observación.

Sobre el uso de recursos: Los docentes utilizan recursos didácticos (material concreto) y tecnológicos (data, computador, equipo de música, micrófono, pizarra interactiva, guías en colores, láminas,) Sin embargo las salas no cuentan con internet y la sala de computación la mayoría de los computadores están obsoletos. Otra es la burocracia para conseguir los recursos.

Respecto a la Didáctica y Metodología: Las preguntas realizadas por los profesores en sus clases son relacionadas con los aprendizajes previos y son pertinentes, según el contexto.

Tanto los cuadernos y las guías de aprendizajes son monitoreados por el profesor/a en las diferentes asignaturas. También fomentan la amplitud de vocabulario.

Pre-básica y 1º ciclo, se destacan por tener su sala letrada y con apoyo de material didáctico.

Se observa un buen clima de aula en todos los cursos. Todos los docentes realizan lectura de protocolos de la clase. Se destaca primer ciclo optimizando el uso del tiempo, tomando oportunamente los cursos. Sin embargo los resultados académicos son oscilante en el tiempo.

.

Respecto a las Evaluaciones: Los profesores utilizan distintas evaluaciones, se destacan las pruebas digitales por su diseño e impresiones a color. Sin embargo las evaluaciones de índole investigativas no se realizan porque el colegio no cuenta con internet ni computadores para ejecutarlas.

Pero, también los registros evidencian **debilidades** que son necesarias de considerar

El proceso de acompañamiento evidencia que no existe un registro detallado que recoja situaciones pedagógicas que permitan una compartida reflexión posterior con los docentes y, por lo tanto, tampoco hay una dinámica institucional y que estimula la autonomía del quehacer profesional de los docentes. Si bien existe una rutina de acompañamiento docente no ha sido suficiente para realizar cambios en las orientaciones del trabajo en aula, relacionados con la planificación de la enseñanza y con la revisión y retroalimentación realizada por la Unidad Técnica Pedagógica.

Las retroalimentaciones son débiles porque solo sirven para justificar la categoría en que se encuentra cada profesor, pero no para una reflexión crítica constructiva sobre su quehacer.

En las pautas utilizadas en las observaciones de aulas no se advierte un registro para la elaboración de un informe sobre el estado de avance de cada

docente ni mucho menos existe una formación y consolidación de rutinas académicas o habilidades por asignaturas.

De los datos obtenidos por los registros también podemos afirmar que los docentes no logran que los estudiantes se convirtieran en protagonistas de su propio aprendizaje debido a los siguientes aspectos:

El cierre de la clase es débil, falta tiempo sobre todo en el 1º período. Tampoco se optimiza la interacción en el aula, dando la posibilidad a todos los alumnos de interactuar y no sólo eligiendo alumnos al azar.

Falta un mayor desplazamiento del docente en la sala de clases y repetir las instrucciones las veces que sea necesario; incorporar actividades lúdicas, en los niveles que corresponda.

Al cerrar la clase, leer el objetivo nuevamente y verificar con los alumnos si este se cumplió.

Los comentarios positivos por parte de los docentes son débiles para estimular cada logro de los estudiantes ya sea escrito, verbal, con notas o por participación, entre otros.

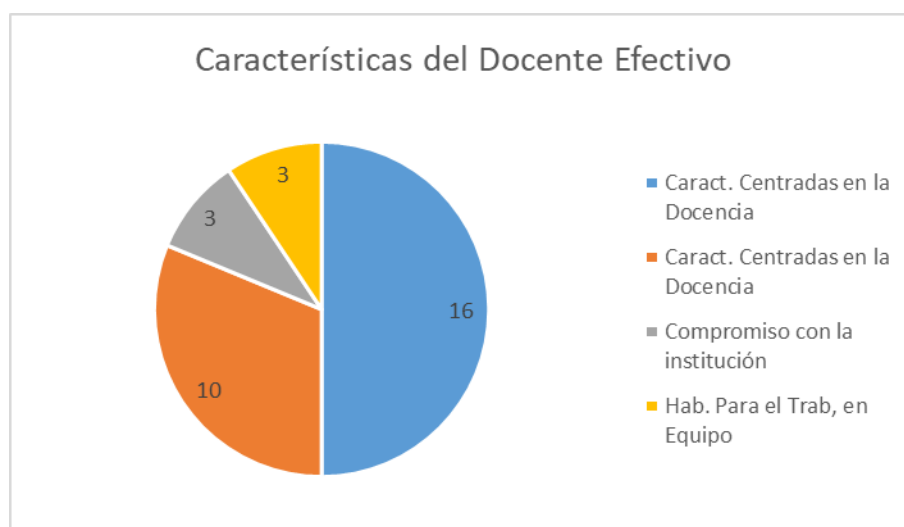
5.2.2 LAS ENTREVISTAS:

En la pregunta N°1 De acuerdo al genero la tendencia se inclina a las mujeres y sus respuestas de un buen docente lo asocian con *“buenos resultados o con lograr metas u objetivos”*, Sin embargo, los demás señalan que un buen docente es cariñoso y preocupado, organizado, comprometido. Por otra parte las respuestas de los docentes se relacionan con la motivación, con el sentido crítico y la eficiencia en su quehacer diario; incluyendo el trabajo en equipo y el compromiso con la institución. Pero no

existe un perfil que detalle las características que debe tener buen docente que pertenezca a esta escuela

En relación a las respuestas de los profesionales con postítulos o mención a pesar de su experiencia de las competencias y saberes no manejan una definición clara del tema, sin embargo los docentes más jóvenes y con menos años de experiencias en el colegio son más asertivos y seguros en dar una definición y concuerdan con autores abordados en esta tesis.

En la Pregunta N° 2 a la luz del análisis realizado de los datos obtenidos, y como refleja el gráfico, podemos afirmar que el aspecto más claramente valorado por los profesores son las características centradas en la docencia (16 particularidades), seguido, con una diferencia significativa, por las características personales (10 particularidades). La capacidad para trabajar en equipo y el compromiso institucional tienen el mismo resultados (3 particularidades).



En la pregunta N° 3 Los profesores que afirman que si la escuela es eficaz son los que tienen más experiencia a lo mejor se pueden atribuir a que existe una mayor identificación con su lugar de trabajo. En cambio los más

nuevos al decir que están en proceso de ser efectivo carecen de fundamentos porque ambos utilizan el mismo fundamento y sus respuestas dejan claro que las prácticas docentes dentro del colegio funcionan para cumplir con el currículum vigente y nombran algunas acciones o practicas instaladas en el establecimiento como: la planificación clase a clase, la observación de aula, los tres momentos de la clase, existe una excelente organización, hay una muy buena jefe técnico.

6.3 SINTESIS DE RESULTADOS

Se evidencia que la escuela cuenta con una organización y con ciertas prácticas que ya están instaladas. Una de ellas es la observación de aula, la que cuenta con un equipo de trabajo establecido para la realización del acompañamiento y posee una planificación de acuerdo a las fechas y horarios que se realizarán los acompañamientos donde se señala la utilización de planificación clase a clases. Dentro de ella detallan los recursos y materiales educativos que van a utilizar. Sin embargo no existen antecedentes que demuestren cómo se llevan a cabo. Algunas respuestas apuntan que la escuela está en proceso para lograr la efectividad. Falta realizar cambios que apunten a la concreción por escrito de algunos de los instrumentos y prácticas. En general dejar evidencia en actas, bitácoras, planes de acompañamiento y reporte de visita para dar paso a una enseñanza efectiva.

Tanto las respuesta dadas en las entrevistas o registro de pauta no demuestran que se realiza una evaluación permanente del proceso de acompañamiento, así mismo no se observan cambios o intervenciones dentro de sus prácticas, tampoco dan señales de un trabajo colaborativo o reflexiones sobre su práctica que permita buscar la eficiencia y eficacia para realizar mejores clases y lograr maximizar los aprendizajes de los estudiantes.

En las respuestas de la entrevista, los docentes nombran algunas características de un profesor efectivo las que están descritas anteriormente, sin embargo, no se evidencia en sus respuestas un perfil docente construido en forma colaborativa con sus pares o como escuela, por ende, carecen de sustentos teóricos, aunque existen prácticas en común especialmente la observación de aula, estrategia considerada efectiva por los profesores, si bien el acompañamiento contribuye al desarrollo profesional, este establecimiento educativo se focaliza en el acompañamiento sólo en las acciones que realiza el profesor y no se centra en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, porque la pauta de observación utilizada solo permite dar cuenta si está o no está el indicador en relación al quehacer docente. Por lo tanto no hay datos e información relevante de cómo se lleva a cabo esta práctica en la sala de clases, o sea, no existen precedentes para orientar o fortalecer este proceso.

Queda demostrado en base a las entrevistas y pautas de observación que los estudiante no son el centro del aprendizaje, aunque los docentes señalan que realizan buenas clases, cuentan con una planificación, que responden a los tres momentos de la clase, que utilizan distintos recursos tanto educativos como metodológicos y que presentan altas expectativas en sus estudiantes, aun así, no han logrado obtener buenos resultados en el proceso de enseñanza – aprendizaje y así lo evidencian los resultados Simce obtenidos por la escuela.

Existe una contradicción al señalar que realizan buenas clases porque se evidencia dentro de las debilidades del acompañamiento que existe una falencia en el momento de efectuar el cierre de la clase, además no se realiza un monitoreo constante y no hay motivación por parte de los docentes para estimular el logro de los aprendizajes de cada estudiantes.

CAPITULO 6. PROPUESTA DE MEJORA

La propuesta que se presenta a continuación se generó a la luz de la descripción de los procesos de seguimiento y monitoreo por parte del equipo de gestión a los docentes a la hora de realizar sus clases. Es importante que la escuela considere las siguientes sugerencias en el proceso de acompañamiento u observación de aula.

6.1 Institucionalidad del proceso de acompañamiento realizado por medio de las visitas de aula para que se convierta en un modelo de escuela.

Debe existir en el Proyecto Institucional Educativo y el Plan de Mejoramiento Educativo (PME) una descripción sobre el acompañamiento de aula, se debe detallar la ruta de acompañamiento por cada docente que se alcanzará en el año y especificar los responsables de esta práctica. Implica que cada profesional – acompañante deberá realizar visitas de periodo completo: Este acompañamiento se realiza en un periodo de 2 horas pedagógicas con y sin aviso a los docentes durante el año, por medio de un instrumento (pauta) centrada en la práctica pedagógica para ello se completan distintos ítems según focos y registran sugerencias o aspectos destacados o/a mejorar para su respectiva retroalimentación. Asimismo Visitas de 10 minutos: Este acompañamiento es realizado por un periodo de 10 minutos y sin aviso a los docentes por semestres con un mínimo de dos visitas, focalizado en los momentos de la clase de acuerdo a la planificación.

Es decir, este proceso tiene distintas fases o etapas en su desarrollo, pero es importante describir y dejar registro de él para que la escuela cuente con su propio modelo de acompañamiento docente. A continuación se detallan las etapas. Implementar

Etapas	Actividades
Definir el o los objetivos del proceso de acompañamiento docente	Los propósitos de esta práctica tienen que definirse en equipo, porque el acompañamiento obedece a una práctica compartida y colaborativa.
Programa o itinerario del proceso del acompañamiento	Para la implementación efectiva se necesita una programación detallada con: nombre del docente, fechas, periodos o bloques de clases, número de visitas, entre otras. Registro de fortalezas y debilidades para la retroalimentación respectiva.
Implementar un equipo de trabajo	Se debe contar con un equipo de trabajo que realice los acompañamientos: equipo de gestión o elegir otro si lo estiman conveniente los docentes. Determinar los criterios de quienes pueden hacer acompañamiento.
El acompañamiento en aula u observación de clases debe estar centrado en:	En el quehacer pedagógico En los aprendizajes de los estudiantes Planificación de la clases Desarrollo de clases (/actividades, recursos, en los momentos de inicio, desarrollo y cierre)

	Interacción entre docente y estudiantes Visitas con y sin aviso.
El acompañamiento debe tener un registro por medio de un instrumento	El acompañamiento debe contar con una pauta de observación o pauta de cotejo dividida en focos de acuerdo a las dimensiones del Marco de la Buena Enseñanza con sus respectivos indicadores, además debe tener un espacio donde se registren cómo se evidencian los indicadores para que sea efectivo para el aprendizaje.
El acompañamiento debe implementar la metodología de autoevaluación y evaluación	El acompañamiento debe contar con una autoevaluación permanente de los resultados y debe tener una evaluación anual de todo el proceso con el fin de encontrar las debilidades y fortalezas a mejorar. Conversar con los docente en aspecto ha servido y que esta demás. Avanzar en situaciones que ameriten y una mayor profesionalidad.
El acompañamiento debe contar con retroalimentación	El acompañante de la observación de clases tiene el deber inmediato (aunque sea en un espacio breve) de expresar su opiniones o juicios fundados sobre los resultados de la clase, con los aciertos y errores, fortalezas y debilidades a mejorar por medio un dialogo constructivo se realiza la retroalimentación y utilizando. Se deja información a jefa de UTP

6.2 Fortalecer el acompañamiento como resultado de las mejoras a través de un marco de observación

Generan condiciones y espacios de reflexión o trabajo técnico, de manera sistemática y continua, para la construcción de una comunidad de aprendizaje profesional. Los docentes y directivos en forma colaborativa crear una definición de lo que se entiende por buen profesor, una descripción de su ejercicio pedagógico y a partir de ahí crear una marco de observación de aula, a través de la revisión y adecuación de la pauta de observación docente, según focos o criterios con sus respectivos indicadores, de la misma forma registrar las observaciones en base a las características del docente efectivo. El registro utilizarlo como instancia de sistematizar la información facilitada por establecimiento educativo, considerando acuerdos sobre el instrumento (pauta) por intermedio de un registro que permita consolidar el análisis y la interpretación de la información de manera congruente a partir de la definición del docente efectivo, y esto no se logra de manera inmediata por el hecho de socializar la estrategia, sino que, requiere de retroalimentación del proceso en forma continua (fortaleza y debilidades). En este caso es necesario también fortalecer un equipo de trabajo responsable que realice y mantenga un buen nivel de comunicación entre observador y observado. Consensuar con los docentes cuales son los aspectos y criterios que necesitan para realizar el acompañamiento

El Marco para la Buena Enseñanza, especialmente el dominio B, Compromiso con el desarrollo profesional, es un aporte porque las expectativas apuntan a que los docentes reflexionen de manera sistemática sobre su propia práctica, que la analicen críticamente en función de los resultados de aprendizaje de sus estudiantes, reconozcan sus fortalezas y debilidades y permanezcan en constante desarrollo profesional. Por eso es importante

6.3 Consolidar una comunidad académica interesada en reflexionar y apropiarse de aquellas prácticas formativas desarrolladas en el acompañamiento

Por medio de un plan de trabajo orientado a la revisión de conocimiento y estrategias didácticas de la enseñanza por medio del trabajo colaborativo. Los responsables de este proceso de acompañamiento serán la jefa de la Unidad Técnico Pedagógica y equipo de gestión, en jornada de trabajo establecida (una vez por semana) con la participación de todos los docentes divididos por ciclo, en forma colaborativa tendrán la misión de revisar lo trabajado durante la semana, se comparten la planificación, las estrategias didácticas, recursos y materiales didácticos y sugerencias. Luego se busca entender las diferentes relaciones, fortalezas, problemáticas y comprender sus dinámicas, de tal modo que sea posible establecer los puntos clave para el acompañamiento y por ende, el mejoramiento de esta práctica. Además se aclaran dudas y entre todos buscan enfrentar los obstáculos de la semana en su quehacer pedagógico y para ello se buscan remediales a través del diálogo concertado entre colegas (acompañante y acompañado), y además, porque este tipo de diálogo permite la reflexión y los compromisos de cambio en función de pensar y accionar para lograr el mejoramiento cualitativo del acompañamiento docente.

6.4 Institucionalizar la metodología de autoevaluación y Evaluación aplicado a este proceso de acompañamiento

El ejercicio de autoevaluación propone identificar aspectos a fortalecer tanto a nivel particular como colectivo. Razón suficiente para que tanto directivos y docentes comiencen apropiarse del proceso de acompañamiento y de repensar la práctica y mejor aún, contar con instancia para formular nuevas preguntas frente a este proceso y frente a lo que se espera de este proceso, renovando el horizonte hacia el cual pretenden encaminarse. El proceso de autoevaluación permita dar cuenta del funcionamiento interno de la

institución educativa, a través de ellos, se pueden establecer fortalezas y debilidades que retroalimentan la calidad del acompañamiento realizado, y contribuyen significativamente a su mejora en todos los aspectos del quehacer docente; por tal motivo, los docentes debemos reflexionar sobre nuestro desempeño en el aula de clases para mejorar la misma práctica, por eso es importante definir y contar con el o los instrumentos que nos permitan autoevaluarnos qué tan bien lo estamos haciendo en forma permanente.

Para la evaluación del desempeño docente existen muchas alternativas metodológicas, entre las más usadas están los cuestionarios de opinión, la entrevista, entre otras. La evaluación debe estar orientada a la obtención de un perfil del docente con respecto al modelo educativo, por ello, es conveniente medir el desempeño específico centrado en las funciones específicas, en este sentido es importante medir las actividades, tareas, procesos entre otros, lo que conlleva a un resultado propio de las funciones del cargo. Es importante consensuar en forma colectiva cuantas veces se llevará a cabo este proceso, la forma o metodología a utilizar y el fin de realizarla.

CONCLUSIÓN Y PROYECCIONES

El propósito de esta investigación fue Sistematizar y evaluar los procesos de seguimiento y monitoreo que realiza el equipo de gestión a los docentes de la Escuela Teresa de Calcuta de Peñaflor. Por ese motivo se abordó el tema de acompañamiento docente al interior de la institución como una forma de evaluar a los docentes a partir de esta práctica docente tener la oportunidad de conocer lo que pasa en el aula. Siendo esta donde se puede comprobar el compromiso, preparación y reflexión por la quehacer educativo.

Al describir los procesos de seguimiento, monitoreo y retroalimentación en lo que respecta el desarrollo de la enseñanza permitió conocer los avances, Identificar las dificultades y/o los avances del docente a la hora de realizar sus clases. Es decir, se logró construir una comprensión sobre de cómo se lleva a cabo el acompañamiento docente en esta escuela.

Por otro lado, sistematizar permitió descubrir que el acompañamiento que realiza la escuela no ha sido efectivo porque sólo se utiliza como una rutina debido a las observaciones evidencian se realizan para cumplir con: planificación, que las clases se ejecutan, que los estudiantes están realizando sus actividades, que hay un buen clima, o para categorizar al docente en. Ejemplar, competente o básico. Actualmente no existen sugerencias para reflexionar o mejoras prácticas pedagógicas cuando estas son débiles o en el caso específico cuando un docente ha sido categorizado básico. Por eso es importante Fortalecer el acompañamiento como resultado de las mejoras a través de un marco de observación. A nivel escuela construir una definición de lo que se entiende por buen profesor, una descripción de su ejercicio pedagógico y adecuar las pautas de observación para incluir en sus registro que dé cuenta de la efectividad docente.

Otro punto clave del acompañamiento la escuela no cuenta con instancia para fortalecer la formación docente es eminente consolidar una comunidad académica interesada en reflexionar y apropiarse de aquellas prácticas formativas desarrolladas en el acompañamiento. Los obstáculos y las fortalezas serán determinantes para el quehacer pedagógico porque se darán las soluciones a través del diálogo concertado entre colegas tendrán los apoyos, las reflexiones y compromisos necesarios para mejorar su práctica docente.

Esta institución educativa si bien lleva a cabo esta práctica sin embargo, aún no la ha institucionalizado, debido a que no existe registro de la descripción, o los lineamientos en su proyecto educativo sobre las observaciones de aula para que se convierta en un modelo de escuela. Al no haber situaciones descrita no sabemos cuáles son los aprendizajes que los estudiantes adquieren más rápidos o cuáles les cuesta más, Además en la institución educativa existe una planificación pero, no hay evidencia si se centra en perspectiva del alumno, profesor o de la enseñanza. Es importante crear un modelo propio de acompañamiento docente que permita que toda la comunidad educativa participe en:

- Definir el o los objetivos del proceso de acompañamiento docente
- Programa o itinerario del proceso del acompañamiento Implementar un equipo de trabajo
- Implementar un equipo de trabajo
- El acompañamiento en aula u observación de clases debe contar con un registro por medio de un instrumento (pauta), con una metodología de autoevaluación y evaluación. Además debe contar con retroalimentación efectiva,

La observación directa del acompañamiento permitió concluir que esta institución educativa no tiene incorporada la autoevaluación y la evaluación

en la práctica docente para descubrir las fortalezas y debilidades de los docentes. Es importante contar con instrumentos que permitan analizar y reflexionar sobre la práctica profesional para dar cuenta de qué tan bien lo se está haciendo o que se debe mejorar a la hora de realizar las clases. Es necesario crear un instrumento de evaluación más específico es decir, una pauta de evaluación docente y utilizar la evaluación entre pares que den cuenta de la práctica educativa.

Otra debilidad encontrada en esta práctica fue la retroalimentación, actualmente la escuela cuenta con una burocracia a la hora de realizar las retroalimentaciones, los integrantes del equipo de gestión que realizan las observaciones de aula proporcionadas las pautas a UTP para sus respectivas retroalimentaciones las que son efectuadas después de un par de días. Es importante cambiar el modo de realizar este proceso dado que *“mediante la información recogida en las observaciones del aula cobra valor en la medida que pueda ser “devuelta” al docente; es decir “compartida, analizada y comprendida en conjunto”* (Leiva, Montecinos, & Aravena, 2017). Es por ello que debe ser efectuada por el observador de forma inmediata y no por la jefa de la unidad técnico pedagógica para no perder información o detalle de lo observado. Se sugiere recurrir a la retroalimentación descriptiva: construyendo el aprendizaje porque apunta hacia la meta cognición de los procesos que condujeron al aprendizaje y reconocimiento de una buena práctica pedagógica. Además permite al docente realizar comparaciones entre logros presentes y pasados.

Comparar los resultados de avances del trabajo pedagógico con la percepción sobre la efectividad en el aula se evidencia que la escuela no contribuye a la efectividad porque el acompañamiento que realiza es más supervisión que oportunidad para brindar confianza y seguridad a los métodos de enseñanza empleados por los docentes en las aulas, a pesar

que existen muchas fortalezas en su quehacer educativos y así queda demostrado en esta investigación no son tomadas en cuentas y mucho menos no hay lineamientos sobre que se espera de sus docente para llevar a cabo una enseñanza de calidad, desafiante y motivadora para alcanzar los aprendizajes de los estudiantes requeridos por las políticas educativas actuales.

BIBLIOGRAFÍA

A

Agencia de Calidad de la Educación, año 2018.

Apoyo y Seguimiento en aula a docentes, libro para uso exclusivo de docentes e instructores de los cursos de capacitación organizados por el ministerio de educación del ecuador.

Arancibia, V, y Alvarez, M. (1991) Modelos de variables del profesor y su impacto en el rendimiento escolar y autoconcepto académico, Santiago: Informe Fondecyt. Disponible

www.psykhe.cl/index.php/psykhe/article/viewFile/51/5.

Arancibia, V, y Alvarez, M. (1994) Psykhe vol,3, n°2, Características de los profesores efectivos en Chile y su impacto en el rendimiento escolar y autoconcepto académico,

Arancibia Violeta: Estudio Efectividad escolar un análisis comparativo. Disponible <https://www.cepchile.cl/cep/site/artic/20160303/asocfile/.../rev47>

Aylwin, Mariana, Muñoz, Ana Luisa, Flanagan, Andrea y Ernter, karin, (2005) Buenas prácticas para una pedagogía Efectiva, Ministerio de Educación. UNICEF.

B

Bellei Cristián, Vanni Xavier, Valenzuela Juan Pablo y Contreras Daniel. Lo aprendí en la escuela ¿Cómo se logran procesos de mejoramiento escolar?

Bellei Cristián, Vanni Xavier y Valenzuela Juan Pablo (CIAE, Universidad de Chile), Daniel Contreras (Unicef). Apuntes sobre Mejoramiento Escolar N°2, Enero 2015. Una mirada a los procesos de mejoramiento escolar en Chile

Anillo de Ciencias Sociales sobre Mejoramiento de la Efectividad Escolar en Chile.

Bellei Cristián, Muñoz Gonzalo, Pérez Luz María y Raczynski Dagmar, Escuelas efectivas en sectores de pobreza ¿Quién dijo que no se puede?, UNICEF y Asesorías para el Desarrollo.

Bellei, Cristian, (2010) Escuelas Efectivas y Mejoramiento Escolar en Chile, ponencia presentada en seminario vulnerabilidad y calidad de la educación de hoy.

C

Cuaderno de Educación Nº 66, junio de 2015. Fernando Maureira , *Facultad de Educación U. A. Hurtado*

Conversando sobre los aprendizajes: Una propuesta para analizar colaborativamente los cuadernos de los estudiantes, Felipe Aravena www.lidereseducativos.cl

E

Establecimientos educacionales con cultura de observación de aula, Acompañamiento de los procesos de enseñanza y aprendizaje a través de la observación y la retroalimentación, Dimensión: liderando los procesos de enseñanza y aprendizaje. Ministerio de Educación

Evaluación de la educación física | agosto pila teleña.
<https://www.casadellibro.com/libro-evaluacion-de-la-educacion-fisica/>.

F

Fullan, M. (2002), Los nuevos significados del cambio, Explorando las profundidades de la educación, Barcelona, Octaedro.

Fullan, M. (2002), Las fuerzas del cambio. Explorando las profundidades de la reforma educativa, Madrid, Okal.

G

Guillermo Rodríguez Molina Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza.

Guillermo Rodríguez Molina Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza.

Gonzalo Muñoz Stuardo, Sociólogo y Magíster en Sociología, revista Educación. Escuelas efectivas.

Guía de apoyo para directoras y directores, Educación de calidad para toda nuestra comunidad escolar. UNICEF.

L

Liderazgo Pedagógico, Anderson, 2010

Liderazgo Pedagógico Balzán, Blejmar, 2001, en Tello, 2008.

La Evaluación, Guillermo Briones (1991).

Ley N°20.529 Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación parvularia, básica y media y su fiscalización. Disponible www.leychile.cl

M

Ministerio de educación (2011), Plan de Apoyo Compartido. PAC. Disponible www.apoyocompartido.cl

Murillo, Javier. Y Román Marcelo, (2010), Retos en la evaluación de la calidad la educación en América Latina, Revista Iberoamericana.

Murillo, Javier, Martínez, Cynthia A. y Hernández Reyes, decálogo para una enseñanza eficaz, REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación (2011) - Volumen 9, Número 1

Murillo, Javier , González, Verónica, Rizo, Héctor H.,(2006- 1º ED. 2007 2º ED.) evaluación del desempeño y carrera profesional docente – un estudio comparado entre 50 países de América y Europa. UNESCO.

Murillo, Javier · redalyc_logo ; Gabriela J. Krichesky (2012): El proceso del cambio escolar una guía para impulsar y sostener la mejora de las escuelas. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación 2012, 10 (1).

Murillo, Javier. Y Román Marcelo, (2010), Retos en la evaluación de la calidad la educación en América Latina, Revista Iberoamericana.

Murillo, Javier · redalyc_logo ; Gabriela J. Krichesky (2012): El proceso del cambio escolar una guía para impulsar y sostener la mejora de las escuelas. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación

Ministerio de Educación Chile, (2010- 2011) Agencia de la Calidad de la Educación. Otros indicadores de Calidad. Disponible www.curriculumenlineamineduc.cl/605/articles-33859_recurso_93.pdf.

Ministerio de educación., Elementos comunes de escuelas efectivas en sectores de pobreza. Pág. 19- 28. Revista de educación

Ministerio de educación, Marco de la Buena Enseñanza (2008), C.P.E. I. P
Disponible www.cpeip.cl

Ministerio de educación (2011) Manual estratégico, Plan de Apoyo
Compartido. PAC. Disponible
<https://apoyocompartido.files.wordpress.com/2011/05/manual-estrategico.pdf>.

Oficina Internacional de Educación- Unesco. Disponible
www.ibe.unesco.org/es

P

Purkey y Smith (1983) y el departamento de educación de estados unidos de América (1987) citados por Hillman et al (1998).

PEI Escuela de Terna de Calcuta de Peñaflor.

Política nacional Docente Disponible www.politicanacionaldocente.cl

PME Escuela de Terna de Calcuta de Peñaflor.

Plan de Mejoramiento Educativo - Comunidad Escolar. Orientaciones técnicas para sostenedores y directivos escolares. Chile. Documento de la Segunda Fase1. Disponible en www.comunidadescolar.cl/.../Orientaciones%20Teechnicas%20PME%20Segunda%20F.

S

Sistema de comunicación eficiente, Requeijo, en Finol, 2004.

Educarchile -Gestión y Dirección Escolar de Calidad Autor: Angélica Zulantay.

Sistematización de experiencias, investigación y evaluación: aproximaciones desde tres ángulos, óscar jara hollida

Sammons Pam, Hilman Josh, Mortimor Peter, Características clave de las escuelas efectivas.

Sammons Pam et al, (1995) Characteristics of Effective School: A Review of School Effectiveness Research, London OFSTED.

Schein, (1985). Cultura Escolar, Revista Electrónica Educare María Esther Elías.

R

Raczynski V Dagmar. Muñoz S Gonzalo. Octubre, 2004. Factores que desafían los buenos resultados educativos de escuelas en sectores de pobreza” (chile) Informe Final

T

U

UNICEF. Buenas Prácticas para una Pedagogía Efectiva Disponible archivos.agenciaeducacion.cl/Guia_de_apoyo_para_profesores_UNICEF.pdf

UNESCO, Eficacia escolar y factores asociados en América Latina y el Caribe.

UNICEF – Chile. [Escuelas Efectivas. Disponible
www.unicef.cl/centrodoc/escuelas_efectivas/escuela%20efectivas.pdf.](http://www.unicef.cl/centrodoc/escuelas_efectivas/escuela%20efectivas.pdf)

ANEXOS

ANEXO N° 1

Carta: Validación Pauta de Observación

Peñaflor, Escuela Teresa de Calcuta Octubre de 2017

Es muy grato dirigirme a ud. para expresar mis saludos y a sí mismo, hacer de su conocimiento que me encuentro realizado el proceso de tesis que consiste en la etapa final del Magister Gestión y Dirección Educacional en la Universidad Alberto Hurtado.

Solicito a uds validar la pauta de observación de clases de la escuela Teresa de Calcuta. Es imprescindible contar con la aprobación para recoger información necesaria para desarrollar mi tesis.

El título de mi proyecto de tesis es *“Cómo identificar al docente Efectivo en la Escuela Teresa de Calcuta”*

La estructura de la pauta consta de cuatro focos con sus respectivos indicadores, además tiene tres criterio de logros si están presentes, no están presente o No aplica. El primer Foco: Implementación Efectiva del Currículum, tiene siete indicadores. El segundo Foco: Fomento de un Clima y una Cultura Escolar Favorable para el Aprendizaje, tiene siete indicadores. Tercer Foco: Optimización del Uso del Tiempo, tiene ocho indicadores. IV Foco: Monitoreo del Logro de los Aprendizajes de los Estudiantes, tiene seis indicadores. Cada foco da instancias para realizar sugerencias, fortaleza y debilidades de los docentes en el desarrollo de sus clases.

Acepto la Pauta como instrumento de evaluación y mejorar de mi práctica docente

Firma, Nombre y Apellido

ANEXO N° 2



PAUTA DE OBERVACIÓN DE AULA SIN COMPLETAR PARA TODO EL PERIODO DE CLASES

Profesor/ Educador (a)	
Curso:	
Asignatura/ Núcleo de aprendizajes	
N° de estudiantes:	
Observador:	
Fecha	
Hora:	

I FOCO: Implementación Efectiva del Currículum

INDICADORES	¿Está presente el indicador? SI/ NO/ No Aplica
1 La planificación de clases está físicamente en la sala	
2 La clase desarrollada es concordante con la clase planificada	
3 Los objetivos se escriben en el pizarrón o en otra ubicación de la sala.	
4 Los objetivos y contenidos de la clase se comunican en forma adecuada al nivel de comprensión de los estudiantes, destacando la importancia y el propósito de éstos.	
5. El docente relaciona los objetivos y actividades de la clase con aprendizajes previos de los alumnos o con experiencias personales	
6. El docente al realizar la clase hace uso de los recursos materiales y/o tecnológicos considerados en la planificación.	
7 El docente respeta los momentos didácticos de la clase y se ajusta a los tiempos considerados en la planificación.	

Comentarios:

Las preguntas relacionadas con los aprendizajes previos son adecuadas y suficientes.

Las preguntas planteadas son respondidas por la mayoría de los alumnos.

II FOCO: Fomento de un Clima y una Cultura Escolar favorable para el aprendizaje

INDICADORES	¿Está presente el indicador? SI/NO/ No Aplica
1 La clase se desarrolla sin interrupciones importantes que desconcentren a los alumnos de sus actividades de aprendizaje	
2 La ambientación de la sala cuenta con recursos pedagógicos que apoyan los procesos de enseñanza	
3 El docente explicita cómo participar y la importancia de escuchar y respetar los turnos.	
4 Los estudiantes ofrecen sus aportes respetando las normas	
5 Si las respuestas de los estudiantes son incorrectas se usan como un recurso de aprendizaje, en lugar de descartarse.	
6 Los estudiantes saben qué hacer y lo realizan en forma autónoma una vez entregado los lineamientos de trabajo.	
7 El docente ofrece comentarios positivos en relación con el comportamiento adecuado.	

Comentarios:

III FOCO: Optimización del uso del tiempo para el Aprendizaje.

INDICADORES	¿Está presente el indicador? SI/ NO/ No Aplica
1 La clase abarca todo el horario de clases estipulado	
2 El interés de los estudiantes es evidente durante las actividades de aprendizaje	
3 Los comentarios de los estudiantes evidencian que están internalizando la información	
4 La actividades realizadas durante el desarrollo responden a un orden lógico y buscan alcanzar el objetivo de la clase.	
5 Las actividades de aprendizaje consideran las diferencias que hay entre los estudiantes de la clase (estilos, intereses ritmos)	
6 Todos los estudiantes realizan las actividades de la clase(están haciendo la tarea o actividad correspondiente	
7 El docente formula preguntas desafiantes	
8 El docente realiza una actividad de cierre apropiada, que promueve la reflexión de los alumnos acerca de lo aprendido.	

Comentarios:

IV FOCO: Monitoreo del logro de los aprendizajes de los estudiantes:

INDICADORES	¿Está presente el indicador SI/ NO /NO Aplica
1 En el desarrollo, el docente verifica constantemente la comprensión por parte de los alumnos de los contenidos trabajados.	
2 Las preguntas realizadas por el docente son coherentes con el objetivo de aprendizaje	
3 El docente utiliza técnicas para preguntar que aseguren que todos los alumnos, de diversos niveles de aprendizaje, tienen la misma posibilidad de ser interrogados (por ejemplo, seleccionar alumnos al azar)	
4 Durante el cierre de la clase, el profesor realiza preguntas a los alumnos con el fin de verificar el cumplimiento de los objetivos de la clase	
5 El profesor monitorea el desempeño y el progreso de sus estudiantes desplazándose por los puestos.	
6 El profesor ofrece espacios para dudas y preguntas.	

Comentarios:

FORTALEZAS DE LA CLASE

POR FORTALECER

SUGERENCIAS:

ESTÁNDARES:

ESTÁNDAR	DESCRIPCIÓN
EJEMPLAR (cumple con todos los indicadores)	El docente cumple con TODOS los indicadores que forman parte del foco
COMPETENTE (se destaca por un progreso rápido)	El docente cumple entre un 79% y un 99% de logro de los indicadores.
ESTÁNDAR EN DESARROLLO (el progreso se manifiesta al ritmo adecuado)	El docente cumple entre un 64 y un 78% de logro de los indicadores
NO CUMPLE CON LOS ESTÁNDARES	El docente cumple con menos del 64% de logro de los indicadores



ANEXO N° 3

PAUTA DE OBSERVACIÓN DIARIA SIN COMPLETAR PARA VISITAS CORTA DE LA CLASE.

Profesor (a) Educadora	
Curso:	
Asignatura / Núcleo de aprendizaje	
N° de estudiantes	
Observador	
Fecha	
Hora	
Indicadores	¿Está presente el indicador? SI/ NO/ No Aplica
1 El plan de clase está disponible para la consulta docente en la sala de clases.	
2 Los objetivos se escriben en el pizarrón o se comunican verbalmente a los alumnos.	
3 Se observa un buen clima de aula que permite a los alumnos concentrarse en las actividades de aprendizaje	
4 No hay inactividad, entendiéndolo por ello que los estudiantes mantienen un trabajo permanente con respecto al logro de objetivos.	
5 No hay espacios libres entre las actividades.	
6 Los estudiantes saben qué hacer y lo realizan en forma autónoma, una vez entregado los lineamientos de trabajo.	
7 Se observa interacción entre los estudiantes y la (el) docente.	
8 Las interrupciones en el aula (tanto estudiantes como externas) se manejan con la mínima pérdida de tiempo y Distracción de la tarea	
9 Dependiendo del momento de la clase que observé. Responda: a) Inicio: se les comunica a los estudiantes con claridad los temas a tratar y las actividades que realizarán, destacando la importancia y el propósito de estos. b) Desarrollo: se desarrollan actividades significativas, desafiantes y apuntan al logro del objetivo de la clase. c) Cierre: se realiza una actividad de cierre apropiada, que promueve la reflexión de los alumnos acerca de lo aprendido.	
10 La organización de la enseñanza incorpora distintos ritmos y estilos de aprendizaje	
11 La sala de clases está limpia y en buen estado.	
12 El diario mural contiene información reciente.	

COMENTARIOS:

ANEXO N° 4

PAUTA DE OBSERVACIÓN COMPLETADA, SE ADJUNTA UNA MUESTRA.



PAUTA DE OBSERVACIÓN DE AULA

Profesor/ Educador (a)	ELSA BRIONES
Curso:	4º AÑO
Asignatura/ núcleo de aprendizaje	MATEMÁTICA , período 2, clase 39
N° de estudiantes:	22 ALUMNOS
Observador:	UTP ALICIA ZÚÑIGA
Fecha	11 DE AGOSTO 2017
Hora:	8:35

I FOCO: Implementación Efectiva del Currículum

INDICADORES	¿Está presente el indicador? SI/ NO/ No Aplica
1 La planificación de clases está físicamente en la sala	SI
2 La clase desarrollada es concordante con la clase planificada	SI
3 Los objetivos se escriben en el pizarrón o en otra ubicación de la sala.	SI
4 Los objetivos y contenidos de la clase se comunican en forma adecuada al nivel de comprensión de los estudiantes, destacando la importancia y el propósito de éstos.	SI
5. El docente relaciona los objetivos y actividades de la clase con aprendizajes previos de los alumnos o con experiencias personales	SI
6. El docente al realizar la clase hace uso de los recursos materiales y/o tecnológicos considerados en la planificación.	SI
7 El docente respeta los momentos didácticos de la clase y se ajusta a los tiempos considerados en la planificación.	SI

Comentarios:

Las preguntas relacionadas con los aprendizajes previos son adecuadas y suficientes. SI

Las preguntas planteadas son respondidas por la mayoría de los alumnos. SI

El docente relaciona los objetivos y actividades de la clase con aprendizajes previos de los alumnos o con experiencias personales. SI

El docente al realizar la clase hace uso de los recursos materiales y/o tecnológicos considerados en la planificación. SI

El docente respeta los momentos didácticos de la clase y se ajusta a los tiempos considerados en la planificación. SI

Actividades relacionadas con los objetivos, dibuja un reloj, añades los minutos de la hora y los segundos después de los minutos que te señalan los horas en el reloj.

II FOCO: Fomento de un Clima y una Cultura Escolar favorable para el aprendizaje

INDICADORES	¿Está presente el indicador? SI/NO/ No Aplica
1 La clase se desarrolla sin interrupciones importantes que desconcentren a los alumnos de sus actividades de aprendizaje	SI
2 La ambientación de la sala cuenta con recursos pedagógicos que apoyan los procesos de enseñanza	SI
3 El docente explicita cómo participar y la importancia de escuchar y respetar los turnos.	SI
4 Los estudiantes ofrecen sus aportes respetando las normas	SI
5 Si las respuestas de los estudiantes son incorrectas se usan como un recurso de aprendizaje, en lugar de descartarse.	SI
6 Los estudiantes saben qué hacer y lo realizan en forma autónoma una vez entregado los lineamientos de trabajo.	SI
7 El docente ofrece comentarios positivos en relación con el comportamiento adecuado.	SI

Comentarios.

El o la docente se esfuerza por mantener un buen clima de aula, estimulando las buenas conductas con incentivos (estímulos verbales, escritos, premios), respetando los protocolos de la clase y rutinas de buen comportamiento. SI

El o la docente utiliza variedad de estrategias para mantener la motivación de todos los alumnos, utiliza las tics en el aula, logrando aprendizajes significativos. SI

Durante el desarrollo de la clase el profesor realiza un patrón de interacción de tipo: monólogo, preguntas evaluativa, explicativa, argumentación.

Los estudiantes demuestran una actitud activa (trabajan escriben, consultan, responden, piden ayuda).SI

El o la docente desarrolla el pensamiento de los alumnos, activando con preguntas desafiantes en donde deben opinar y reflexionar. SI

III FOCO: Optimización del uso del tiempo para el Aprendizaje.

INDICADORES	¿Está presente el indicador? SI/ NO/ No Aplica
1 La clase abarca todo el horario de clases estipulado	SI
2 El interés de los estudiantes es evidente durante las actividades de aprendizaje	SI
3 Los comentarios de los estudiantes evidencian que están internalizando la información	SI
4 La actividades realizadas durante el desarrollo responden a un orden lógico y buscan alcanzar el objetivo de la clase.	SI
5 Las actividades de aprendizaje consideran las diferencias que hay entre los estudiantes de la clase (estilos, intereses ritmos)	SI
6 Todos los estudiantes realizan las actividades de la clase(están haciendo la tarea o actividad correspondiente	SI
7 El docente formula preguntas desafiantes	SI
8 El docente realiza una actividad de cierre apropiada, que promueve la reflexión de los alumnos acerca de lo aprendido.	SI

Comentarios:

IV FOCO: Monitoreo del logro de los aprendizajes de los estudiantes:

INDICADORES	¿Está presente el indicador SI/ NO /NO Aplica
1 En el desarrollo, el docente verifica constantemente la comprensión por parte de los alumnos de los contenidos trabajados.	SI
2 Las preguntas realizadas por el docente son coherentes con el objetivo de aprendizaje	SI
3 El docente utiliza técnicas para preguntar que aseguren que todos los alumnos, de diversos niveles de aprendizaje, tienen la misma posibilidad de ser interrogados (por ejemplo, seleccionar alumnos al azar)	SI
4 Durante el cierre de la clase, el profesor realiza preguntas a los alumnos con el fin de verificar el cumplimiento de los objetivos de la clase	SI
5 El profesor monitorea el desempeño y el progreso de sus estudiantes desplazándose por los puestos.	SI
6 El profesor ofrece espacios para dudas y preguntas.	SI

Comentarios:

Las estrategias de evaluación son coherentes con los objetivos de aprendizaje y permite a los alumnos demostrar lo aprendido.

Se destinan minutos para sistematizar el contenido trabajado en clases.

En el proceso de revisión final participa la mayoría de los estudiantes.

Durante el cierre formula preguntas de calidad que favorecen el desarrollo de habilidades superiores de pensamiento.

El o la docente tiene claridad de con respecto a los objetivos y habilidades desarrollados en la clase.

FORTALEZAS DE LA CLASE:

Protocolos de la clase, pegados en la pared, apoyo docente SEP, apoyo psicopedagoga, Hilda, planificación PAC subrayada y con adecuaciones, estrategias por columna, los alumnos dominan contenidos

POR FORTALECER:

Faltan protocolos de la escuela, falta material didáctico en la sala de clases, señalando los diferentes tipos de texto, cuerpos geométricos, tipos de triángulos, etc, dar plantilla de corrección a Paula para ayudar a revisar, evitando errores y colocar notas e incentivos en los cuadernos.

EJEMPLAR: CUMPLE CON TODOS LOS INDICADORES

Anexo N° 5

ENTREVISTA DOCENTES DE ESCUELA TERESA DE CALCUTA, PEÑAFLO

IDENTIFICACION DEL DOCENTE

Nombre : Ana Enrique Alfaro.
Edad : 58 años.
Asignatura : Matemáticas e Historia y Geografía.
Mención : Matemáticas.
Experiencia laboral : 38 años.

PREGUNTAS Y RESPUESTAS

¿Qué es un profesor efectivo?

Para mí es aquel que tiene altas expectativas de sus alumnos y logra que todos de una u otra manera logren los objetivos que se proponen. Tiene que por supuesto, no se logra de la nada con la pura voluntad, por lo que el profesor debe tener, muy claro su objetivo, muy claro hacia dónde va y prepararse para que cada una de las clases sea realmente positiva.

¿Qué características debe tener un profesor efectivo?

Debe ser empático con sus alumnos, ser empático. Debe creer en cada uno, en sus capacidades, debe ser organizada, metódica, una persona que sea accesible para sus alumnos, que no lo vean como un profesor lejano sino que como el apoyo permanente al lado conociendo sus aprendizajes, dinámico y tiene trabajar también mucho con el resto de los profesores porque de esa manera los profesores crecemos, buscando experiencias exitosas entre unos y otros, muy abierto a la crítica y al apoyo de los demás.

¿La escuela donde trabaja es efectiva?

Absolutamente sí, es una escuela efectiva, en esta escuela se logran metas, se logran objetivos, porque hay una excelente organización, una muy buena jefe técnico, que si bien es cierto se da mucha libertad a los profesores para realizar el trabajo, también está de cerca mirando que se estén cumpliendo con las planificaciones no por el hecho de andar vigilando, sino que por el lograr la cobertura curricular que se nos pide, nosotros podemos demorarnos en lograr aquellos aprendizajes podemos demorarnos en lograr los objetivos, pero no podemos ni cercenarnos ni cortarlo, ni hacerlos chiquititos, tenemos que darnos ese trabajo, y de ese punto de vista nuestra jefa técnica está muy al lado de nosotros, apoyando ese trabajo

El director también da mucho terreno a la jefa técnica y a los profesores y es un director más técnico que administrativo lo que se agradece.

¿Pero cómo usted presiente que el colegio tiene esa efectividad, usted dice que tiene apoyo de la jefa técnico, pero cómo, a través de qué. Usted dice que es efectiva, cómo usted sabe que la escuela es efectiva?

Bueno, una escuela se ve efectiva por sus logros y nuestra escuela tiene logros tal vez no significativos pero si permanentes en el tiempo, año a año estamos logrando mayores cosas, esto se logra por ejemplo con pasantías internas para que los profesores podamos ver clases exitosas de otros colegas y podamos ir aprendiendo, se logra también con las visitas en aula, por minutos o por periodos completos, se logra por muy buen trabajo técnico que se realiza en el horario de reflexión, se logra porque hay un muy buen equipo de gestión que realmente gestiona sobre las necesidades que tenemos los profesores para realizar nuestro trabajo.

IDENTIFICACION DEL DOCENTE

Nombre : Romina Riquelme Aguilera.
Edad : 30 años.
Asignatura : Matemáticas e Historia.
Mención : Pos título en psicopedagogía.
Experiencia laboral : 7años.

PREGUNTAS Y RESPUESTAS

¿Qué es un profesor efectivo?

Creo que un profesor efectivo es el que ama su trabajo, el que conoce la importancia de ser docente y lo que significa eso, y el que obtiene buenos resultados en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

¿Qué características debe tener un profesor efectivo?

Creo que el profesor efectivo debe ser el que actúa positivamente, el que puede transmitir la motivación a sus estudiantes, el que es un profesor feliz, el que nosotros podemos notar de que siempre está contento y de que cuando ve la caritas de los alumnos como que revive, además el profesor tiene que conectarse con los estudiantes, creo que un profesor efectivo es el que logra entablar una relación con el niño y poder obtener un buen resultado.

Ya, Pero... ¿Qué otras características son importantes, aparte de las mencionadas? Creo que también el profesor efectivo es el que maneja el Currículum, el que tiene clases preparadas, y el que nosotros podemos ver que obtiene resultados con ello.

¿La escuela donde trabaja es efectiva?

Yo creo que pasar ser efectivo tenemos que tener un proceso, y mi escuela va en camino para ser una escuela efectiva porque contamos con buenos profesor, contamos con docentes preparados que manejan el Currículum y que trabajan con distinta metodología, con distinta didáctica, además que nuestras clases si tienen un ambiente propicio para el aprendizaje y tenemos

una buena jefatura, así que yo creo que pronto vamos a encontrar el camino para ser una escuela efectiva.

IDENTIFICACION DEL DOCENTE

Nombre : Veronna Lamig Navarrete.
Edad : 30 años.
Asignatura : Lenguaje y comunicación, artes visuales.
Mención : Dos Pos título, uno en educación de matemáticas y otro en trastorno conductuales. Diplomado en Lenguaje y Comunicación.
Experiencia laboral : 16 años.

PREGUNTAS Y RESPUESTAS

¿Qué es un profesor efectivo?

Un docente efectivo es aquel que es capaz de obtener buenos resultados en sus alumnos tanto en la parte académica como en la parte personal, es capaz de lograr un alumno (se me fue la palabra) integral, que es capaz de cumplir con el currículum, es capaz de cumplir con todo lo que se le asigne en la escuela de manera oportuna y con buenos resultados, o sea bien ejecutado.

¿Qué características debe tener un profesor efectivo?

Empático con los alumnos y con sus pares, debiera también estar en una buena relación en armonía con apoderados, ser un docente que integre, que reúna más que disgregue.

Efectivo para mi es que este a tiempo, en los tiempos y con lo que se le está pidiendo, (¿ser responsable entonces?) si, tiene que ver mucho con la responsabilidad, pero que también se refleje en sus alumnos, en cuanto al ser persona y a sus conocimientos.

¿La escuela donde trabaja es efectiva?

Creo que lo intentamos, de verdad, pero siento que yo la verdad es que he trabajado en otros establecimientos educacionales y de repente siento que acá hay cosas que se nos escapan de las manos en cuanto a resoluciones en el momento oportuno, que de repente se necesita toma de decisiones, que también es una característica que yo creo debe tener un profesor efectivo que sea capaz de tomar decisiones buenos, y acá siento que de repente no, no se da solución a situaciones o tampoco se resuelve algún conflicto, y también siento que no se está tomando en cuenta el medio en que estamos insertos, asiento estamos un poquito como isla; resultados académicos hay, si hay resultados también con los alumnos en la parte social, pero creo también que siempre es perfectible, siempre se puede mejorar.

IDENTIFICACION DEL DOCENTE

Nombre : Noris Aising Ruz.
Edad : 58 años.
Asignatura : Realiza todas las asignaturas del 3er año básico.
Mención : No.
Experiencia laboral : 35 años.

PREGUNTAS Y RESPUESTAS

¿Qué es un profesor efectivo?

Un profesor efectivo es un profesor completo que abarca todos los ámbitos que debe dominar un docente, primero que nada debe dominar el Currículum, estrategias, métodos que van vinculados a las estrategias, ser cariñoso, ser preocupado por sus niños, ser un profesor comprometidos, que no le importen las horas de trabajo que debe hacer en su casa.

¿Qué características debe tener un profesor efectivo?

Estudioso, persistente, meticulouso... (a qué se refiere con eso?) Meticulouso por ejemplo un niño, bien simple, en primero escribe la "A" a lo mejor revés y empezar a cambiar eso con algún tipo de método, no dejar pasar los detalles.

(¿Qué otras características debe tener un docente efectivo?) alegre, yo creo que eso le hace bien a los niños, he escuchado por ahí también y creo que es cierto, ser un poco bromista les hace bien, ser cercanos a ellos, de repente bajar del lugar que esta uno y ver uno es ser humano, eso.

¿La escuela donde trabaja es efectiva?

Sí, yo creo que sí, porque empezando por la unidad técnica pedagógica está preocupada que tengamos todo, que hagamos el Currículum como corresponde, nos preocupemos de los niños, nos exigen (¿Qué es un Currículum como corresponde según usted?) que cumplamos con los planes y programa ya pero, ¿cómo, cómo, cómo?... Describa lo que se hace acá, a

diario incluyendo las observaciones de clases. ¿Qué se hace a diario en su escuela? Lo que se hace a diario, empezamos con una lectura compartida, que es parte de nuestra estrategia de escuela para que los niños a lo mejor tengan mayor fluidez lectora, después empezamos con las clases la hacemos en los tres momentos, a veces no alcanzamos y tenemos que continuar en la otra clases, a la larga tenemos una buena planificación, clases a clase, no la hemos dejado de lado y creo que nos sirve a todos.

(¿Qué otras cosas nos identifican como escuela eficaz?) Como escuela eficaz....

Es que también nosotros aquí en la escuela tenemos altas expectativas con los niños, yo creo que nosotros lo estamos cumpliendo y se está viendo que por ejemplo ya en 1° ya no están quedando niños para 2° año sin leer, nos hemos fijado metas anuales, a la larga tratamos de cumplir con los planes y programas.

IDENTIFICACION DEL DOCENTE

Nombre : Roberto Pedreros Avendaño.
Edad : 61 años.
Asignatura : Ciencias Naturales, Educación Tecnológica y Artes Visuales.
Mención : Ciencias Naturales
Experiencia laboral : 42 años.

PREGUNTAS Y RESPUESTAS

¿Qué es un profesor efectivo?

El que obtiene logros, para mí un profesor efectivo es el que obtiene logro a través de algunas características que pueda tener, cual quiera sean los alumnos pueda.. o el nivel de los alumnos pueda obtener algún tipo de logro y hacer sus clases significativas y el manejo del curso, que tenga el manejo de las técnicas necesarias para que los niños aprendan. (¿Y cuáles serían esas técnicas?) no sé, o sea, el manejo de diferentes tipos de didácticas, diferentes tipos de formas de hacer sus clases de acuerdo a los alumnos, que pueda tener la capacidad de atender a todo tipo de alumnos que tenga en la sala, que sea una persona con constante perfeccionamiento. Eso en general.

¿Qué características debe tener un profesor efectivo?

Bueno, ser amable con los alumnos, cariñoso para poder llegar a ellos, debe tener la característica de ser, de interesarle el conocer a sus alumnos, el conocer más allá del aula lo que son sus niños y niñas, poder tener la disposición y el tiempo para preparar la clases como adecuadas a su grupo curso o a los grupos cursos que atienda, manejarlos diferentes tipos de aprendizajes que hay en la sala, ser capaz de trabajar con la diversidad, pienso que esas características debe tener.

¿La escuela donde trabaja es efectiva?

Pienso que si, por que hay un buen equipo de profesores y hay una buena preparación de clases, hay logros con alumnos que son de unas características socio culturales familiares que son bastantes bajas entonces yo creo que los logros que hay acá en nuestra escuela hacen que yo la considere una escuela efectiva, está cumpliendo con el objetivo de la escuela, como acá no se selecciona alumnos, acá no, no hay digamos ese colador que hacen en otros colegios para que entren los alumnos buenos no más, aquí entran todo tipo de alumnos, somos una escuela de puertas abiertas, sus alumnos son de todo tipo y con todos se obtiene algún nivel de logro, por eso pienso que es una escuela efectiva, si es que estoy entendiendo bien el concepto de efectiva que se espera.

IDENTIFICACION DEL DOCENTE

Nombre : Héctor Faundez Cáceres .
Edad : 42 años.
Asignatura : Realiza todas las asignaturas del 2do año básico.
Mención : Trastornos del aprendizaje.
Experiencia laboral : 42 años.

PREGUNTAS Y RESPUESTAS

¿Qué es un profesor efectivo?

Un profesor efectivo tiene ser en primer lugar planificado, tiene que ser organizado con relación a todas sus tareas, con el trabajo que le corresponde hacer, con buen organigrama y más que eso también o incluyendo eso, tiene que ser un profesor que sea motivado, que motive, especialmente expectativas sobre todo en los alumnos, ya sea en un nivel cognitivo bajo o alto, tiene que tener las mismas expectativas hacia los alumnos dependiendo de su nivel de aprendizaje, yo creo que una de las cosas fundamentales, es generar altas expectativas en los aprendizajes.

¿Qué características debe tener un profesor efectivo?

La primera característica yo creo que tiene que ser Responsable, porque como le va a enseñar a un alumnos a responsabilidad sino parte él dando el ejemplo. En primer lugar responsable, tiene que ser planificado, organizado, y tiene que ser también motivador, creativo, tiene que ser creativo para captar la atención de los alumnos, yo creo que tiene que ser una persona que transmita la creatividad, que sea innovador, que realice cosas nuevas, eso mismo genera la motivación de los estudiantes yo creo que esa es una de las características principales de un profesor efectivo.

¿La escuela donde trabaja es efectiva?

Yo creo que está en un proceso de llegar a ser efectiva porque al observar las practicas que se realizan de los diferentes profesores, hemos estado en

instancias en donde nos damos a conocer el trabajo que realizamos y sí hay prácticas que son bastantes, resultan efectivas, pero yo creo estamos en un proceso en donde estamos recién dando a conocer nuestra trabajo intentando ser una escuela efectiva, estamos en un proceso solamente.

ANEXO N° 6 ACUERDOS DE CONFIABILIDAD

ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD

Yo: Noris Aising Ruz

Rut: 7.431.059-1

Cargo: Docente de aula

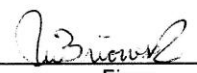
Establecimiento Educacional: Escuela Teresa de Calcuta.

Declaro mi participación en la tesis de Magister en Gestión y Dirección Educacional de la profesora Elsa Malvina Briones Romero, Rut: 12.413.105-7, de la facultad de educación de la universidad de Alberto Hurtado.

Al respecto, la profesora tesista se compromete a resguardar la confiabilidad y privacidad de los participantes, de manera que la información surgida de las entrevistas sean utilizadas con fines exclusivamente académicos y profesionales.

Si los y las participantes de este estudio creen que no se respetó el acuerdo tiene la libertad de comunicarse con el profesor guía de esta tesis, Sr. Luis Iván Navarro a la dirección de correo electrónico ivannavarro@uahurtado.cl


Firma
Profesor Participante


Firma
Prof. Elsa Briones Romero

ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD

Yo: Manuel Roberto Pedreros Avendaño

Rut: 6.887.003-8

Cargo: Docente de aula

Establecimiento Educacional: Escuela Teresa de Calcuta.

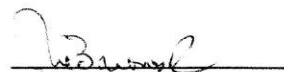
Declaro mi participación en la tesis de Magister en Gestión y Dirección Educacional de la profesora Elsa Malvina Briones Romero, Rut: 12.413.105-7, de la facultad de educación de la universidad de Alberto Hurtado.

Al respecto, la profesora tesista se compromete a resguardar la confiabilidad y privacidad de los participantes, de manera que la información surgida de las entrevistas sean utilizadas con fines exclusivamente académicos y profesionales.

Si los y las participantes de este estudio creen que no se respetó el acuerdo tiene la libertad de comunicarse con el profesor guía de esta tesis, Sr. Luis Iván Navarro a la dirección de correo electrónico ivannavarro@uahurtado.cl



Firma
Profesor Participante



Firma
Prof. Elsa Briones Romero

ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD

Yo: Ana Enrique Alfaro

Rut: 7.284.386-k

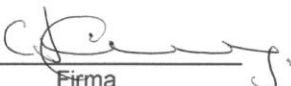
Cargo: Docente de aula

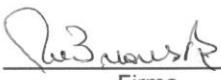
Establecimiento Educacional: Escuela Teresa de Calcuta.

Declaro mi participación en la tesis de Magister en Gestión y Dirección Educacional de la profesora Elsa Malvina Briones Romero, Rut: 12.413.105-7, de la facultad de educación de la universidad de Alberto Hurtado.

Al respecto, la profesora tesista se compromete a resguardar la confiabilidad y privacidad de los participantes, de manera que la información surgida de las entrevistas sean utilizadas con fines exclusivamente académicos y profesionales.

Si los y las participantes de este estudio creen que no se respetó el acuerdo tiene la libertad de comunicarse con el profesor guía de esta tesis, Sr. Luis Iván Navarro a la dirección de correo electrónico ivannavarro@uahurtado.cl.


Firma
Profesor Participante


Firma
Prof. Elsa Briones Romero

ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD

Yo: Romina Noelia Guadalupe Riquelme Aguilera

Rut: 16.521.659-8

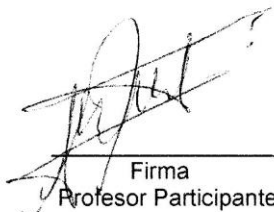
Cargo: Docente de aula

Establecimiento Educacional: Escuela Teresa de Calcuta.

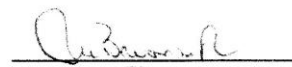
Declaro mi participación en la tesis de Magister en Gestión y Dirección Educacional de la profesora Elsa Malvina Briones Romero, Rut: 12.413.105-7, de la facultad de educación de la universidad de Alberto Hurtado.

Al respecto, la profesora tesista se compromete a resguardar la confiabilidad y privacidad de los participantes, de manera que la información surgida de las entrevistas sean utilizadas con fines exclusivamente académicos y profesionales.

Si los y las participantes de este estudio creen que no se respetó el acuerdo tiene la libertad de comunicarse con el profesor guía de esta tesis, Sr. Luis Iván Navarro a la dirección de correo electrónico ivannavarro@uahurtado.cl



Firma
Profesor Participante



Firma
Prof. Elsa Briones Romero

ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD

Yo: Veronna Lamig Navarrete

Rut: 10.922.589-4

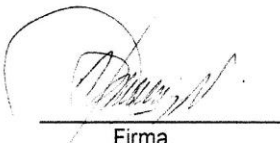
Cargo: Docente de aula

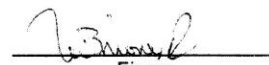
Establecimiento Educacional: Escuela Teresa de Calcuta.

Declaro mi participación en la tesis de Magister en Gestión y Dirección Educacional de la profesora Elsa Malvina Briones Romero, Rut: 12.413.105-7, de la facultad de educación de la universidad de Alberto Hurtado.

Al respecto, la profesora tesista se compromete a resguardar la confiabilidad y privacidad de los participantes, de manera que la información surgida de las entrevistas sean utilizadas con fines exclusivamente académicos y profesionales.

Si los y las participantes de este estudio creen que no se respetó el acuerdo tiene la libertad de comunicarse con el profesor guía de esta tesis, Sr. Luis Iván Navarro a la dirección de correo electrónico ivannavarro@uahurtado.cl


Firma
Profesor Participante


Firma
Prof. Elsa Briones Romero

ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD

Yo: Héctor Daniel Faúndez Cáceres

Rut: 14.514.465-5

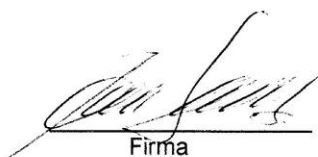
Cargo: Docente de aula

Establecimiento Educacional: Escuela Teresa de Calcuta

Declaro mi participación en la tesis de Magister en Gestión y Dirección Educacional de la profesora Elsa Malvina Briones Romero, Rut: 12.413.105-7, de la facultad de educación de la universidad de Alberto Hurtado.

Al respecto, la profesora tesista se compromete a resguardar la confiabilidad y privacidad de los participantes, de manera que la información surgida de las entrevistas sean utilizadas con fines exclusivamente académicos y profesionales.

Si los y las participantes de este estudio creen que no se respetó el acuerdo tiene la libertad de comunicarse con el profesor guía de esta tesis, Sr. Luis Iván Navarro a la dirección de correo electrónico ivannavarro@uahurtado.cl



Firma
Profesor Participante



Firma
Prof. Elsa Briones Romero