

PRÁCTICA DE LIDERAZGO

Cuatro actividades para evaluar formativamente el Desarrollo Profesional Docente (DPD)

Autor:

Felipe Aravena

Cómo citar documento:

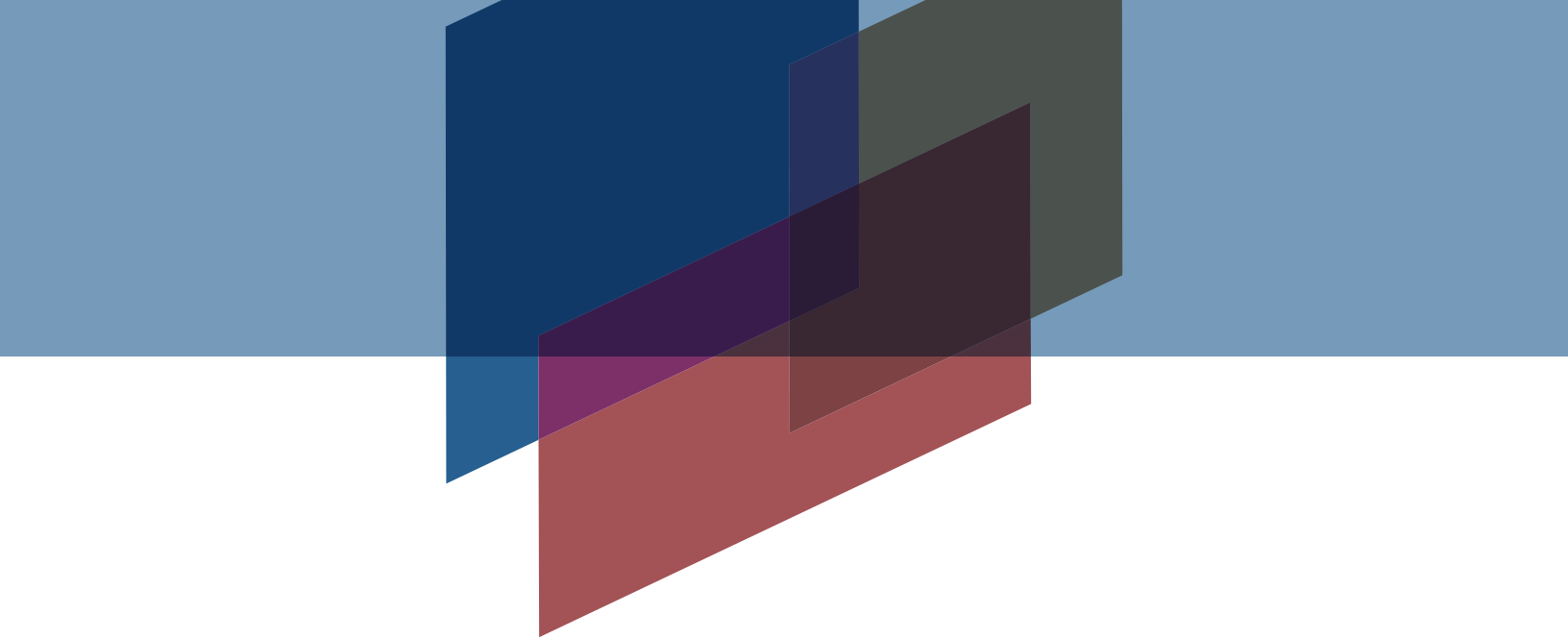
Aravena, F. (Agosto, 2023). Cuatro actividades para evaluar formativamente el Desarrollo Profesional Docente (DPD). Práctica de Liderazgo. Disponible en www.lidereseducativos.cl





Desde los marcos orientadores de la política pública, como los Estándares Indicativos de Desempeño (2020) y el Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar (2015), se enfatiza el rol clave que poseen los equipos de gestión en el desarrollo de capacidades docentes. En coherencia con ello, y con la entrada en vigencia de la Ley 20.903 que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente (DPD), se ha impulsado que los establecimientos educativos diseñen e implementen sus propios Planes Locales de Formación para el DPD. Así, existe una apuesta por situar el DPD en las propias comunidades, atendiendo de manera más contextualizada a sus necesidades de desarrollo y expectativas de aprendizaje y mejora. Con esto, se plantea la necesidad de dejar atrás modelos que suponen que el aprendizaje docente es un evento en el cual se entregan prescripciones para el desempeño pedagógico. Las nuevas tendencias entienden el aprender a enseñar como un proceso que se implementa en establecimientos educacionales que generan las condiciones para que los docentes reflexionen e indaguen acerca de sus prácticas pedagógicas, para ir construyendo, in-situ y a través de redes de docentes, nuevas comprensiones de éstas (Montecinos, 2003, p.106).





El DPD requiere movilizar las capacidades pedagógicas para atender a las necesidades de aprendizaje y bienestar de las y los estudiantes (Timperley et al. 2008). De acuerdo con Desimone (2011), el DPD es un proceso no un evento, por lo que para que sea más efectivo requiere considerar los siguientes aspectos¹:

- Comprender distintas actividades de manera coherente, secuenciada y en progresión.
- Abordar contenidos específicos y focalizados para trabajar en profundidad, más que desde la generalidad, evitando la tentación de caer en “los grandes titulares”.
- Experiencias de aprendizaje activo y experiencial. Es decir, “aprender haciendo”. Por ejemplo, a través de la observación de clases de colegas, analizando productos de aprendizaje o evaluando el trabajo de estudiantes. En contraste, los profesores aprenden menos cuando escuchan pasivamente o se les dice “lo que deberían hacer”.
- Actividades coherentes con las necesidades de aprendizaje, tanto de los estudiantes como de los docentes, y también con los planes que ya están andando en el centro educativo.
- Resolución de problemas reales que afectan el aprendizaje y bienestar de las y los estudiantes.
- Construcción colectiva de conocimientos y aprendizajes profesionales. La apuesta está en agrupar a docentes que compartan problemas y preocupaciones para que construyan, de manera conjunta, una comunidad que activamente aprende entre sí.

Asimismo, en el diseño de las instancias de desarrollo profesional es importante definir, al menos, cuatro aspectos clave:

- 1 El **qué** se espera que las y los docentes aprendan.
- 2 El **cómo** las y los docentes aprenderán.
- 3 El **para qué** las y los docentes aprenderán
- 4 El **cómo lo aprendido será transferido al aula.**

1 Si deseas profundizar en el aprendizaje profesional de los docentes, sugerimos revisar cómo aprenden los adultos en el siguiente documento: <https://www.lidereducativos.cl/recursos/aprendizaje-de-adultos-liderando-el-desarrollo-profesional-docente/>

El **qué** refiere a la temática o contenido de la instancia de Desarrollo Profesional Docente. Esto varía de acuerdo con las necesidades que detectan los equipos directivos sobre las necesidades de aprendizaje y bienestar de las y los estudiantes. Lo importante es que sea específico, abordable y significativo para el equipo docente. El **cómo** hace alusión a qué actividades, estrategias y/o dispositivos se usarán para movilizar el aprendizaje docente. En tanto, el **para qué** se asocia al propósito moral, entendido como el por qué estamos aprendiendo lo que estamos aprendiendo. Es apostar por un sentido más trascendente que sustenta las acciones de DPD. Finalmente, el **cómo será transferido al aula**, es clave para poder evidenciar si lo aprendido se traduce en incorporación o sofisticación de las prácticas pedagógicas.

Muchos de los apoyos que reciben los equipos docentes, desde distintos actores del sistema, usualmente se concentran más en el qué. Es decir, en el contenido o temáticas de las instancias de Desarrollo Profesional Docente. Por ejemplo, la inclusión, desarrollar las habilidades socioemocionales, aumentar el nivel de lecto-escritura del primer ciclo básico, etc. Sin embargo, pensar el cómo es igualmente importante. Por eso, **en este documento se presentarán cuatro actividades¹ que pueden servir para pensar en el cómo desarrollar instancias de desarrollo profesional**. Todas estas actividades pueden ser modificadas al contexto, duración, tamaño y características del grupo de personas con que se trabaje.

A continuación, se presentará cada una de las cuatro actividades que sirven para evaluar formativamente en distintas instancias de DPD.

1 Todas las actividades han sido co-diseñadas por el equipo de profesionales de Líderes Educativos PUCV.

ACTIVIDAD 1

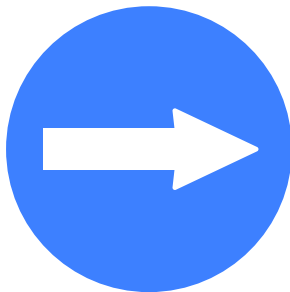
STOP, PARAR CONTINUAR Y COMENZAR.

Esta actividad sirve para cuando sea necesario modificar creencias, conductas o prácticas docentes. Esto, porque busca analizar qué deberíamos dejar de hacer (stop), qué deberíamos seguir haciendo (continuar) y qué deberíamos comenzar a realizar (comenzar).



STOP

¿Qué tengo(tenemos)
que dejar de hacer?



CONTINUAR

¿Qué tengo(tenemos) que
continuar haciendo?



COMENZAR

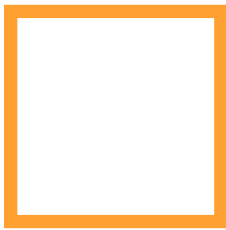
¿Qué tengo(tenemos)
que comenzar a hacer?

ACTIVIDAD 2

LAS FIGURAS GEOMÉTRICAS: LO QUE ME CUADRA, LO QUE ME HACE SENTIDO Y LO QUE ME DA VUELTAS.

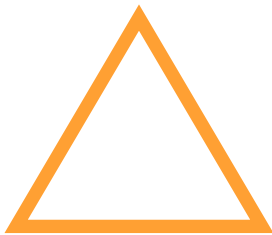
Esta actividad es una estrategia de evaluación formativa. Sirve cuando se presente un nuevo contenido, estrategia o forma de trabajo, que implique que las y los docentes requieran adquirir nuevos aprendizajes. La actividad se compone de 3 figuras geométricas (cuadrado, triángulo y círculo) donde primero los docentes, de manera individual, pueden escribir sus ideas sobre lo que ya conocían, lo que han aprendido y les hace sentido, y algunos aspectos que requieren mayor procesamiento de la información, o bien, levantan interrogantes, para luego, compartirlos entre pares.

Es indispensable que las figuras se completen en el orden que se presentan, puesto que reflejan el proceso de aprendizaje cuando se adquiere un nuevo conocimiento. Se puede utilizar al intermedio o al final de secuencias de actividades de Desarrollo Profesional Docente.



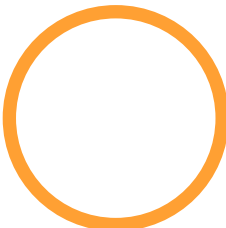
Lo que me cuadra

¿Qué cosas ya sabía y que se han confirmado en esta instancia?



Lo que me hace sentido

¿Qué cosas he aprendido en esta instancia y que ahora me hacen sentido con lo que ya sabía?



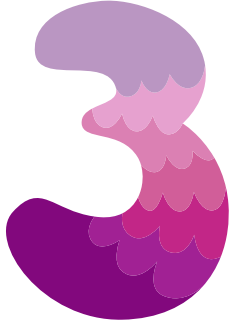
Lo que me queda dando vueltas

¿Qué cosas, que hemos trabajado en esta instancia, me han dejado pensando o con algunas dudas y/o preguntas?

ACTIVIDAD 3

TRES, DOS Y UNO.

Esta actividad sirve cuando se diseñan instancias de aprendizaje profesional que presentan contenidos o temáticas menos conocidas por los docentes. Esto, porque busca refinar o construir conocimiento nuevo que requiere seguir profundizándose y abordando de manera concreta en el aula. La actividad se denomina “Tres, dos, uno”. Se solicita que los y las participantes indiquen tres cosas que aprendieron, dos preguntas que desean indagar y responder, y una cosa concreta que haré o haremos.



**3 cosas que aprendí
(aprendimos)**



**2 preguntas que necesito
(necesitamos) indagar y
responder**

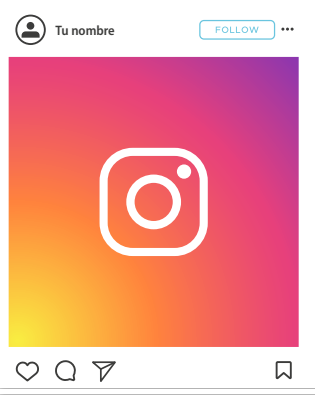


**1 cosa concreta que
haré (haremos)**

ACTIVIDAD 4

LAS REDES SOCIALES.

Esta actividad sirve para conocer el nivel de aprendizajes desarrollados por los participantes en una instancia de desarrollo profesional. Especialmente, para recoger información sobre cuál fue el nivel de aprendizaje alcanzado por los y las participantes de la instancia de DPD. La actividad consta de agregar una fotografía de la actividad, sintetizar lo aprendido y expresar tres grandes ideas recogidas a través de hashtags.



Si postearas en Instagram una foto de lo aprendido, ¿cómo sería tu post?

(Aquí los participantes pueden agregar fotos de sí mismos, o bien, agregar una fotografía de sus apuntes o dibujos que reflejen lo aprendido).



Mis aprendizajes en 140 caracteres:



3 hashtags que demuestren lo aprendido
Algunos ejemplos:

#SERMÁSPECÍFICOENLASRETROALIMENTACIONES

#FOCALIZARMEENLOSERRORESCOMOFUENTESDEAPRENDIZAJE

#DARRETROALIMENTACIÓN MÁSOPORTUNA

CONSIDERACIONES FINALES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS CUATRO ACTIVIDADES



Desarrollar profesionalmente a los equipos docentes requiere pensar no sólo en el qué, sino también en el cómo se movilizarán los aprendizajes de las y los docentes. Todas las actividades aquí descritas no son restrictivas a una temática específica de DPD, sino por el contrario, pueden ser utilizadas para trabajar cualquier temática. En función de ello, se indica que:

- **Las actividades pueden ser desarrolladas de manera individual o en grupos.**
- **Las actividades pueden ser desarrolladas en espacios virtuales o presenciales.**
- **Las actividades pueden ser adaptadas al contexto, duración y cantidad de participantes.**
- **Las respuestas que propicien los y las participantes en las actividades requieren ser sistematizadas, para poder analizar y reflexionar sobre la efectividad e impacto de la instancia de desarrollo profesional en el aprendizaje docente.**

REFERENCIAS

Desimone, L. M. (2011). A Primer on Effective Professional Development. *Phi Delta Kappan*, 92(6), 68–71.

Ministerio de Educación. (2015). Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar. Santiago; Chile.

Ministerio de Educación. (2020). Estándares Indicativos de Desempeño para los Establecimientos Educacionales y sus Sostenedores. Santiago; Chile.

Montecinos, C. (2003). Desarrollo profesional y aprendizaje colectivo. *Psicoperspectivas*, 2, p.105-128.

Timperley, H., Wilson, A., Barrar, H. y Fung, I. (2008). *Best evidence synthesis on professional learning and development (Report to the Ministry of Education)*. Wellington: Ministry of Education.





www.lidereseducativos.cl