



**MEJOR
MATEMÁTICA**



Observación y

retroalimentación

de clases



Índice

3
Introducción

4
La observación y retroalimentación de clases y el fortalecimiento del liderazgo pedagógico

10
Estructurando nuestro plan de observación y retroalimentación

13
Dificultades de la observación y retroalimentación

16
Hitos relevantes en la práctica de observación y retroalimentación

18
Referencias



Introducción

La observación de prácticas profesionales ha sido considerada fundamental en la formación en diversas áreas como una forma de aprender de la experiencia de otro. Particularmente en la formación inicial y continua de profesores es un eje articulador entre la teoría y la práctica, incorporándose como una herramienta indispensable en el desarrollo profesional.

Específicamente en la escuela, implementar articuladamente la observación y retroalimentación de clases puede convertirse en una valiosa herramienta para favorecer la reflexión acerca de las prácticas pedagógicas y de esa manera promover y facilitar procesos de cambio y mejora institucional.

El acompañamiento a profesores basado en la observación y retroalimentación, junto con enriquecer las experiencias de aprendizaje tanto de alumnos como de profesores, puede fortalecer el ejercicio del liderazgo pedagógico y, a partir de este, la mejora de la institución escolar a través del fortalecimiento de vínculos profesionales positivos, la reflexión y la colaboración entre pares.

El siguiente material, busca orientar la implementación de la práctica de observación y retroalimentación de clases siguiendo las premisas declaradas anteriormente, por lo que se presentan algunas herramientas concretas para pensar en dicha implementación. Esperamos que esta guía pueda facilitar la tarea específica de los equipos directivos y así contribuir a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes de nuestro país.

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



La observación y retroalimentación de clases y el fortalecimiento del liderazgo pedagógico

El liderazgo escolar es el segundo factor más importante en las escuelas que puede impactar de modo fecundo en el aprendizaje de los estudiantes¹, sin embargo, este efecto se logra en forma directa, mediante el apoyo al desarrollo de mayores capacidades de los profesores, los cuales sí están en contacto directo con los estudiantes. Generar acciones que fortalezcan dicha influencia se torna crucial cuando queremos impulsar estrategias de mejora.

Tener claridad respecto de las metas que una comunidad docente debe alcanzar, incentivar al profesorado a involucrarse en el logro de dichas metas y un liderazgo pedagógico que demuestra confianza en el trabajo realizado, facilita desplegar recursos internos de motivación que influyen directamente en las formas de enfrentar desafíos de aprendizaje a lo largo de las distintas etapas de desarrollo. En el caso específico de la relación entre equipos directivos y comunidad docente, una gestión efectiva de este vínculo permitiría a dicha comunidad estar preparada —y dispuesta— para generar procesos de aprendizaje (y cambio), tanto en sí mismos como en sus estudiantes.

Realizar un acompañamiento específico mediante la observación y retroalimentación de clases, entendiéndolo como un proceso que favorece el aprendizaje y el desarrollo profesional docente, permite que los equipos directivos mejoren y fortalezcan su desempeño en áreas críticas vinculadas con el liderazgo pedagógico tales como:

- + La generación de una **visión compartida** de las metas, comprometiéndolo y alineando a la comunidad escolar en torno a su cumplimiento.
- + El **desarrollo profesional de los docentes** al recibir retroalimentación de cómo avanzar ante algunos nudos específicos de su práctica en el contexto de su asignatura y de su curso.
- + La capacidad de **reflexión docente y, a la luz de ésta, el ajuste y refinamiento de sus prácticas** para mejorar el aprendizaje de sus estudiantes.
- + La construcción de un sentido de **autoeficacia docente**, lo que permitiría mantener los esfuerzos y la búsqueda de alternativas ante potenciales dificultades e imprevistos.

1 La literatura reporta que el factor más importante es la docencia en aula. En este sentido, cabe destacar que el liderazgo es un factor de influencia indirecta en los estudiantes, dado que éste impacta en el profesorado para contribuir a la mejora de las prácticas docentes.

- + La evaluación de la **eficacia del acompañamiento docente** para la generación de competencias y conocimientos disciplinares.

CONDICIONES PARA IMPLEMENTAR LA OBSERVACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN DE CLASES

La observación y retroalimentación de clases, como actividades que promueven el desarrollo de habilidades personales y profesionales, requieren de una serie de atributos específicos tanto a nivel de gestión de la escuela, como a nivel de quienes realizan la práctica de observación y retroalimentación.

CONDICIONES INSTITUCIONALES

Las condiciones institucionales requeridas se relacionan con la necesidad de construir capacidades, lo que requiere:

- + Participación y compromiso de las personas que lideran los procesos.
- + **Identificación de las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.**
- + Planificación sistémica y estratégica (alineada, coherente y de apoyo).
- + Asignación adecuada de recursos (capacitación, tiempos, entre otros).
- + Disposición de instancias de colaboración profesional (tiempos comunes, metas y acciones compartidas, colectivamente deliberadas y consensuadas, con la coordinación de un liderazgo efectivo y responsable).

CONDICIONES PERSONALES

Acompañar un proceso de aprendizaje requiere de ciertas habilidades por parte de quienes conducen el proceso de observación y retroalimentación. Junto con las condiciones institucionales, dichas habilidades y destrezas pueden colaborar en generar y relevar espacios de posibilidades, previamente no considerados, oportunos para el desarrollo y fortalecimiento de capacidades docentes.

Un elemento crítico al realizar observación y retroalimentación de clases, es el relacionado con el sesgo que se porta a partir de las experiencias previas. Por lo tanto, quienes observan y retroalimentan deben tener la capacidad de generar interpretaciones basadas en criterios profesionales, fundamentos teóricos sólidos y en evidencia objetiva.

HABILIDADES RELACIONADAS CON LA OBSERVACIÓN

- + **La capacidad de «suspender» el juicio («ponerlo entre paréntesis» mientras se observa):** Lograr identificar nuestros juicios emitidos a partir de nuestras experiencias previas y distinguirlos de aquellos que se caracterizan como juicios con criterios definidos, fundamento pedagógico y/o que han sido discutidos, validados y acordados previamente. Estos últimos, deben constituir los criterios utilizados para la práctica de observación y no los primeros mencionados, originados a partir de nuestras experiencias previas («sesgo personal»).



Asumir que la clase que se observa no está planificada, porque el profesor ha entregado sus planificaciones fuera de los plazos indicados para dicha tarea y poner el foco de la observación en dicha falta.

No es lo mismo



Pensar que al observar la clase debo concentrarme en los elementos acordados en la pauta, por ejemplo, que el docente rescata los errores de los estudiantes como oportunidad para aprender.

- + **Lograr distinguir lo relevante de lo accesorio:** Identificar prioridades de mejora en las prácticas docentes, a partir de la reflexión colectiva del equipo directivo y/o pedagógico y en función de la mejora de los aprendizajes de los estudiantes



Focalizar la observación de la clase en los elementos con que el docente ha decidido decorar la sala de clases, lo cual no ha sido acordado previamente y por lo tanto no es parte de los criterios de observación.

No es lo mismo



Focalizar la observación en la interacción entre docente y estudiantes, la que ha sido definida como criterio a partir de las necesidades de cambio detectadas y consensuadas previamente con el equipo directivo y los docentes.

- + **Registrar lo observado de manera descriptiva:** Tomar registro de lo que observamos utilizando un lenguaje preciso, referido a aspectos concretos y «objetivos» de la clase, evitando juicios de valor y haciendo referencia a criterios didácticos o a las disciplinas de enseñanza o ámbitos que se están observando.



Escribir: «Hay muchos niños conversando durante la entrega de instrucciones... este curso es desordenado y desinteresado en su aprendizaje».

No es lo mismo



Escribir: «5 estudiantes sentados al fondo de la sala conversaban durante la entrega de las instrucciones»

HABILIDADES RELACIONADAS CON LA RETROALIMENTACIÓN

- + **Organizar tiempos:** Es importante tener la capacidad de coordinar los tiempos apropiados para tener una conversación que permita a los docentes reflexionar de su práctica. Por ello se debe considerar la disponibilidad tanto del docente como de quien realizará la retroalimentación. Es recomendable considerar al menos media hora en común para que la reunión sea provechosa.

Es importante además, que la organización de los tiempos considere reunirse, luego de la observación, con la mayor antelación posible. Es recomendable que la retroalimentación se realice durante la misma semana de la observación ya que dejar pasar los días puede inducir a olvidos de aspectos relevantes ocurridos en la clase observada.

Dado que no hay tiempos en común, la jefe de UTP le ha solicitado al docente que busque un momento para reunirse. Cada vez que se genera un espacio para el docente, la jefe de UTP está en reuniones con apoderados o atendiendo otras urgencias propias de su cargo.

No es lo mismo

Saber con anticipación que la retroalimentación se realizará en el horario disponible de la semana, como es habitual, los jueves a las 12:00.

- + **Generar un clima de confianza que permita un trabajo colaborativo en la reunión de retroalimentación:** Esta reunión debe sostenerse entre quien observa una clase y el docente observado. Es de carácter confidencial y privada de modo de asegurar que la reunión transcurra en un ambiente de confianza. Se debe cuidar que el espacio y el ambiente de esta reunión permita una conversación orientada a la reflexión y el apoyo mutuo. Es importante, por ejemplo, disponer de un lugar silencioso, cómodo, iluminado, con una disposición del mobiliario que permita cercanía y procurar evitar las interrupciones.

Estar en una oficina sin calefacción en invierno y donde otras personas deben ingresar a buscar documentos para otras actividades diferentes de esta reunión.

No es lo mismo

Estar en una oficina con temperatura adecuada, donde es posible ubicar un cartel de «no interrumpir», sin afectar el trabajo de otros.

- + **Hacer comentarios basados en la evidencia y en criterios pedagógicos:** Cuidar que los comentarios a las prácticas docentes observadas se realicen desde la evidencia, sin realizar juicios arbitrarios, dando ejemplos concretos a partir de la observación realizada: anclada en la evidencia no desde criterios generales y sin fundamento.



Indicar al docente: «Se nota que saliste de X universidad, ahí enseñan cómo hacer buenas clases».

No es lo mismo



Indicar al docente: «Se nota que has promovido el trabajo desde el error, ya que tus estudiantes son respetuosos cuando uno de ellos se equivoca, lo pude observar cuando Andrés hizo el ejercicio de forma incorrecta en la pizarra y sus compañeros...».

- + **Establecer una conversación que promueva el diálogo reflexivo a través de preguntas:** Generar un diálogo en que el docente es el protagonista, es quien aprende, por lo que las conclusiones y/o ideas referidas a la práctica debieran surgir, predominantemente, de dicho actor, apoyado por preguntas que le permitan reflexionar sobre sus prácticas concretas y sobre otras prácticas más pertinentes para contribuir a los aprendizajes de los estudiantes.



Indicarle a un docente que para mejorar la entrega de definiciones específicas a sus estudiantes «debe estudiar más».

No es lo mismo



Preguntarle al docente: «¿qué estrategia específica, que podamos observar como práctica, podrías generar para entregar a los estudiantes definiciones más específicas?».

- + **Reconocer elementos positivos de la práctica docente:** La motivación para realizar las tareas encomendadas se produce gracias al sentido de competencia respecto ésta, por lo que es importante identificar y comunicar al docente al menos un elemento positivo de su práctica o en su defecto, cambios positivos referidos a prácticas observadas previamente. Este punto, sumado a la reflexión del propio docente provocada a partir de las preguntas que se realicen, facilitará el establecimiento de metas concretas y observables en una próxima observación



Indicarle al docente que en su clase no ha logrado fomentar la participación de los estudiantes ni tampoco usar un lenguaje específico de la asignatura.

No es lo mismo



Indicarle al docente: «me parece que el clima que has logrado generar permitiría fomentar aún más la participación de tus estudiantes, ¿qué estrategias crees que podrías incorporar para mejorar este punto?»

- + **Fijar metas posibles de alcanzar y coherentes con el propósito de la observación:** Las metas deben ser de corto, mediano y largo plazo, deliberadas y consensuadas con el docente observado, desde la necesidad de aprendizaje del propio docente. Fruto de esta reunión el profesor debe comprometerse a realizar acciones observables en nuevas instancias de acompañamiento.



Dado que la docente de matemática fomenta la participación de clases, predominantemente de algunos niños, se le indica que debe generar mayor participación de las niñas desde una actitud más amable en clases.

No es lo mismo



Dado que la docente de lenguaje fomenta la participación en clases, predominantemente de algunas niñas del curso, la meta comprometida será generar un sistema que permita la participación de todos los estudiantes, utilizando por ejemplo la técnica de «palitos preguntones».



RESUMIENDO

La observación y retroalimentación de clases requiere:

- + La generación de ambientes y relaciones de respeto y confianza, manteniendo la confidencialidad de lo trabajado y discutido en las instancias de observación y retroalimentación.
- + Identificar focos a trabajar y nivel que deseamos alcanzar.
- + Que los focos sean compartidos para facilitar el ajuste de las prácticas docentes.
- + Generar espacios de reflexión y colaboración docente.



Estructurando nuestro plan de observación y retroalimentación

DEFINIR EL «PARA QUÉ»

Como paso inicial para el desarrollo efectivo de la práctica de observación y retroalimentación en nuestras escuelas debemos determinar un «para qué» específico, es decir una meta, objetivo o propósito que nos entregue orientación para la generación de acciones para alcanzar dicha meta. Este «para qué», debiera estar articulado con las necesidades de aprendizaje de nuestros estudiantes, y desde ahí, contribuir al desarrollo profesional docente y a la generación de capacidades en la totalidad de los involucrados en el proyecto.

DEFINIR EL «QUÉ»

Habiendo definido nuestro para qué, entre los que podemos incluir, por ejemplo, la mejora en la gestión de aula, el desarrollo de habilidades de orden superior, la implementación de estrategias de comprensión de lectura, entre otros, será necesario la definición de un «qué» específico. El «qué», define aquello que es susceptible de ser evaluado o registrado a partir de la observación de la clase.

Para identificar el «qué», pueden preguntarse elementos específicos del «para qué», que debieran ser coherentes con las necesidades detectadas y con los recursos que cuentan para realizar la observación y retroalimentación.

Preguntas orientadoras

- + *¿Vamos a identificar las condiciones en que se encuentran nuestros profesores en determinadas prácticas dentro del aula?*
- + *¿Qué necesidades de aprendizaje hemos detectado en nuestros estudiantes?*
- + *¿Existe un foco crítico?*
- + *¿Vamos a evaluar el mejoramiento continuo de las clases que realizan los profesores?*

Preguntas orientadoras

- + *¿Qué elemento de la gestión de aula queremos mejorar cómo docentes?*
- + *¿Qué habilidades de orden superior trabajaremos?*
- + *¿En qué asignaturas comenzaremos nuestro trabajo?*

DEFINIR «CON QUÉ»

A partir del «qué» observar se deben desagregar unidades más simples, acotadas y observables. Estas unidades pueden estar contenidas en un instrumento de observación como una lista de cotejo o una rúbrica. Los beneficios de contar con un instrumento es que transparentamos los criterios y además podemos acordar dichos criterios entre todos los profesionales que realizaremos las observaciones. Nos permite además, mantener el foco de nuestra mirada, evitando el sesgo.

Preguntas orientadoras

- + *¿Nos acomoda una rúbrica o un check list?*
- + *¿Usaremos una pauta de observación ya creada por otra institución o la crearemos nosotros?*

En el caso que se decida utilizar un instrumento, este debe:

- + Ser compartido y transparentado por quienes participen del proceso (observadores y observados).
- + Responder y ser coherente con el «qué» y «para qué» definidos.
- + Tener asociado algún formato para el registro lo observado.

DEFINIR «QUIÉNES»

Al definir nuestro «para qué» y el «qué», y dependiendo del nivel de especificidad de lo que queremos observar, podremos identificar a las personas más idóneas para realizar la observación y retroalimentación, es decir, definir «quiénes». Por ejemplo, si el objetivo de mejora está relacionado con el desarrollo de habilidades de pensamiento matemático, quienes observen deben ser profesionales relacionados con dicha área.

Junto con lo anterior, debemos pensar los tiempos disponibles que tienen las personas que se involucrarán en el proceso de observación y retroalimentación, considerando por ejemplo, los roles y responsabilidades que tienen en la escuela.

Preguntas orientadoras

- + *¿A qué docentes comenzaremos a observar y por qué?*
- + *¿Quiénes serán los responsables de la observación?, ¿desde qué criterios los seleccionaremos?*
- + *Las personas que hemos dispuesto para realizar la observación, tienen tiempos disponibles que coincidan con el de los docentes.*

Es posible además, definir un orden o priorización de «quiénes» serán observados. Por ejemplo, hay escuelas que comienzan por observar a los docentes que tienen menor experiencia o a aquellos que se incorporan al establecimiento, bajo el supuesto que necesitan mayor apoyo para unirse a la institución o estar alineados con el proyecto educativo de la institución.

DEFINIR «CUÁNDO»

Es importante que tanto la observación como la retroalimentación se realicen en horarios acordados con los docentes, es decir, definir un «cuándo» de manera conjunta considerando que se debe escoger una situación en que se encuentren las mejores y más completas evidencias de los ámbitos en que se desea observar.

Además, se debe cuidar que la observación de una clase y su respectiva retroalimentación no se distancien en el tiempo ya que detalles importantes podrían olvidarse y hacer difícil la comprensión de los elementos que se desean retroalimentar. Es importante que, en los procesos de aprendizaje, las personas reciban la retroalimentación para identificar los aspectos a mejorar y cambiar. El no contar con dicha retroalimentación a tiempo, puede generar ansiedad y sensación de frustración lo que debilitará el proceso de aprendizaje docente y con ello, el de acompañamiento mediante la observación y retroalimentación.

Preguntas orientadoras

- + *¿De cuánto tiempo será nuestra observación?, clase completa?, ¿solo un momento al inicio de la clase?*
- + *¿Tenemos tiempo de observar y retroalimentar en la misma semana?*
- + *¿Disponemos de tiempos comunes los docentes y los observadores?*

DEFINIR «AJUSTE DE NUESTRAS PRÁCTICAS DE OBSERVACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN»

El proyecto de observación y retroalimentación debe contemplar mecanismos específicos para contar con acciones de seguimiento que permitan monitorear lo que sucede, con el fin de aprender de la práctica y ajustar lo que sea necesario para lograr los objetivos propuestos.

Se sugiere considerar:

- + La identificación de la información relevante.
- + La forma y oportunidad en que esta se genera.
- + La metodología para analizar los resultados y transformarlos en acciones destinadas a la mejora

Preguntas orientadoras

- + *¿Qué ha sido lo más difícil de desarrollar? ¿Por qué?*
- + *¿Hemos podido realizar todas las observaciones y retroalimentaciones? ¿Por qué?*
- + *¿Qué tan efectivo ha sido nuestro acompañamiento?, ¿Por qué?*
- + *¿Hemos mejorado la práctica que buscábamos? , ¿Cómo?*
- + *¿Podemos re definir nuestro para qué y qué observar para seguir avanzando?*



Dificultades de la observación y retroalimentación

Existen posibles dificultades en la práctica de observación y retroalimentación que podemos tener en cuenta para resguardar la efectividad de nuestro trabajo. Entre ellas, podemos mencionar:

1. RESISTENCIA DE LOS DOCENTES A LA OBSERVACIÓN

¿Qué sentiría usted si alguien le comenta «*mañana iré a observar la forma en que hace su trabajo, para así mejorarlo*»? Lo más probable es que dicho aviso sea entendido como una evaluación de su práctica y que requiere ser observada ya que está realizando «algo mal». Lo anterior provocará que la observación se realice en un ambiente de tensión y resistencia.

Muchas situaciones pueden generar tensiones y resistencias que dificultan el trabajo de observación y retroalimentación de clases, pero se pueden considerar algunos resguardos que permitan instalar una cultura colaborativa que sistematice la observación y retroalimentación como parte de la cultura de aprendizaje en la escuela.

Posibles causas de la resistencia:

- + Falta de información sobre el proceso.
- + Foco en la evaluación de los docentes y NO en un proceso de desarrollo profesional.
- + Descuidar los aspectos socio–afectivos del vínculo con los docentes, por ejemplo, descuidar la confidencialidad del proceso de observación y retroalimentación.
- + Creencias asociadas a que los procesos de aprendizaje son fijos y no modificables:

| Posibles comentarios desde creencias de aprendizaje fijo. | Posibles comentarios desde creencias de aprendizaje modificable. |
|---|---|
| «ese es un buen profesor, sus clases son muy buenas» | «ese profesor tiene una muy buena gestión de la convivencia, sin embargo puede mejorar la calidad de sus preguntas» |
| «ese es un mal profesor» | «este profesor no conoce estrategias para favorecer la participación de los estudiantes» |

Recomendaciones:

- + Transparentar y/o construir en conjunto con toda la comunidad el sentido y las acciones específicas que implicará la práctica de observación y retroalimentación.
- + Identificar prácticas a mejorar, no centrándose en la figura del profesor, sino en la articulación entre los contenidos, estudiantes y práctica docente (triángulo instruccional).
- + Respetar la confidencialidad de lo observado y del proceso de aprendizaje de los participantes.
- + Cuidar y revisar nuestras creencias respecto el aprendizaje, preguntarnos *¿cómo podemos colaborar para que la persona aprenda? ¿de qué manera movilizamos a los docentes hacia la mejora?*

2. INCONSISTENCIA DE LA PRÁCTICA

Dadas las demandas que poseen, tanto el equipo docente como el equipo directivo, en su trabajo cotidiano en las escuelas, es que, en algunas ocasiones, las prácticas de acompañamiento pierden sistematicidad, pudiendo ocurrir que:

- + La observación se realice pero no la retroalimentación.
- + No se realicen todas las observaciones y retroalimentaciones planificadas.
- + Las retroalimentaciones no se realicen en el corto plazo, perdiendo su sentido.

Recomendaciones:

- + Considerar el tiempo de dedicación de docentes y directivos que realicen el proceso de acompañamiento, tanto para observar como para planificar y ejecutarla retroalimentación.
- + Definir un número acotado de observaciones. Una forma adecuada es definir una por cada semestre y aplicarla en un periodo de tiempo que le permita al profesor implementar parte de las sugerencias analizadas para el mejoramiento. Si no se realiza durante el primer semestre no comprometer dos observaciones en el segundo, de tal forma de no perder credibilidad en la relevancia de esta herramienta de mejoramiento escolar.

- + Ser estratégico en la selección de los tiempos que tengo para realizar la observación de clases, ya que no es necesario realizar la observación de la clase completa, sino puede ser una parte de ésta, por ejemplo los primeros 45 minutos de dos módulos. Ejemplos de observaciones realizadas en tiempos aún más acotados se les ha denominado «caminatas de aula», la que habitualmente tiene una duración de 15 minutos y en algunos casos se realiza de manera grupal (más de una persona realiza la observación y de esta manera comentan los distintos focos que cada uno tuvo al observar).
- + Articular los puntos anteriores mediante una planificación ajustada.

3. BUROCRATIZACIÓN DE LA OBSERVACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN

Observar y retroalimentar las clases de los docentes sin tener un para qué específico corre el riesgo de ser una práctica sin sentido y que genere una pérdida de foco en labores que permitan la mejora de los aprendizajes de nuestros estudiantes.

Preguntarnos por ejemplo ¿Qué tan efectiva es nuestra práctica de observación y retroalimentación?, ¿Nos ayudan los criterios que hemos definido observar y mejorar las prácticas y los aprendizajes de todos/as?, ¿la observación y retroalimentación se relaciona con nuestro «para qué» definido al comienzo? pueden orientar el monitoreo necesario de nuestras acciones para que la inversión de tiempos y recursos en la escuela se concentren en mejorar el aprendizaje de nuestros estudiantes.

Recomendaciones:

Generar mecanismos de monitoreo que nos permitan realizar ajustes a nuestras propias prácticas, como por ejemplo:

- + Revisar las prácticas que se están realizando a las luz del «para qué» definido.
- + Evaluar el impacto de nuestras recomendaciones hacia las prácticas docentes ¿han cambiado en función de la mejora? ¿Qué impacto tienen las nuevas prácticas en el aprendizaje de nuestros estudiantes?
- + Realizar evaluaciones intermedias que permitan volver a encaminar nuestras acciones hacia la meta definida.



Hitos relevantes en la práctica de observación y retroalimentación

Identificar nivel de la escuela en las prácticas de observación y retroalimentación

1. Identificar fortalezas y oportunidades de mejora para el desarrollo de competencias asociadas a la observación y retroalimentación de aula en los establecimientos (ubicarse en un nivel de la «competencia»).

Valorar las prácticas de observación y retroalimentación

2. Reconocer las prácticas de observación y retroalimentación de aula como un beneficio para el desarrollo profesional de las comunidades educativas.

Definir un foco de observación compartido

3. Generar una planificación estratégica de prácticas de observación y retroalimentación que contemple:
 - + Foco específico a partir de las necesidades (para qué y qué).
 - + Quiénes participarán de la observación y retroalimentación de clases.
 - + Cuándo se realizará, con qué tiempos se cuentan.
 - + Con qué criterios observaremos (uso de instrumento).

Implementación

4. Implementar plan de observación y retroalimentación de clases que cuide:
 - + Los acuerdos tomados.
 - + La confidencialidad.
 - + La generación de confianza de los docentes.
 - + En definitiva, el aprendizaje de todos.

Evaluación de la propuesta

5. Evaluar implementación del plan de observación de clases considerando:
 - + ¿Cuáles de las acciones realizadas en el proceso tuvo más complicaciones y de qué forma la podemos mejorar?
 - + ¿Hemos mejorado lo que queríamos mejorar?
6. Ajustar el plan de observación y retroalimentación de clases a partir de los resultados de la evaluación.
7. Generar un nuevo plan de observación y retroalimentación de clases como parte del ciclo de mejora comenzada.



Referencias

PARA PROFUNDIZAR MÁS EN:

Liderazgo pedagógico y desarrollo de capacidades

- + Harris, A. (2012). Liderazgo y desarrollo de capacidades en la escuela. Santiago: Fundación Chile.
- + Leithwood, K. (2009). Cómo liderar nuestras escuelas: aportes desde la investigación. Santiago: Fundación Chile.
- + Torrecilla, F. J. M. (2006). Dirección escolar para el cambio: Del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido. REICE: Revista Electrónica Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación, 4(4), 11–24.
- + Herramientas para la implementación del MBDLE en: <http://liderazgoescolar.mineduc.cl/herramientas/>

Sentido de autoeficacia docente

- + Leithwood, K. (2009). Cómo liderar nuestras escuelas: aportes desde la investigación. Santiago: Fundación Chile.
- + Sun, J., & Leithwood, K. (2015). Leadership effects on student learning mediated by teacher emotions. *Societies*, 5(3), 566–582.

Observar y retroalimentar clases:

- + Araya, P., Chandía, E., Martínez, M. V., & Jorquera, P. Observación de clases de matemática usando pautas.
- + Kane, T., Kerr, K., & Pianta, R. (2014). Designing teacher evaluation systems: New guidance from the measures of effective teaching project. John Wiley & Sons.
- + Müller, M., Volante, P., Grau, V., & Preiss, D. D. (2014). Desarrollo de habilidades de observación en la formación de liderazgo escolar a través de videos de clases. *Psykhe* (Santiago), 23(2), 1–12.
- + ¿Ideas innovadoras de acompañamiento docente? ¿Conoce la iniciativa “Caminata en aula”? en: <http://eligeeducar.cl/caminata-en-aula-de-que-se-trata-esta-estrategia-de-acompanamiento-docente>
- + Downey, C. J., Steffy, B. E., English, F. W., Frase, L. E., & Poston Jr, W. K. (Eds.). (2004). The three-minute classroom walk-through: Changing school supervisory practice one teacher at a time. Corwin Press.



MEJOR MATEMÁTICA



UNIVERSIDAD
DE CHILE

CMM
Centro de
Modelamiento
Matemático

ciae
Centro de Investigación
Avanzada en Educación
Universidad de Chile



fcfm

FACULTAD DE CIENCIAS FÍSICAS Y MATEMÁTICAS
UNIVERSIDAD DE CHILE



Ministerio de
Educación

Gobierno de Chile