

# La reflexión desde comunidades que aprenden para el cambio pedagógico

Autores: Julia Urtubia, Viviana Rojas, Karina Guzmán y Juan Bello V.

Criterios comunes de los centros escolares:

Los cuatro centros pertenecen al Servicio Local Barrancas y se ubican en las comunas de Lo Prado y Cerro Navia.

El promedio de la matrícula de los centros educativos es de 377 estudiantes.

## Introducción

Es de conocimiento común que la principal lucha y debilidad de los centros escolares, se orienta hacia la mejora sostenida en los resultados de aprendizaje de todos los estudiantes. Diversos intentos de cambio y reformas a lo largo del tiempo, han generado un aprendizaje sobre la organización escolar y los factores que influyen en su mejora y eficacia. Al respecto, se establece que los cambios sólo serán posibles cuando se desarrollen capacidades desde el interior de cada centro escolar.

## Cuerpo teórico

Las precarias condiciones de algunos centros, culturas fragmentadas, verticalidad de liderazgo directivo, pérdida de confianza entre funcionarios, abordaje incompleto del currículum y la falta de sistematización en el aprendizaje, contribuyen a la ineficacia escolar. Revertir los resultados escolares requiere de una transformación sustancial en el corazón de cada centro escolar, reconociendo que el liderazgo directivo es el segundo componente interno que explica la calidad de los aprendizajes. Entre los agentes de cambio escolar consideramos la distribución del liderazgo que promueva y sostenga el propio liderazgo docente; una cultura de colaboración y altas expectativas sobre el progreso de los estudiantes, y la creación de comunidades profesionales de aprendizaje (Bolívar, 2008; Gómez-Hurtado & Ainscow, 2014 ). Para ello, debemos entender la organización escolar como una unidad de cambio, como una comunidad que aprende y establece el sentido de pertenencia colectiva.

De ello deducimos que el cambio es un dispositivo fundamental que, activado desde los líderes educativos, reorienta los objetivos estratégicos y moviliza las capacidades de los centros. De este modo, se comparte una visión de innovación pedagógica produciendo mejores resultados escolares (Elmore, 2010; Harris, 2012). Esto implica, por una parte, que los procesos internos de la organización escolar deben procurar la mejora y eficacia escolar, y por otra, el desarrollo sostenido y permanente de cada docente. Se espera que estos, al acceder a su propio desarrollo profesional, activen dispositivos necesarios para mejorar el aprendizaje de todos los estudiantes.

Para responder la pregunta de cómo desarrollar la gestión pedagógica a través de comunidades profesionales de aprendizaje debemos saber qué entendemos por gestión pedagógica y por comunidades profesionales de aprendizaje. La Agencia de la Calidad nos presenta dimensiones de la gestión pedagógica; nos habla de la gestión curricular que busca aumentar los efectos de la labor

educativa en todo el centro escolar al evaluar los procesos de enseñanza aprendizaje. En estos procesos con una mirada desde el aula, se reconocen aquellos procedimientos y prácticas implementadas en clases y que permiten el aprendizaje de todos y cada uno de los estudiantes. Por último, el apoyo al desarrollo de los estudiantes intenciona el desarrollo armonioso y adecuado de todos los estudiantes considerando su diversidad y contextos en el acceso a los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Por su parte las comunidades profesionales de aprendizaje (CPA) son el referente actual de procesos históricos que demandan mejoras escolares. Hoy la mirada se orienta hacia los procesos internos de los centros, donde son las propias organizaciones escolares que reflexionan de manera crítica sobre sus prácticas y buscan procesos de mejora desde su realidad contextual. Según Bolívar, (2008) *“Los cambios pueden, sin duda, ser prescritos y legislados, pero sólo cuando implican a las escuelas y profesores afectarán al punto clave: lo que los alumnos aprenden y cómo los profesores enseñan”* (p. 17).

Por tanto, desde nuestro territorio debemos reflexionar e instalar prácticas de colaboración, consenso y respeto para lograr, entre otros elementos, que los pequeños grupos que trabajan separadamente se integren como un solo cuerpo docente que permita alcanzar los objetivos institucionales; perfeccionar el “acompañamiento al aula”, procurando que sea un mecanismo efectivo del desempeño del docente en el aula, y lograr que la cobertura curricular se abarque en su totalidad y que los aprendizajes estén alineados con ella. Ello implica el desarrollo de habilidades superiores y la retroalimentación para trabajar aquellos aprendizajes que no ha sido efectivos en los estudiantes. Finalmente consideramos gravitantes la motivación del docente, su dominio disciplinar y las altas expectativas en sus estudiantes para el logro de la eficacia escolar.

Para que esto ocurra, debemos generar una capacidad de mejora institucional que considere el tránsito necesario desde el liderazgo focalizado hacia un liderazgo distribuido o múltiple, donde todos se sientan parte de la construcción del proceso de mejora y enfocar el desarrollo profesional docente en aquellas áreas ligadas con el currículum, la metodología y el clima de aula. Además, debemos establecer un sistema de valores y visión compartida que promueva una cultura de aprendizaje colaborativo y trabajar desde la diversidad e inclusión como un ejercicio transversal de cada centro, donde se mejoren las condiciones ambientales para el aprendizaje escolar y la práctica docente.

#### Bibliografía.

- Bolívar, A. (2008). XIII Congreso de UECOPE.
- Elmore, R. (2010). *Mejorando la escuela desde la sala de clases*. Santiago de Chile: Fundación Chile.
- Gómez-Hurtado, I., & Ainscow, M. (2014). Hacia una escuela para todos: Liderazgo y colaboración. *Investigación En La Escuela, 5*, 19–30.
- Harris, A. (2012). Liderazgo y Desarrollo de Capacidades en la Escuela. In *Quinta Conferencia Magistral sobre Liderazgo Educativo*. Santiago de Chile: Fundación Chile.