

“Aprendizajes en la escuela Paulo Freire de Cerro Navia, en la perspectiva del liderazgo transformacional”

Nombre: Gabriela Rubio Palma

Profesor: Andrés Marió Casanova

Enero, 2018

ÍNDICE.

1.- Portada.	página 01
2.- Índice.....	página 02
3.- Introducción.....	página 03
4.- Capítulo 1: “Mis aprendizajes”.....	página 04 a 08
5.- Capítulo 2: “Contextualización”.....	pagina 09 a 11
6.- Mis desafíos.....	página 13- 14
7.- Capítulo 3: “Conclusiones”.....	página 15
8.- Referencias bibliográficas.	página 16
9.- Anexos.....	página 17a 22

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo pretende transmitir el proceso vivido durante la formación profesional a través del Magister en Liderazgo Educacional. Hoy que la educación vive tiempos de grandes turbulencias surge la necesidad de transformar mi quehacer profesional a través de mi práctica profesional y de mi propia vida.

Para hacer efectivo este cambio profesional y personal tuve que pasar por diferentes transformaciones; concentrar, focalizar y alinear mis energías y visualizar las distinciones, para poder conseguir transitar por este camino, no ha sido fácil encontrarme y reconocermelo ha traído consigo muchas angustias y reflexiones.

Este documento muestra cómo mis vivencias han aportado a tomar confianza y como esta confianza tiene directa relación con los vínculos con los otros y con mis logros de objetivos profesionales y mis cambios estructurales que como líder de mi escuela he podido evidenciar.

Siempre mi eje ha sido el trabajo por y con los niños y niñas más pobres del país, consciente de esta educación tan desigual me enfrento al desafío de que a través de mi liderazgo los estudiantes puedan vivir en un mundo mejor con una educación centrada en el amor.

Influir positivamente en los cambios sociales a partir de la formación de niñas y niños es un desafío inconmensurable, puede ser para alguno una utopía, un sueño o solo una esperanza para mí a través de este tiempo de transformación es una acción de rebeldía y de profundo agradecimiento al universo por todo lo que la educación me ha dado.

Estoy convencida que a través de una reflexión y cambio profundo podemos tener una sociedad más justa, solidaria, inclusiva y democrática

CAPÍTULO I

“MIS APRENDIZAJES

A fines de abril del 2015 mi director presenta licencia médica y me encuentro en la escuela “sola” a cargo de la dirección del establecimiento, si saber qué hacer solo con la mirada de algunos colegas que me decían con su sonrisa que confiaban que lo haría muy bien, yo me autoconvencía que en el ejercicio de mi practica podría salir a delante con este desafío. Pasaron los días y el director no volvió recibo la información que seguirá con licencia durante todo lo que resta de año, si bien a mi reflexión personal las cosas me estaban saliendo bien , gracias a mi voluntad y mi amor por mi profesión necesitaba transformar esa ganas en un elemento diferenciador del resto de los docentes de la escuela, en palabras sencillas necesitaba validarme.

Siempre se sabe cuándo comienza una historia, Yo inmediatamente me di cuenta que todo cambiaría..... Recuerdo que llegué al programa porque buscando en diferentes universidades encontraba magister en currículun, evaluación y otros. Pero al entrar en la página de la universidad leí TRANSFORMACIONAL, pensé que este podría ser el lugar ideal para estudiar sin perder la esencia de lo que es un maestro de lugares vulnerables, no quería convertirme en un “Master en vocabulario y autores” sino que era otra cosa la que yo necesitaba, logre mirarme desde mi ¹tercer pájaro y lo que yo necesitaba era transformarme en una persona sin miedos y temores. Logré mirarme una vez que me oí y no solo me escuché sino que me declaré, como mujer profesional y como parte de una historia.

¹ Frase utilizada por el profesor Felipe Sáez, referido a aquel que logra una auto-observación desde el modelo OSAR, en un nivel de aprendizaje desde el tercer orden.

El hombre es hombre, y el mundo es mundo. En la medida en que ambos se encuentran en una relación permanente, el hombre transformando al mundo sufre los efectos de su propia transformación Freire, 1970 ,pag. 36

En un momento pensé y dije, necesito este curso para desarrollar mi capacidad para observar y hacerme sensible al estado de ánimo de mis colegas y estudiantes, debo ser “yo” quien genere espacios de encuentro y contención. Con esta idea me vine luego de los tres días de clase, pero al cabo de un par de días de vuelta al trabajo, me di cuenta que no era posible y que no tenía las herramientas para lograr esta supuesta meta. Me sentí algo confiada al realizar los primeros ejercicios con los profesores de la escuela de la que soy Jefa Técnica, pero frente a situaciones emergentes no tenía la capacidad de lograr esta meta que me había propuesto, sentía que me descontrolaba y que no tenía el lenguaje apropiado al momento de crisis. Normalmente mi cuerpo expresa más de lo que yo quiero decir, ¿y cómo poder controlar esto?

Cuando comencé el magister no sabía que buscaba, al pasar de las horas una pregunta que se plantea me hace mucho sentido ¿que no aprendí en la escuela? Y la respuesta fue ¡No te enseña a ser feliz!. Quizá yo buscaba ser feliz o como también dijo un compañero “yo vengo en busca del cartón”

Definitivamente no sé qué buscaba, perfeccionarme tal vez..... me sentía a ratos perdida, sin un sentido, creía que todos tenían claro porque estaban allí y yo no, en muchos momentos me sentía “haciendo el loco” como “yo” realizo juegos y me saco los zapatos, y definitivamente contarle cosas personales a un extraño no era nada de fácil.

A veces pensé que los que escuchaban mis relatos me cuestionarían, principalmente mis miedos “*El miedo es una fuerza de la naturaleza, no es atributo de ninguna persona en especial. Existe desde el fondo de los tiempos y tiene una función natural de protección*” *Echeñique, 2011, pag. 8*

Sin embargo cuando hablé de mis alegrías, “Sentimiento grato y vivo que suele manifestarse con signos exteriores” *R.E.A 2017*. Claramente mi corporalidad era distinta y mi emoción se modificaba.

Me sorprendí de reconocer mis mayores alegrías, creo que hacía mucho tiempo que no me hacía esa pregunta, por lo tanto, había olvidado sus respuestas., generalmente los miedos estaban más presentes sin embargo he tenido muchos momentos de alegría, cuando fui madre, cuando me titule como profesora o cuando postule al magíster y me matriculé, es una emoción más fácil de reconocer, sin embargo poco nombrada o más bien oculta.

Un día por ahí nos juntamos con el profesor Andrés y mis compañeros les conté que me sentía mal que creía que no sería capaz de avanzar con mi quiebre y luego de varias horas con la ayuda de ellos reconocí mi verdadero quiebre..... un gran temor a liderar mi escuela el miedo a no tener la capacidad y validez que se necesita para ejercer un cargo directivo.

Un quiebre siempre implica un cambio en nuestro espacio de posibilidades”. Lo que antes creíamos posible puede no serlo ya, y lo que antes suponíamos improbable o incluso imposible puede tornarse probable o posible repentinamente. Cada vez que juzgamos que nuestro espacio de posibilidades ha cambiado, sea positiva o negativamente, estamos enfrentando un quiebre. (Echeverría, 2003)

Necesitaba partir por mis miedos, antes de tratar de ayudar a otros o de dirigir profesionalmente un establecimiento, yo tenía que ser capaz de contenerme primero, de reconocer mi cuerpo y mis emociones y así me decidí a desafiar y cumplir mi objetivo el que es, sacar el miedo y reconocirme para lograr mi primera meta.

No puedo dejar de decir que hasta hoy y producto de este *concepto de inteligencia emocional de Daniel Goleman (1995)* es que se me plantea la interrogante que dice relación al conocimiento y la comprensión del comportamiento humano, ¿Dónde está el equilibrio entre el pensamiento racional? ¿Y las emociones? y ¿cómo conectar esto con el bienestar personal. ⁱ²La doctora Ana Céspedes, destacada neuropsiquiatra define el Bienestar como ”un estado de armonía que se produce del equilibrio entre las demandas que nos llega del mundo exterior y los recursos emocionales que tenemos para enfrentarlas”¹ esta aseveración cobra real importancia en mi contexto personal y profesional, permite dar

² Céspedes, Amanda, Video “escuelas que promueven Bienestar”, Novasur, Diciembre, 2012

respuestas a soluciones de problemas, tanto individuales como colectivos, teniendo especialmente relevancia para salud y la educación de mi comunidad.

La interrogante que se me plantea es cómo potenciar estos estados de armonía permitiendo ampliar el clima de bienestar en mi vida, disminuyendo los temores y miedos, y a su vez, estos hallazgos me permitan construir instrumentos pedagógicos para utilizarlos en mi escuela.

Sin duda detrás de todas las grandes y pequeñas decisiones que causan daño a nuestro entorno se esconde un profundo miedo a desaparecer. Y no me refiero necesariamente a la muerte física. Me refiero a la sensación de vulnerabilidad que tenemos constantemente frente al riesgo implicado en no cumplir las supuestas expectativas que el mundo (nuestros padres, nuestras familias, la sociedad) tiene de nosotros. Me refiero a riesgo de no ser reconocido como un legítimo otro en la convivencia (parafraseando a Maturana). Me refiero al dolor implicado en la negación sistemática de nuestra propia presencia. (Sáez, 2013, pág 220).

Por lo tanto nuevas posibilidades se me abren, estoy aprendiendo a reconocer mi cuerpo, a reconocer mis propias emociones de Daniel Goleman (1995) y las de los demás y a responder a través del lenguaje adecuado a la comunidad, a establecer mis miedos como tareas pendientes, pero conseguible y el esforzarme por llegar a mi meta final.

Sé que hoy tengo nuevas posibilidades de generar cambios en mí y en mi comunidad que antes no disponía, como son la capacidad de tomar mis errores como una oportunidad de aprendizaje. *“Uno de los errores más terribles que podemos cometer mientras estudiamos, como alumnos o maestros, es retroceder frente al primer obstáculo con que nos enfrentamos...”Freire, 1971, pag. 45*

Ya tengo claro que no retrocederé ni un milímetro, que todo lo avanzado y conseguido en lo personal y profesional, ha sido parte de mi compromiso asumido como estudiante de este magister. He aceptado y cumplido este desafío como un proceso de meta cognición.

Casi al concluir mi camino como estudiante estoy segura que no retrocederé, hoy tengo la capacidad de enfrentar muchos más obstáculos que cuando comencé el magister....sé que me hice cargo de mi quiebre y que paso a paso voy sorteando los obstáculos que se me presentan.

Hoy tengo dos nuevas grandes posibilidades que me ha permitido sostener partir de mi participación en el magister.

Lo primero es mi proceso de apertura emocional incorporando la corporalidad, la que ha constituido un soporte para trabajar mis miedos, y mejorar el bienestar otros la relación con los otros.

En segundo lugar la posibilidad que tienen los niños y niñas por ser acompañados por un adulto sano emocionalmente, permitiéndome obtener recursos que puedan apoyar el aprendizaje amoroso de los estudiantes y principalmente de los docentes de mi establecimiento.

CAPÍTULO II, CONTEXTUALIZACIÓN.

2.1.- CONTEXTUALIZACIÓN

Institución de trabajo: Escuela Municipal E 422 Paulo Freire.

Comuna: Cerro Navia

Región: metropolitana

Cargo: Jefe de Unidad Técnica

Mi trabajo se centra en la Escuela municipal Paulo Freire de la comuna de Cerro Navia, ubicada en la población Sara Gajardo, la escuela tiene un 87,5 de índice de vulnerabilidad, un 18,6 % de estuantes extranjeros y un 43,1 de niños con ascendencia indígena (mapuche) lo que significa que desde el 215 la escuela entrega la asignatura de lengua Indígena Mapudungun. Según información entregada por *Mineduc, 2017 página oficial*

Nuestro establecimiento se encuentra calificado por la agencia de la calidad como escuela en nivel medio bajo, por los resultados obtenidos en la prueba SINCE de 4° año básico, (véase anexo N°1) *Mineduc, Página oficial año 2017*, los que en este último año hemos mejorado considerablemente.

Según un reciente análisis realizado por la agencia de la calidad de la educación la escuela Paulo Freire, cuenta con una gran fortaleza como lo son las buenas relaciones personales y laborales, donde destaca el trabajo en equipo, el liderazgo ejercido por Mí, debido a que durante el 2016 y 2017 el director ha presentado constantes licencias médicas y permisos administrativos, lo que me obliga a tomar el liderazgo de nuestro establecimiento he intentado tener una conducción que no es impositiva, sino más bien de carácter consultivo, valorando el aporte de cada uno de los estamentos de la comunidad escolar, en temáticas concernientes a todos y cada uno de los miembros.

La escuela cuenta con P.E.I actualizado en 2017, donde profesores, profesoras, directivos, representantes de estudiantes, representantes de asistentes de la educación y de padres y apoderados tienen una participación activa en su elaboración. Apreciando de esta manera las emociones como parte importante en el desarrollo humano.

Las primeras transformaciones se observaron a partir de mis disposiciones corporales. La cercanía que logré con los profesores y profesoras se hizo cada vez más notoria, realicé con ellos varios de los ejercicios realizados durante el modulo n°1, lo que significó una nueva mirada a esta líder, que a pesar de mis miedo lograba poco a poco tomar confianza. (Véase anexo N°2) al término de la actividad evaluamos con una sencilla pregunta ¿qué les pareció esta actividad? En general la gran mayoría me felicitó y comentó lo grato y distinta que fue esta reflexión, lo que lentamente provoco en mi cambio en lo postural y en la seguridad

Cabe señalar que si bien en mi comunidad de aprendizaje no había grandes problemas de relaciones humanas, sí existía una fuerte desmotivación profesional por los bajos resultados y la carencia de un líder que fortaleciera la tarea dentro de la escuela, información recogida en varios consejos técnicos en donde los docentes daban cuenta de la falta de un liderazgo estable.

Desde que comencé con mi transformación, según ³RAE perteneciente o relativo a la transformación de unos esquemas oracionales en otros. Cada miércoles de reflexión entregaba un video motivacional o un ejercicio aprendido en clase, lo que partió de manera

³ RAE, Real academia de la lengua Española

incipiente se convirtió en un aprendizaje para el consejo de profesores. Durante el 2017 comenzamos a trabajar con el intercambio de prácticas pedagógicas y cada miércoles está a cargo de un docente diferente, veo con mucho agrado semana tras semana como se esfuerzan por entregar algo distinto, alguna distinción nueva.

Normalmente motivo a los docentes con frases como: "todas las dificultades se pueden sortear con un equipo como el de ustedes, entusiasta, con conocimiento, influencia cultural y liderazgo personal" "yo no me pondré objetivos sola sino que juntos

Durante este segundo semestre y ya casi al final de este proceso decidí aplicar una auto evaluación, (véase anexo N°3) guiada por una ⁴Fundación Oportunidad que apoya el trabajo pedagógico y una evaluación al proceso como escuela luego de que fuimos informados que pasaríamos al primer Servicio Local de Educación Pública llamado Las Barrancas" los resultados fueron sorprendentes, una de las primeras informaciones que recibí que los docentes en conversaciones formales e informales con la dirección de educación y los apoderados dicen apreciar que mi liderazgo genere una escucha activa, no tan solo con los docentes sino que principalmente con los niños y niñas de mi comunidad. Dicho lo anterior nos queda un largo camino, actualmente se están formando los cimientos, pero estamos en un umbral de un largo proceso que deberemos transitar con paciencia, convicción y persistencia.

De esta forma, si hay algo en lo cual debemos tener convicción es que este proceso es irreversible, y tenemos un mandato social, histórico, ético y moral que nos interpela. Por esta razón siento la necesidad de convocar a todos y todas, para que así el reto que hoy tengo sea exitoso, participativo y democrático.

Aprendí que en mi rol como Directora y Jefa de UTP ha existido coherencia entre mi hacer y mi quehacer, actuando en consecuencia a lo declarado, creo que he aprendido a vincularme desde la infancia y la empatía y no desde el poder, la resonancia que ha tenido mi trabajo ha sido transcendental para impulsar cambios en la estructura del quehacer

⁴ Fundación Oportunidad, quien colabora en la gestión pedagógica asesorando principalmente en Pre básica, lleva 2 años de intervención en el establecimiento.

pedagógico, cambio a la planificación y principalmente entregar lineamientos pedagógicos claros, mejorando los estándares de calidad y principalmente el trabajo de los docentes .

La empatía es la capacidad de situarse en el lugar del otro, como lo hace por ejemplo la Madre con su hijo que constantemente está tratando de situarse en el lugar del niño para comprender su comportamiento. Somos intérpretes constantes del estado mental anímico del otro y basta pensar en los niños. El niño y su madre es una cosa increíble de tú y yo y yo y tú, sin mayor barrera. Entonces la capacidad empática, la capacidad de ponerse en la posición del otro es una cuestión que tenemos en el fondo de nuestros genes. (Varela, 2000, pág.470) (Arévalo, 2010)

Resulta indispensable el establecimiento de relaciones horizontales en las comunidades de aprendizaje, en donde la gestión organizacional sea efectiva y busque dar respuestas satisfactorias en todos los desafíos y metas que resulten luego de un dialogo efectivo y amable entre todos, atendiendo en la diversidad de necesidades de cada uno de nuestros educandos. La gestión educacional en palabras de Ernesto Gore es entendida como: “*Un saber de síntesis, capaz de ligar conocimiento y acción, que vincula ética con eficacia, política con administración; en procesos que apuntan al mejoramiento continuo*”, (Pozner, 2004, pág., 7)

Mis desafíos

Luego de ya casi terminado mi proceso de transformación, en una conversación con mi profesor tutor reflexiono “y ahora que viene.....” Han pasado algunos días de esa pregunta y logro responder: quiero mi establecimiento como un lugar en donde los estudiantes encuentren protección. Construir un vínculo de confianza y generar lazos afectivos. *“Un saber de síntesis, capaz de ligar conocimiento y acción, que vincula ética con eficacia, política con administración; en procesos que apuntan al mejoramiento continuo”*, (Pozner, 2004, pág., 7) es en sí un desafío que nos llama a poner en alerta nuestras capacidades y potencialidades, no se trata de imponer normativas y esperar el logro de resultados, creemos que se debe avanzar en políticas de consenso en donde cada opinión sea considerada válida en la búsqueda de soluciones efectivas. Es imperante entonces que los consejos de profesores sean instancias de participación comunitaria en donde construyamos un “nosotros” colectivo a fin de resolver cada problemática que se presente más allá de lo adverso de cada realidad en la que trabajamos.

“Hay amor al trabajo, estamos comprometidos con el colegio, los niños y los apoderados, hay perseverancia del profesor, no se agota ninguna posibilidad hasta que el niño salga adelante”. (Unicef, 2004, Pág. 167) Según la directora de esta institución, esa es la clave del éxito, un compromiso con el proyecto educativo, con la comunidad en la cual está inserta. En esta escuela los ritmos de aprendizaje se respetan toda vez que: “cada uno puede aprender, aunque sea a un ritmo distinto”. (Unicef, 2004, pág. 166), reconociendo la diversidad de ritmos y estilos de aprendizaje de los estudiantes. En cuanto al rol de los apoderados estos: “los apoderados apoyan a sus alumnos en lo que pueden” (Unicef, 2004, pág, 167). Ante este ejemplo, me planteo el desafío de liderar un proyecto de efectividad en

nuestra comunidad escolar, que se enfoque en el trabajo en equipo, tal como se plantea la dinámica del espiral en donde el estadio de color verde “global- ecología” (comunidad autorregulación), genere la instancia en la que todos y cada uno de los miembros tenga derecho a opinar y a contribuir en la creación de espacios más inclusivos, democráticos, y la formación de liderazgos colaborativos, todo ello con la finalidad de alcanzar el éxito en la formación de los niños y niñas.

Sin embargo hay dos conceptos que quisiera profundizar como desafío institucional.

Replicabilidad: mantener las características propias de mi proceso de transformación, ya que es vista como una fortaleza que me ha permitido superar en gran medida mi quiebre. Sé que los cambios son lentos y requieren una meta observación constante, para que mi transformación sea una motivación para transformar a los otros agentes sociales.

Sustentabilidad: la nueva mirada que hoy tenemos del estudiante (cuerpo, lenguaje y emoción) debe implementarse como una política de nuestra escuela, pues ha demostrado tener buenos resultados en cuanto a la convivencia, el liderazgo y principalmente en la valoración de nuestros niños y niñas como agente de derecho, recordando que nuestra escuela es una de las más vulnerables de la región metropolitana, debido a los altos índices de deserción escolar, ausentismos crónico.

Ya existen capacidades personales instaladas, solo falta potenciar las capacidades grupales para incrementar las temáticas de orden pedagógico y social. Enmarcadas en el Fortalecimiento a la Educación Pública, inclusiva y de calidad

Como reflexión final estoy segura de que cada acción que realicemos en nuestras comunidades escolares deben estar sujetas al contexto social, cultural y geográfico en el cual están insertas, creando espacios de participación democrática entre cada actor educativo, fomentando la participación, el encuentro con los otros, en base a diálogos fraternos, inclusivos y respetuosos de la diversidad. Es sin duda una tarea ardua, que me desafía a replantear mis practicas docentes, a mejorar las relaciones entre directivos y docentes de aula, centrando nuestro amor en los y las estudiantes, para quienes finalmente

estas acciones contribuyen en el desarrollo pleno de cada uno de ellos, mediante la creación de espacios abiertos e inclusivos que permitan el desarrollo de una educación de calidad.

CAPÍTULO III, CONCLUSIONES.

Este magister no hubiera sido posible sin la participación de todos y todas y cada uno de los profesores y principalmente de mi equipo de trabajo de la escuela Paulo Freire, aquellos que compartieron sus buenas prácticas en nuestro espacio escolar pues día a día tienen en sus manos la tarea de aportar para que nuestros niños y niñas tengan un mejor espacio de aprendizaje y de experiencia social.

Este documento se ve fortalecido por el trabajo y conversación dado en cada módulo, las experiencias personales de mis compañeros y compañeras de este viaje, sin duda el tiempo dedicado, su profesionalismo, y su arduo trabajo ha sido para mí una fuente constante de inspiración

En definitiva he logrado dimensionar la necesidad que hoy los docentes directivos y de aula, deben potenciar el desarrollo de la educación emocional entendiéndose esta como: *“La educación emocional como un proceso educativo continuo, común y permanente, que pretende potenciar el desarrollo emocional como complemento indispensable del desarrollo cognitivo”* (Bisquera 2016, ññ)

Puede ser que así logremos los profesionales de la educación la anhelada “educación integral” y no solo focalizada en la formación intelectual.

La búsqueda de posibilidades resulta ser infinita, los desafíos que me proponga no me aseguran el éxito, al no existir fórmulas que aseguren la calidad en cada uno de los desafíos que me planteo, lo que conlleva a desarrollar mi creatividad para dar respuesta a cada acción que quiero emprender. “Haciendo lo correcto por las niñas y los niños”, lo primero que debemos tomar en cuenta a la hora de liderar un proyecto, es planificar y diseñar un programa con enfoque en los derechos del niño. Partiendo de la premisa que al establecer una meta: *“Esta le debe ayudar a identificar los cambios que usted desea producir para las niñas y niños y como los puede ayudar a que ejerzan sus derechos”* (Unicef, 2004, pág, 45).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Bardisa Ruiz, Teresa. (1997). Teoría y práctica de la micropolítica en las organizaciones escolares. Revista iberoamericana de educación, (15): 13-52.

Extraído de : <file:///C:/Users/profe/Downloads/rie15a01.pdf>

Bisquerra, R. (2016). Educación emocional. Documento inédito elaborado para las I Jornadas del Máster en Resolución de Conflictos en el Aula.

Echeñique Isasa, Miguel. (2005). Cómo enfrentar el miedo: enseñanzas prácticas para dominarlo. Madrid: Editorial Nova Acrópolis.

Freire, Pablo. (1971). Cartas a quien pretende enseñar. Buenos Aires: Siglo XXI.

Goleman, Daniel. (1995). Inteligencia emocional. Barcelona: Editorial Kairós.

Kraft, Ulrich. (2005). Creatividad. Mente y cerebro, (11): 42 – 46.

Peña Acuña, Beatriz; Parra Meroño, María Concepción y Beltrán Buen, Miguel Ángel. (2014). Liderazgo Resonante. Un análisis a través de grupos de discusión. Historia y Comunicación Social. 19(Nº Esp. Enero): 143-151.

Extraído de: <http://revistas.ucm.es/index.php/HICS/article/view/44947/42325>

Pozner, Pilar. (2004). Aprender y desaprender para enseñar en el siglo XXI y avanzar en la gobernabilidad pedagógica de nuestras escuelas. México, D.F.: SEB-DGEI.

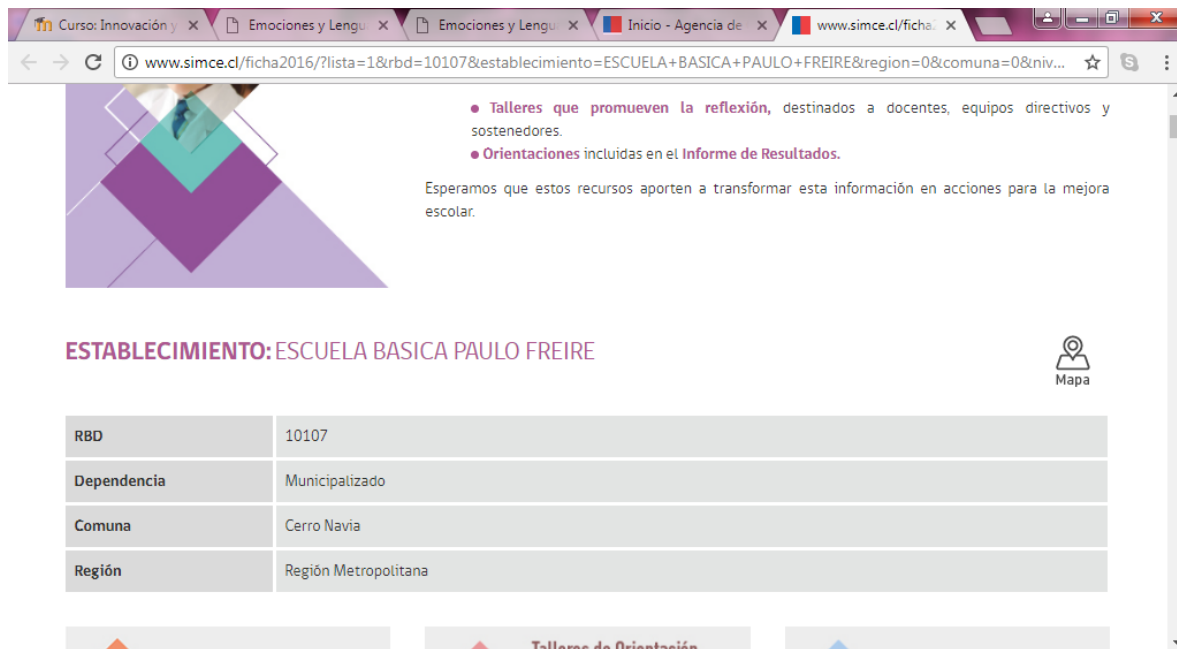
Unicef. (2004). ¿Quién dijo que no se puede?, escuelas efectivas en sectores de pobreza. Santiago: Unicef.

Vega Ortiz, Alejandro y Sáez Villaseca, Felipe. (2011). Un acercamiento a una propuesta de intervención con niños, niñas y jóvenes excluidos del sistema educativo. El Observador, (8): 5-59.

Extraído de: http://www.sename.cl/wsename/otros/OBS8/OBS_8_45-59.pdf

ANEXOS

Anexos N° 1 Mineduc información de desempeño escuela Paulo Freire



Curso: Innovación y x Emociones y Lengu x Emociones y Lengu x Inicio - Agencia de x www.simce.cl/ficha x

www.simce.cl/ficha2016/?lista=1&rbd=10107&establecimiento=ESCUELA+BASICA+PAULO+FREIRE®ion=0&comuna=0&niv...

- Talleres que promueven la reflexión, destinados a docentes, equipos directivos y sostenedores.
- Orientaciones incluidas en el Informe de Resultados.

Esperamos que estos recursos aporten a transformar esta información en acciones para la mejora escolar.

ESTABLECIMIENTO: ESCUELA BASICA PAULO FREIRE

Mapa

RBD	10107
Dependencia	Municipalizado
Comuna	Cerro Navia
Región	Región Metropolitana

Talleres de Orientación



Anexo N°2 Jornadas de reflexión docente, nuevas estrategias con docentes.





Anexo N°3 Autoevaluación aplicada, en conjunto con la Fundación oportunidad

RESUMEN APRENDIZAJE AÑO 2017

Un buen comienzo

¿Cómo evalúan el trabajo del equipo en voluntad- ideas --ejecución a partir del proyecto de mejora en el nivel inicial de su escuela?	
Componentes Claves	Evidencia
Voluntad	Hubo mucha mejor y más voluntad para el trabajo de este año.
Ejecución	A pesar de algunas dificultades siempre se realizó.
Ideas	Se cumplieron con las planificadas y organizadas y aparecieron nuevas para el 2017.

¿Cómo todo esto que hemos trabajado a influenciado en el aprendizaje de los niños/as?

Más motivación en los niños para participar en actividades en clases (leugaje).
Se observan niños más participativos y comunicativos, desarrollo del pensamiento, se ha mejorado el vocabulario, El aprendizaje se ha desarrollado a través de actividades lúdicas y motivadoras.

AUTOEVALUACIÓN EQUIPOS DIRECTIVOS - COLABORACIÓN UN BUEN COMIENZO 2017

ESCUELA: Paulo Freire COMUNA: Cerro Navia
CARGO: Jefe Técnico

La siguiente Autoevaluación es un instrumento de valoración propia de la capacidad que dispone en relación a su actuar, como Líder para el Mejoramiento de la Calidad en Educación en el Nivel Inicial, basándose en el documento: "7 Palancas para el Liderazgo", instrumento creado por el Institute for Healthcare Improvement (IHI), ajustado a la realidad Escolar Chilena por Fundación Educacional Oportunidad.

Les solicitamos completar éste instrumento con total honestidad y transparencia, los datos que arrojen serán totalmente confidenciales, siempre serán utilizados para el aprendizaje.

Instrucciones: Lea atentamente la descripción de la Palanca a responder, marque con una X según su criterio y cumplimiento de lo descrito, entendiendo que 1 es lo menos logrado y 5 completamente logrado. Por favor justifique todas sus respuestas.

I. ESTABLECER Y SUPERVISAR LOS OBJETIVOS.

La primera palanca hace referencia a adoptar objetivos específicos y establecer indicadores que permitirán monitorear el avance hacia el objetivo. Estos indicadores deben ser monitoreados con la mayor frecuencia posible.

Descriptor	1	2	3	4	5	Observaciones y/o Evidencia
1. Establezco objetivos específicos en conjunto con el equipo de sala en el nivel inicial. (qué quiero lograr y en cuanto tiempo)				X		
2. Establezco indicadores (resultado-proceso) en conjunto con el equipo de sala en el nivel inicial.					X	
3. Realizo seguimiento o monitoreo de los indicadores y elementos cualitativos al menos una vez al mes.				X		
4. Realizo seguimiento o monitoreo de los indicadores utilizando datos cuantitativos y/o gráficos (series de tiempo, barra u otros).			X			
5. Comunico los objetivos del nivel inicial a toda la Comunidad Educativa.					X	

II. DESARROLLAR UNA ESTRATEGIA EJECUTABLE Y MONITOREO DE SU IMPLEMENTACIÓN.

La palanca número dos hace referencia a que el equipo directivo debe desplegar un plan y cronograma para poder alcanzar las metas, asignando líderes competentes en el día día. El equipo debe monitorear y responder a los datos a fin de orientar el desarrollo de las estrategias.

Descriptor	1	2	3	4	5	Observaciones y/o Evidencia
1. Desarrollo en conjunto con el equipo de sala un plan para alcanzar los objetivos del nivel inicial.				X		
2. Establezco un cronograma para alcanzar las metas.				X		
3. Asigno responsables y/o líderes para alcanzar las metas.			X			
4. Realizo monitoreo y/o seguimiento del plan de trabajo por lo menos una vez al mes.					X	
5. Utilizo ciclos PHEA como un instrumento para verificar que la (s) estrategia(s) están funcionando.				X		
6. Utilizo gráficas (series en el tiempo, barra u otras) como un instrumento para verificar que la (s) estrategia(s) están funcionando.			X			

III. CANALIZAR LA ATENCIÓN HACIA EL MEJORAMIENTO: LIDERAZGO PERSONAL, SISTEMA DE LIDERAZGO Y TRANSPARENCIA

La tercera Palanca hace referencia que aquello en que los líderes prestan atención tiende a recibir el interés de toda la organización, por lo que los recursos y acciones deben estar canalizados hacia la meta.

Descriptor	1	2	3	4	5	Observaciones y/o Evidencia
1. Considero el nivel inicial fundamental en mi gestión directiva.				X		
2. Participo frecuentemente de reuniones de análisis de datos del nivel inicial (acompañamientos, comité, visitas entre escuelas, sesiones, u otros)					X	
3. Las acciones de mi gestión directiva apoyan los objetivos del nivel inicial.				X		
4. Comparto a la comunidad educativa datos de desempeño de la calidad tanto de proceso como de resultado.					X	
5. Asigno recursos orientados principalmente hacia el logro de los objetivos.				X		