

jueves
3 OCT

SEMINARIO INTERNACIONAL

LIDERAZGO EDUCATIVO

Estrategias globales para la efectividad y el impacto

Taller: “Redes escolares: Construcción y mantención para el éxito colectivo”

Daniela Petey, Encargada Línea Estratégica Técnico Profesional, SLEP Barrancas

Gilda Gatica, Encargada Nacional de Apoyo a la Mejora Educativa, Ministerio de Educación



Trabajo en redes de profesionales para el desarrollo de capacidades

Seminario
"Liderazgo educativo: Estrategias globales para la efectividad y el impacto"

3 de octubre de 2024





Trabajo en redes de profesionales para el desarrollo de capacidades



Trabajo en Red

La evidencia nacional e internacional muestra la relevancia del apoyo y acompañamiento entre pares para abordar los problemas y desafíos complejos que se enfrentan de manera cotidiana.

La reactivación de los aprendizajes precisa de la colaboración y apoyo mutuo entre diversos actores, porque las respuestas que se requieren para atender las múltiples necesidades no pueden ser implementadas de manera aislada.

La asesoría en red es un espacio de intercambio de experiencias, recursos y conocimientos orientado a generar procesos de mejora entre los establecimientos educacionales y entre sostenedores de un mismo territorio, manteniendo esos cambios en el tiempo.





Trabajo en Red

La diversidad de trayectorias, formas y sentidos aparece como la gran riqueza del trabajo en red, por tanto, el análisis y la comprensión de estos aspectos deben contribuir a enriquecer la toma de decisiones. Esto se logra desarrollando un sentido de la mejora de la propia red, es decir, manteniendo el compromiso y entusiasmo de los participantes, evolucionando de acuerdo con los nuevos intereses, necesidades o desafíos que vayan surgiendo.

A partir de lo anterior, se han definido etapas de desarrollo de una red, con el fin de orientar su trabajo y acompañamiento.





HERRAMIENTA DE APOYO:

Criterios para identificar etapas de desarrollo de la red

Para identificar la etapa de desarrollo de una red es necesario identificar algunos criterios.

Si bien es posible que no siempre se observen todos los criterios presentes en la descripción, es importante advertir que concurran por lo menos tres (3) de los descritos:

Etapas de Desarrollo de la Red	Criterios
<p>Etapa de Formación Redes que recientemente han comenzado a funcionar. Se encuentran en una fase inicial, donde se decide la gobernanza de la red, es decir, quiénes y cómo se tomarán las decisiones. En esta etapa, se define el propósito y se establecen normas para lograr los resultados esperados. Las relaciones aún no se encuentran conformadas, dado que las personas no han desarrollado vínculos profesionales entre sí.</p>	<ul style="list-style-type: none">✓ Redes que se encuentran en etapa de formación de 1 a 2 años.✓ Integrantes de la red no se conocen entre sí aún.✓ El énfasis de la red está en la transmisión de información.✓ Es una red con baja densidad que da cuenta de pocos vínculos de relación, entre miembros dentro de la red. <p><u>Se beneficia del apoyo de un externo para su funcionamiento y gestión.</u></p>



HERRAMIENTA DE APOYO:

Criterios para identificar etapas de desarrollo de la red

Etapas de Desarrollo

Redes que ya han trabajado algunos años en conjunto y se han conformado relaciones profesionales de confianza entre los participantes. Se han definido metas y responsabilidades entre ellos, para realizar acciones vinculadas al propósito de la red. Existe una gobernanza mediada por el acompañamiento, lo que permite generar instancias efectivas de colaboración, buscando fortalecer aún más los vínculos y capacidades para lograr los resultados esperados.

- ✓ Redes que ya mantienen un trabajo en común de más de 2 años.
- ✓ Los integrantes de la red se conocen y mantienen relaciones profesionales de confianza.
- ✓ La red tiene una organización y gobernanza definida.
- ✓ A medida que las redes maduran las relaciones se tornan más laterales e inclusivas estando todos los miembros conectados entre sí.

Requiere del apoyo de un externo que actúe como facilitador, de forma regular.





HERRAMIENTA DE APOYO:

Criterios para identificar etapas de desarrollo de la red

Etapas de Desarrollo de la Red	Criterios
<p>Estabilidad</p> <p>Redes en las cuales existen relaciones de confianza, cumpliéndose los compromisos que acuerdan los participantes para avanzar en el logro de sus propósitos. Existe, asimismo, un análisis de la calidad de las acciones colaborativas y cómo éstas permiten avanzar hacia resultados estratégicos compartidos. Es decir, pueden definir una estrategia para monitorear el logro de los resultados esperados. Estas redes pueden subsistir con un modelo de acompañamiento donde los participantes asumen un protagonismo relevante para guiar su trabajo, sin la necesidad de una gobernanza dependiente de un agente externo. No obstante, sí pueden beneficiarse de facilitadores que ayuden a fortalecer prácticas colaborativas y movilizar aprendizajes colectivos.</p>	<ul style="list-style-type: none">✓ La red goza de plena autonomía y es sustentable.✓ Redes que tienen más de 3 años de funcionamiento sistemático.✓ Dado que, a medida que pasa el tiempo y que se genera mayor confianza en los miembros, la red, no necesariamente requiere la regulación de las interacciones por facilitadores externos.✓ La red ha transitado hacia un tipo de trabajo colaborativo.✓ El énfasis de la red está en la formación y desarrollo de capacidades.✓ Énfasis de la red está en el desarrollo de proyectos socioeducativos de forma conjunta.✓ Es una red de alta densidad, en tanto significa que es una red compleja en donde la mayoría de los agentes establecen relaciones entre sí.✓ La densidad, favorece las condiciones para generar un clima de innovación dentro de la red y el involucramiento de sus agentes en la toma de decisiones compartidas. <p><u>Requiere del apoyo de un externo que actúe como facilitador en momento específicos, no requiriendo acompañamiento regular</u></p>





HERRAMIENTA DE APOYO:

Criterios para identificar etapas de desarrollo de la red

Etapas de declive o transformación

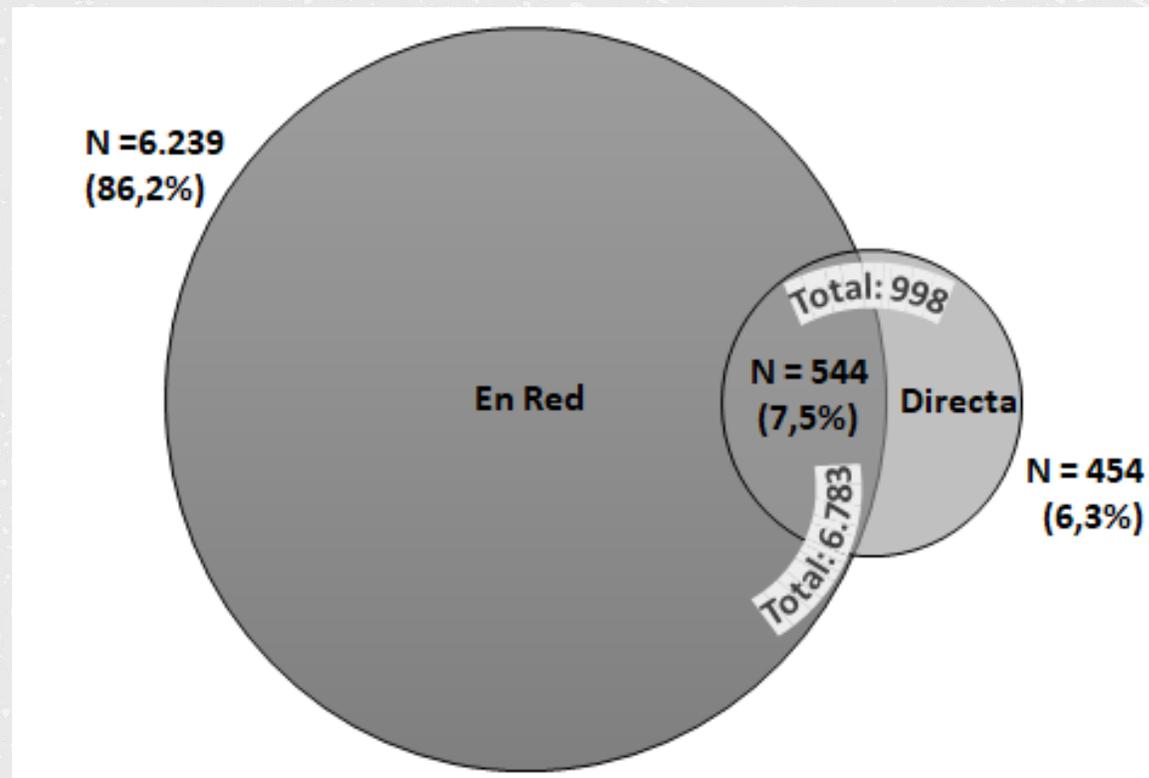
Redes que están comenzando a decaer. Algunos miembros comienzan a abandonarlas, o incluso pueden dejar de funcionar, ya sea porque se han logrado los resultados, o bien, porque estos resultados dejan de tener sentido para sus participantes. Para su continuidad, es necesario la revisión y la reconfiguración del propósito y las relaciones profesionales. También, de los compromisos colectivos para impulsar un trabajo distinto, resignificando el funcionamiento y su proyección. Por tanto, es importante detectar a tiempo la Etapa de Declive, si se quiere dar continuidad al trabajo y transformar la dinámica de estas redes.

- ✓ La red se encuentra en un ciclo de término y agotada.
- ✓ No existe participación de los integrantes en las instancias de reunión.
- ✓ La red ha dejado de convocar a los participantes por cuanto se ha perdido interés, propósito y sentidos.
- ✓ No es posible determinar un número de años de vida de la etapa de la red, en tanto el fenómeno puede ocurrir en cualquier etapa del proceso.

Se requiere evaluar su continuidad a partir de la resignificación y construcción de nuevos sentidos para iniciar un nuevo ciclo; esto implica repensar la conformación de esta red o cierre del ciclo de vida de la red.

Cobertura de la asesoría ministerial:

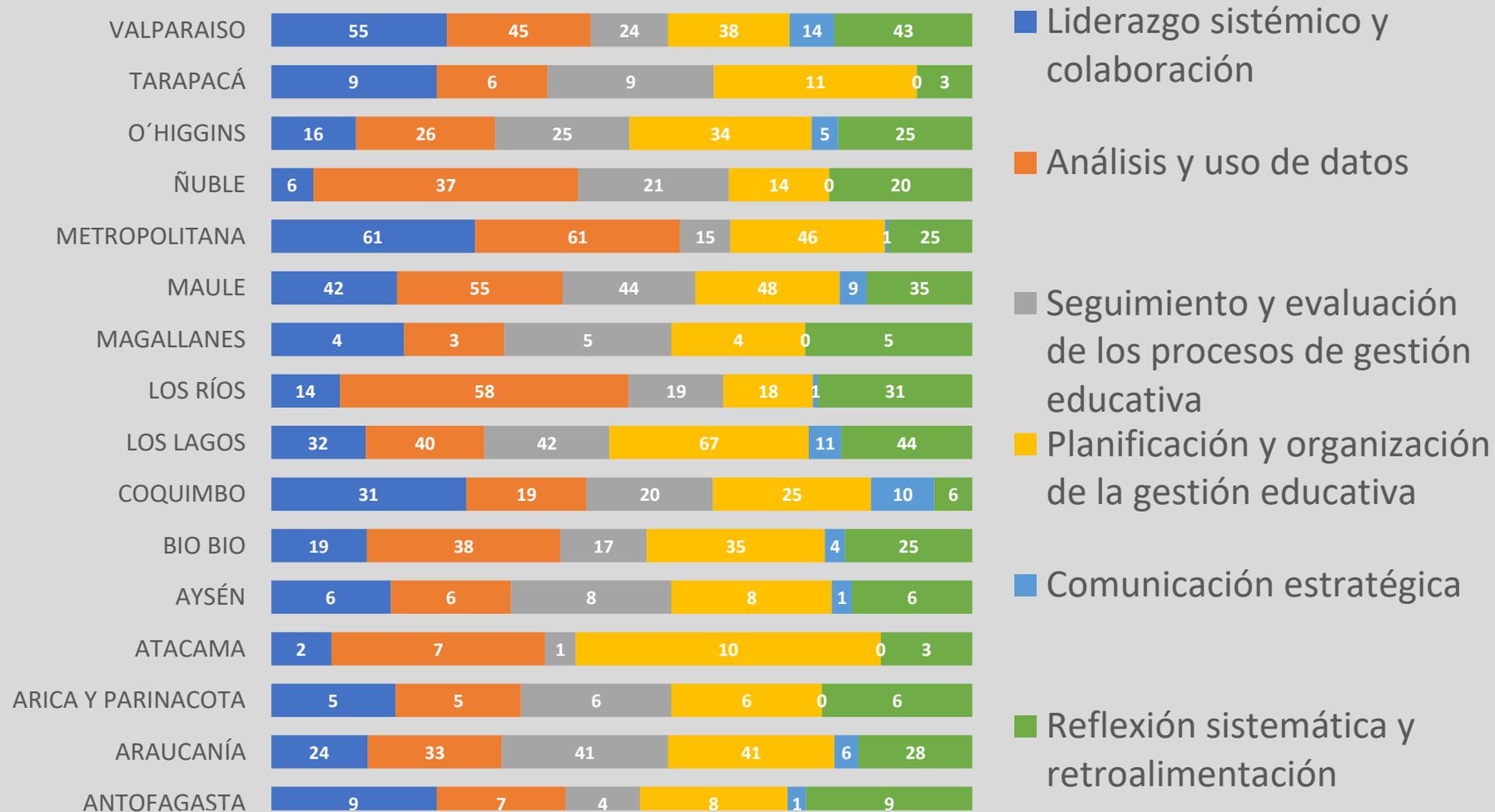
Desde el Mineduc se desarrolla el acompañamiento ministerial considerando como objetivos centrales: Acompañar el proceso de desarrollo y fortalecimiento de capacidades; Difundir la Política educativa en el territorio; Articular el trabajo del Inter sector y Realizar seguimiento y monitoreo de las acciones desarrolladas





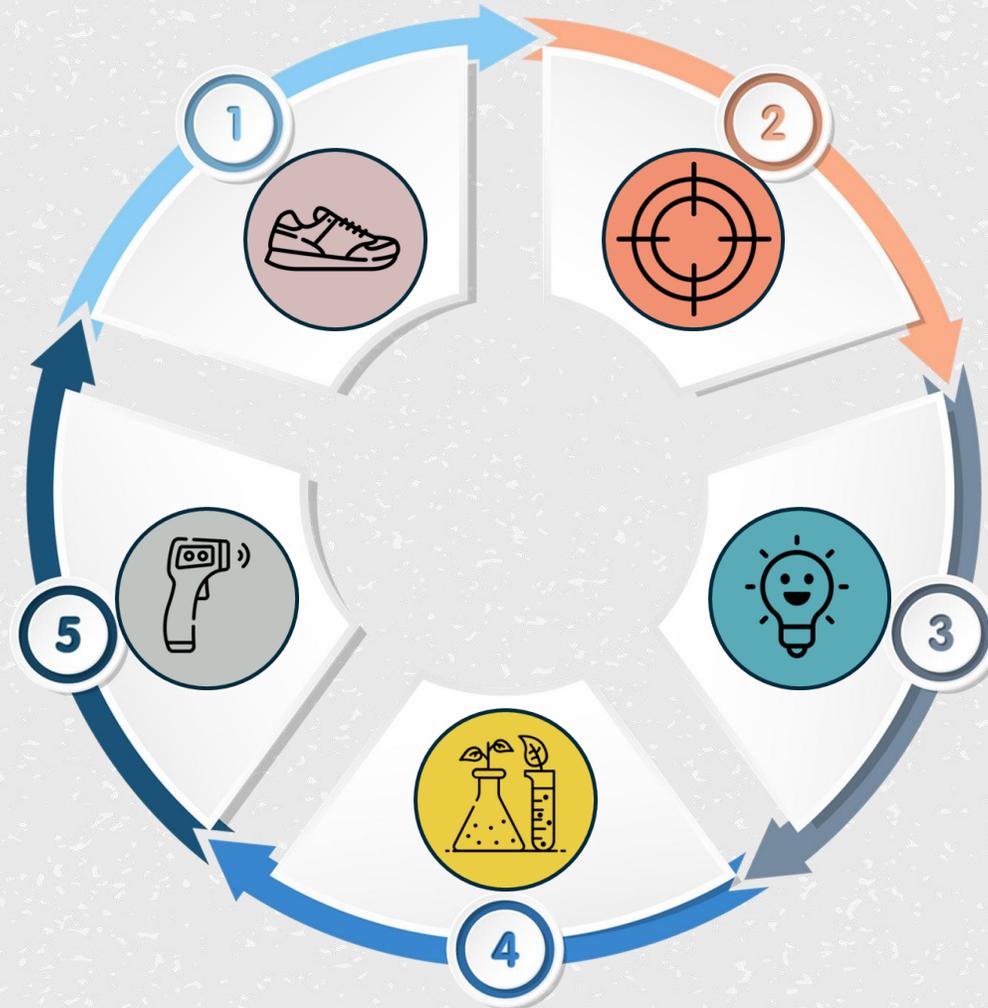
Desarrollo de capacidades por región: Asesoría En Red

N EE que trabajarán cada capacidad según región- Nacional AR

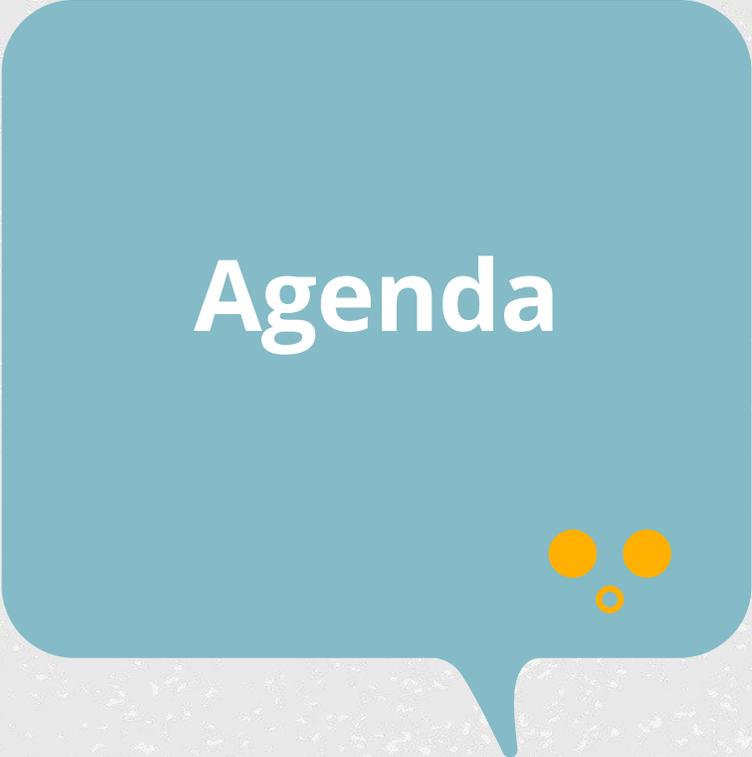




Metodología Design Thinking “Innovación Educativa”



Agenda



- 1 **Introducción**
- 2 **Etapas de la metodología**
 - 3 **1. Etapa - Empatizar**
 - 4 **2. Etapa - Definir**
- 5 **Resumen de Herramientas por etapa**
- 5 **Manos a la obra!!**

1 Introducción

PENSAMIENTO DE DISEÑO

Para abordar cualquier reto



OPORTUNIDADES

confianza en tu capacidad creativa para transformar difíciles desafíos en oportunidades para el diseño.



SOLUCIONES

creer que se puede hacer una diferencia y que se puede hacer un proceso proactivo con el fin de llegar a nuevas soluciones pertinentes que generen un impacto positivo

1. Permite **desarrollar empatía** hacia las preocupaciones y desafíos que enfrentan las personas.
2. Se **centra en las personas** más que en los procesos en sí mismos.
3. Busca que el proceso se convierta en un espacio para **encontrar el error** de forma rápida y segura.
4. Impulsa la **creatividad** salir de lo obvio o conocido, para llegar a **ideas y soluciones más innovadoras**.
5. Se basa en el proceso **colaborativo y participativo** favoreciendo el desarrollo de nuevos liderazgos.
6. **Itera los procesos** hasta encontrar y probar las mejores alternativas de solución a un reto identificado.

2 Etapas de la metodología



1. Empatizar.

comienza desde la empatía profunda y la comprensión de las necesidades y las motivaciones de las personas



2. Definir.

Se establece el foco de acción; el problema para el cual se requiere una solución. Reflexionar, delimitar y precisar el desafío



3. Idear.

“Optimismo” todos podemos generar un cambio, sin importar cuál sea la magnitud del problema. No importan las limitaciones.



4 Prototipar.

Desarrollar diferentes bosquejos, simulaciones simples, de bajo costo, y que permitan comunicar claramente la idea para ser probada



5 Testear.

Probar el prototipo para levantar feedback, comprobar funcionalidad, ajustar y seguir iterando.

3 1. Etapa - Empatizar



Actividades:

1. Entrevista
2. Observación encubierta
3. Los 5 por qué
4. Flor de loto
5. Si yo fuera: sería y no sería

Fase 1: Empatizar

Flor de loto

Identificar los diversos factores que se relacionan con el desafío.

Esta estrategia ofrece un formato visual, en el cual se establece un desafío o necesidad y hacia afuera se realiza un análisis radial sobre variables relacionadas, las cuales se van estableciendo en círculos (o “pétalos”) cada vez más amplios. Facilita el pensamiento analítico y una comprensión más amplia y multicausal de una determinada temática.

01. Definir la temática “necesitamos ...”

02. Realizar una figura en la cual se vea un círculo al centro y alrededor 8 círculos rodeando el círculo central. En el círculo central escribir el desafío o necesidad definida.

1. No hay incentivos para proponer proyectos innovadores

2. Cansancio, nos falta inspiración y motivación para innovar

3. Las capacitaciones no incluyen temas de innovación

4. Nos falta rodearnos de personas que lideran proyectos de innovación

Necesitamos una cultura más innovadora en el Equipo docente

5. Se necesitan personas a cargo de liderar estos temas

6. Hay una cultura de mucho castigo al error

7. Trabajamos muy aislados, necesitamos pensar juntos

8. Hay mucha rutina, estamos muy encerrados

4 2. Etapa - Definir

Fase 2: Definir

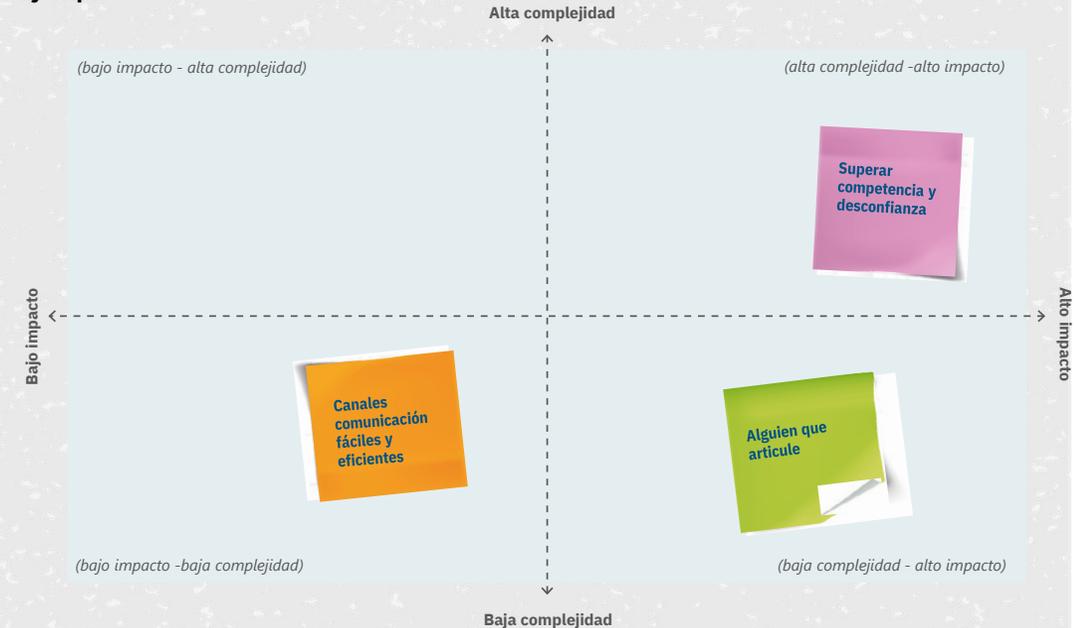
Matriz de prioridades

Cuando hay demasiados desafíos por resolver ¡prioriza por dónde es mejor empezar!

Esta técnica se basa en una matriz que permite analizar diferentes desafíos, según criterios específicos (urgencia, importancia, costos, otros), lo cual permite definir sus niveles de prioridad. Es especialmente útil cuando hay varios desafíos en torno a un objetivo que se desea cumplir y se deben tomar decisiones sobre cuál(es) abordar de manera prioritaria.

01. Luego de levantar una **situación problemática**, reunirse con el equipo con quien se quiere diseñar una solución y definir cuál es el **objetivo y/o meta** que se quiere alcanzar. Por ejemplo: “Lograr mayor colaboración entre liceos del territorio”.

Ejemplo:



Actividades:

1. Mapa de viaje
2. Diagrama de Ishikawa
3. Matriz de prioridades
4. Muro de síntesis o categorización
5. ¿Cómo podríamos....?

5 Manos a la obra!!



1. No hay incentivos para proponer proyectos innovadores

2. Cansancio, nos falta inspiración y motivación para innovar

3. Las capacitaciones no incluyen temas de innovación

4. Nos falta rodearnos de personas que lideran proyectos de innovación

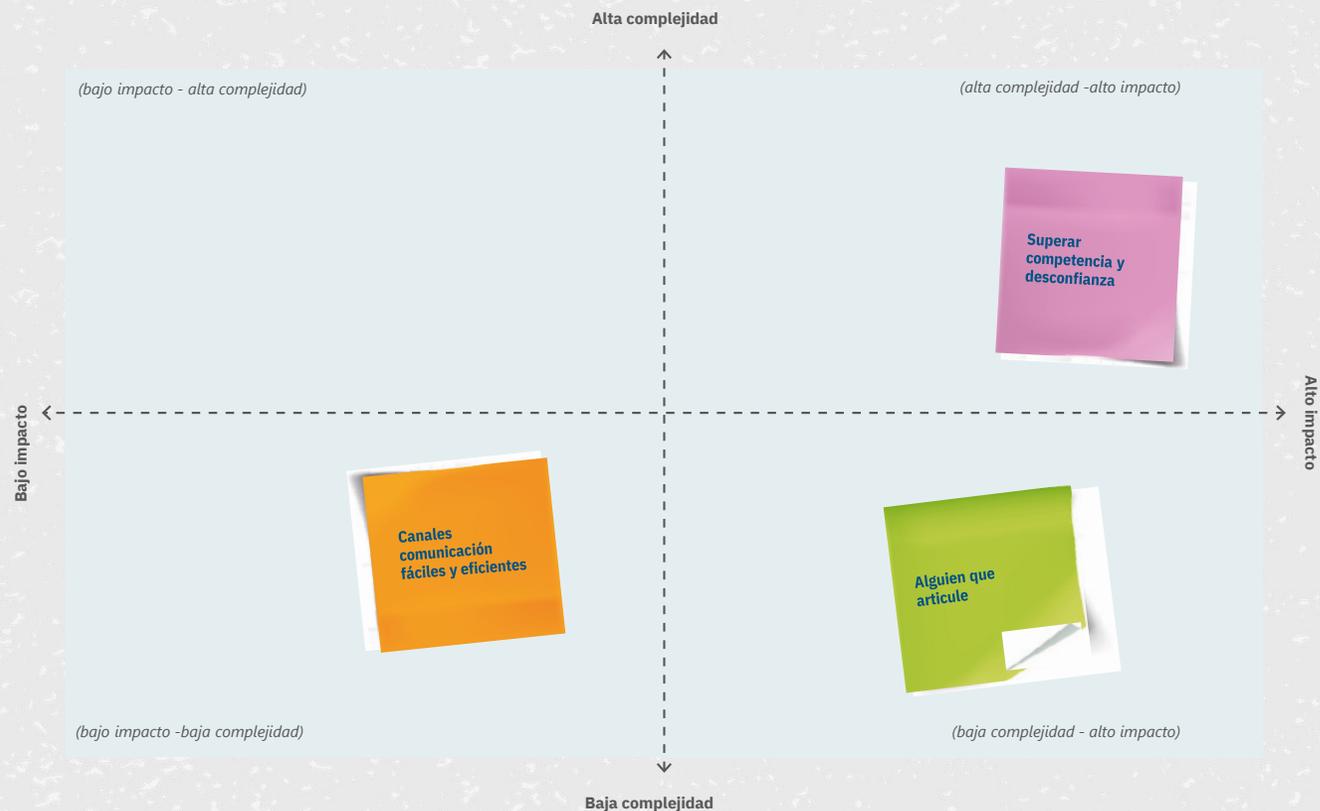
Necesitamos una cultura más innovadora en el equipo docente

5. Se necesitan personas a cargo de liderar estos temas

6. Hay una cultura de mucho castigo al error

7. Trabajamos muy aislados, necesitamos pensar juntos

8. Hay mucha rutina, estamos muy encerrados



5 Resumen de Herramientas por etapa

1. EMPATIZAR

- Entrevista
- Observación encubierta
- Los 5 por qué
- Flor de loto
- Si yo fuera: sería y no sería

2. DEFINIR

- Mapa de viaje
- Diagrama espina de pescado
- Matriz de prioridades
- Muro de síntesis
- ¿Cómo podríamos?

3. IDEAR

- Lluvia de ideas
- Muro Inspiración
- Benchmark

4. PROTOTIPAR

- Prototipos simples y ágiles
- Guion gráfico
- Juego de roles

5. TESTEAR

- Retroalimentar
- FODA
- Pensar en voz alta
- Discurso de presentación o Pitch



Distintos enfoques

- ✓ **Enfoque basado en el desempeño** → en función de resultados o productos obtenidos. Es útil para evaluar efectividad de las capacidades en un contexto real.
- ✓ **Enfoque basado en las competencias** → en función de las capacidades que una persona o una organización posee para realizar tareas o actividades de manera efectiva. Es útil para identificar las fortalezas y debilidades de las capacidades.
- ✓ **Enfoque basado en el potencial** → potencial de las personas o las organizaciones para desarrollar nuevas capacidades o mejorar las existentes. Es útil para identificar oportunidades de desarrollo y crecimiento.
- ✓ **Enfoque basado en el valor** → centrado en el valor que las capacidades aportan a una organización o a un sistema. Útil para tomar decisiones estratégicas sobre el desarrollo y la utilización de las capacidades.
- ✓ **Enfoque mixto**

MUCHAS GRACIAS

