



El Futuro de la Educación

Francis Durán

Las niñas/os que
ingresaron a kinder
este año, terminarán
4to medio el 2036



¿Cómo nos imaginamos el 2037?

3

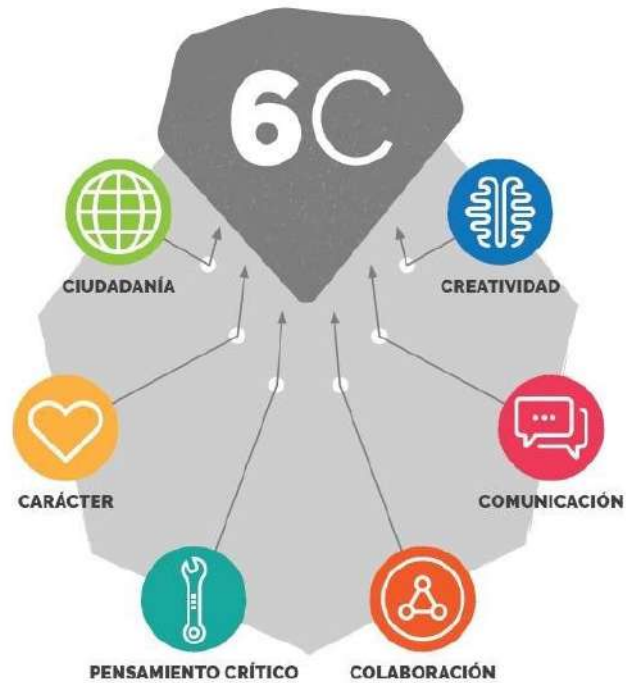




¿Qué tipos de empleos existirán en el 2036?

¿Cómo podemos preparar a nuestros niños/as para el 2036?

Las habilidades del SXXI permiten la resolución flexible de problemas complejos en entornos inciertos



¿Cómo vamos a generar el cambio?

Conocimiento de la
materia

Conocimiento específico o
profesional sobre lo que
hacemos.

Veamos esto en un ejemplo concreto



■ Idea de cambio:

Incluir estrategias metacognitivas en la clase



■ Planeación

Capacitamos al profesor y planificamos una clase en conjunto con el equipo de liderazgo.



■ ¿Mejoramos?

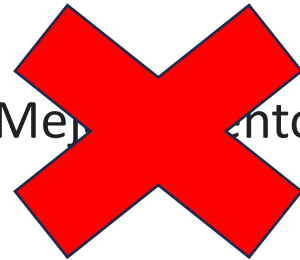
A pesar de contar con la capacitación y planificación, al momento de realizar la clase el profesor hizo su clase cómo siempre.

Aproximación tradicional al mejoramiento



Errores que no entendemos por qué ocurren

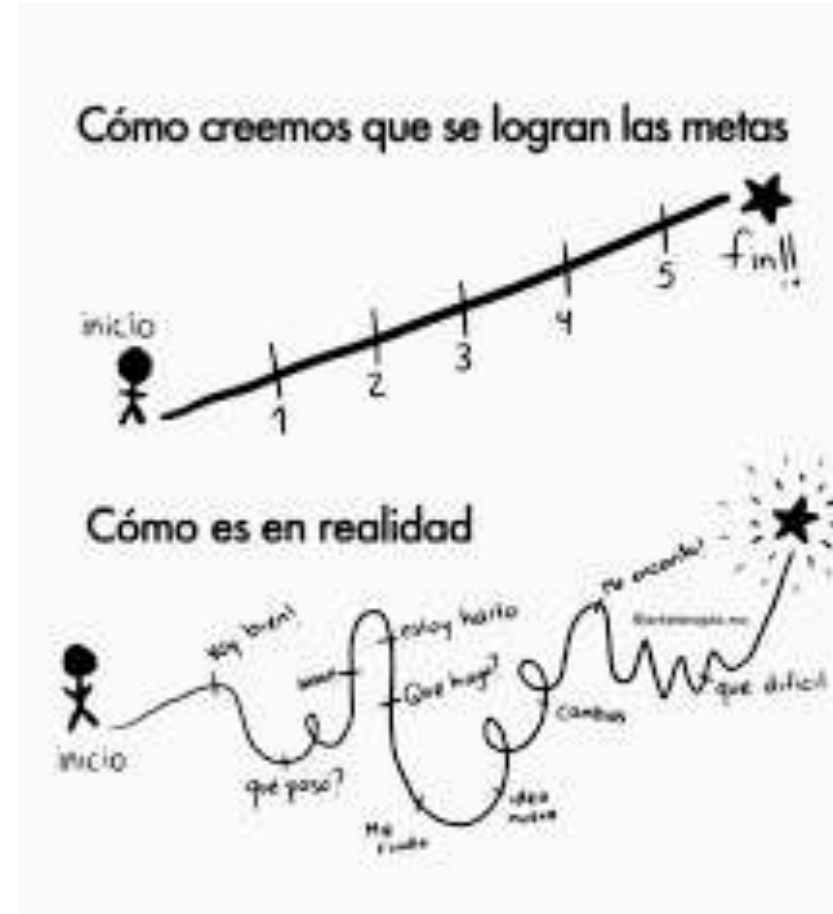
Mejoramiento



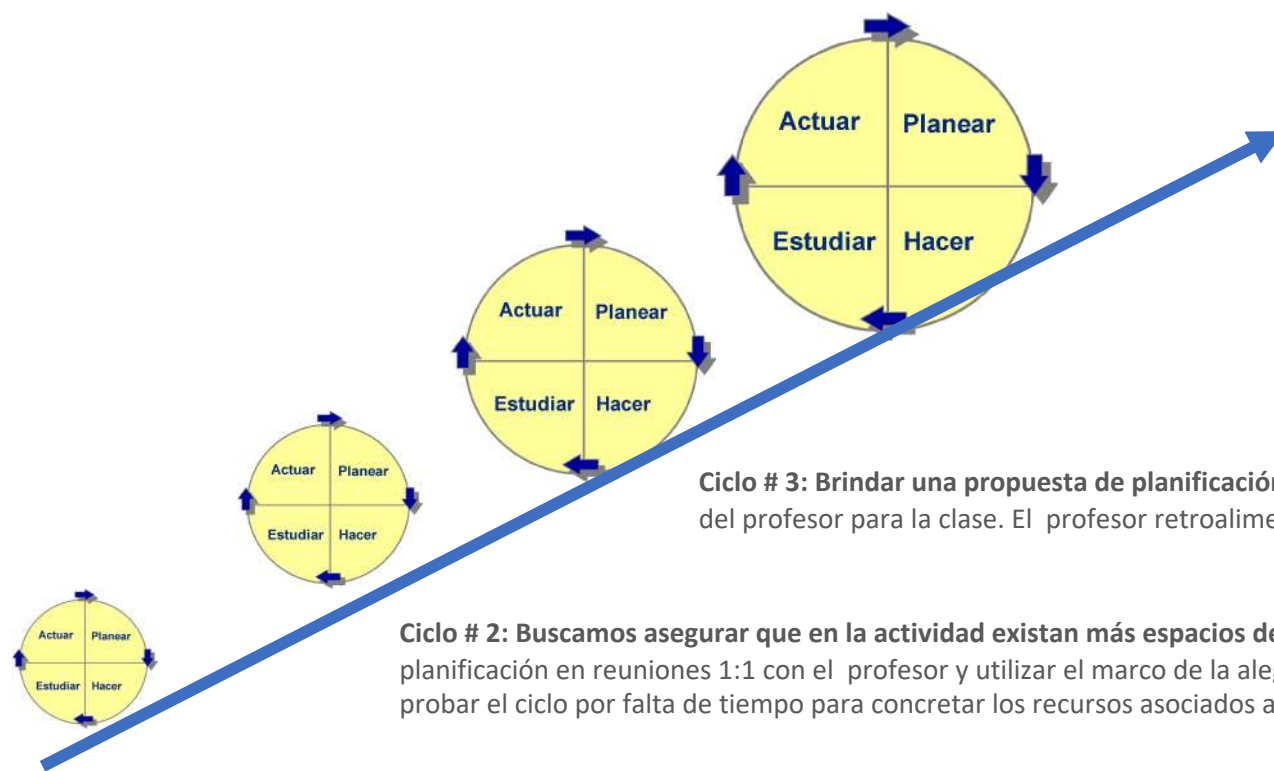
Planear



Idea de cambio



Nueva aproximación al mejoramiento



Ciclo # 3: Brindar una propuesta de planificación basada en la definición de objetivos e ideas claves del profesor para la clase. El profesor retroalimenta lo planificado y se ajusta.

Ciclo # 2: Buscamos asegurar que en la actividad existan más espacios de intercambio entre las/os estudiantes. Realizar la planificación en reuniones 1:1 con el profesor y utilizar el marco de la alegría en el trabajo para motivar el cambio. No se logra probar el ciclo por falta de tiempo para concretar los recursos asociados a la planificación.

Ciclo # 1: Realizar en conjunto con el equipo de liderazgo y el profesor la planificación de la clase. Utilizamos 2 horas de planificación. La clase fue expositiva con espacio de trabajo individual a través de una guía. Se realizó un ticket de salida, donde se levantó información de análisis de la clase.

Idea de cambio: Incluir estrategias metacognitivas en la clase



¿Qué tipo de conocimiento nos permitirá realizar cambios que resulten en una mejora?

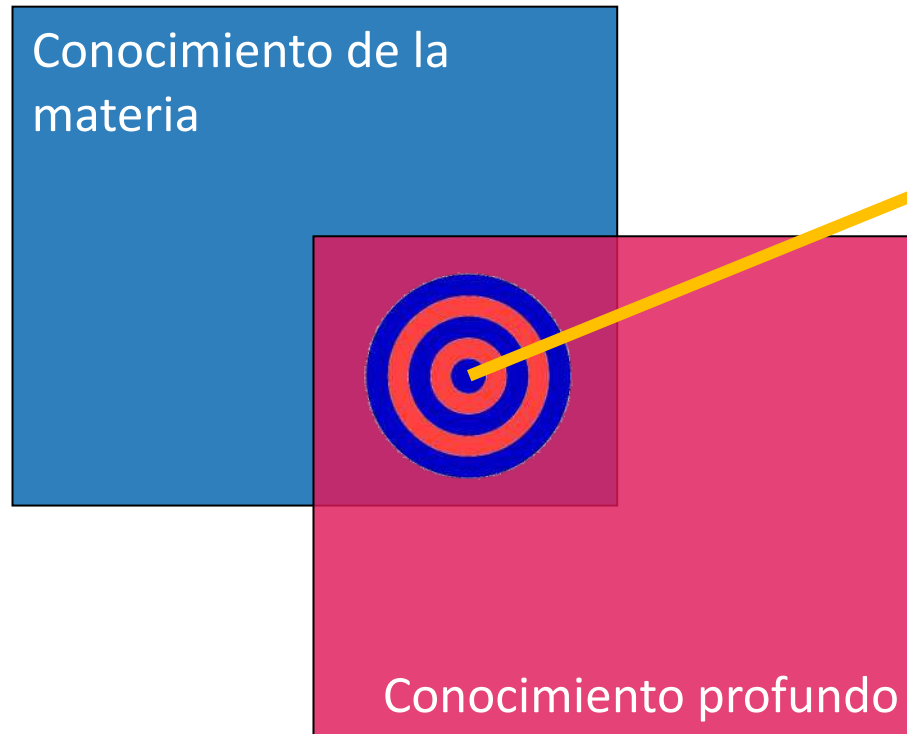
Conocimiento de la materia

Conocimiento específico o profesional sobre lo que hacemos.

Interacción de teorías de sistemas, variación, conocimiento y psicología..

Conocimiento profundo

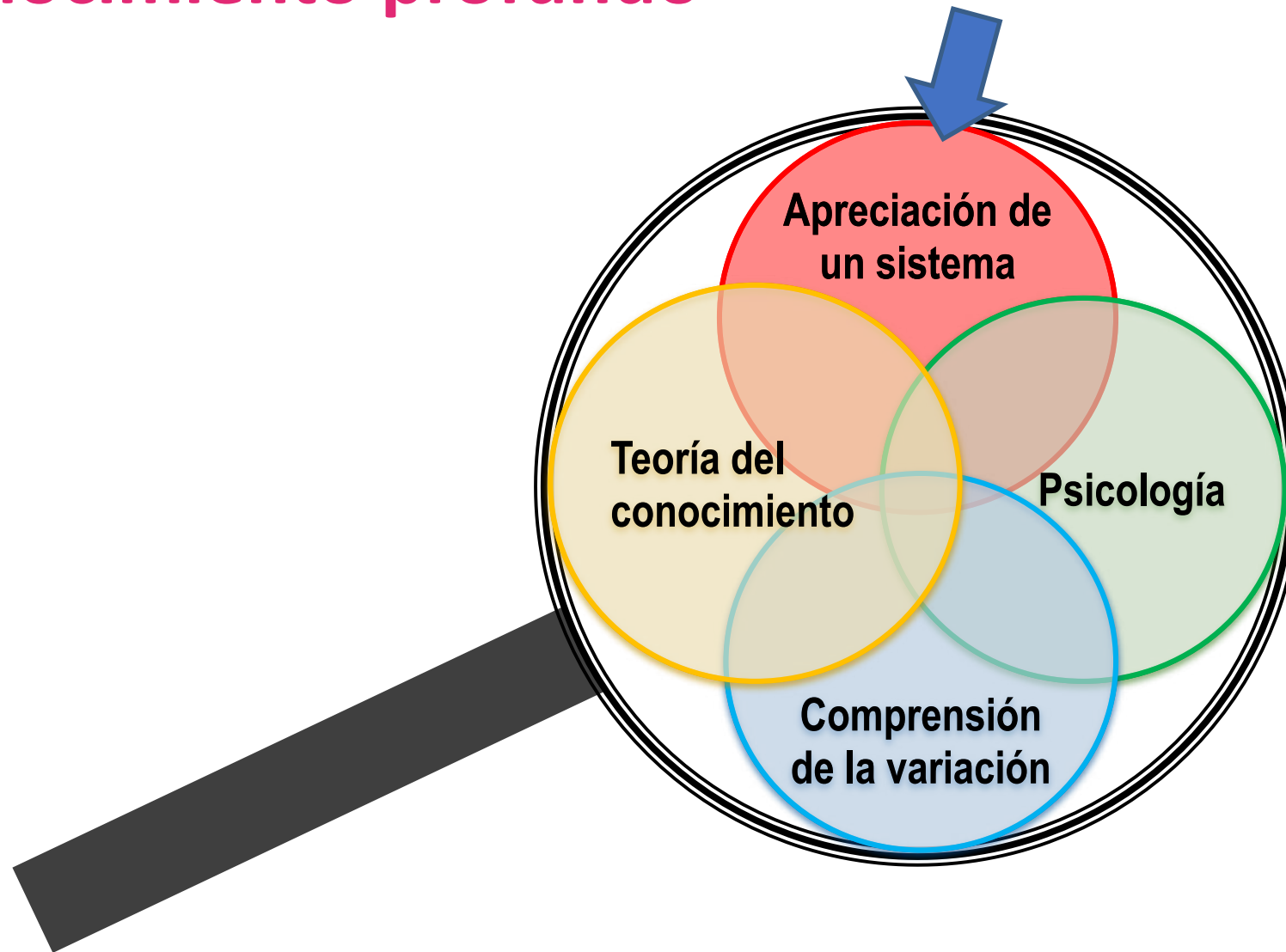
Dos tipos de conocimiento:



Mejora

es aprender a combinar el conocimiento de la materia con el conocimiento profundo en formas creativas para desarrollar cambios efectivos de mejora.

Conocimiento profundo



Ve a
www.menti.com

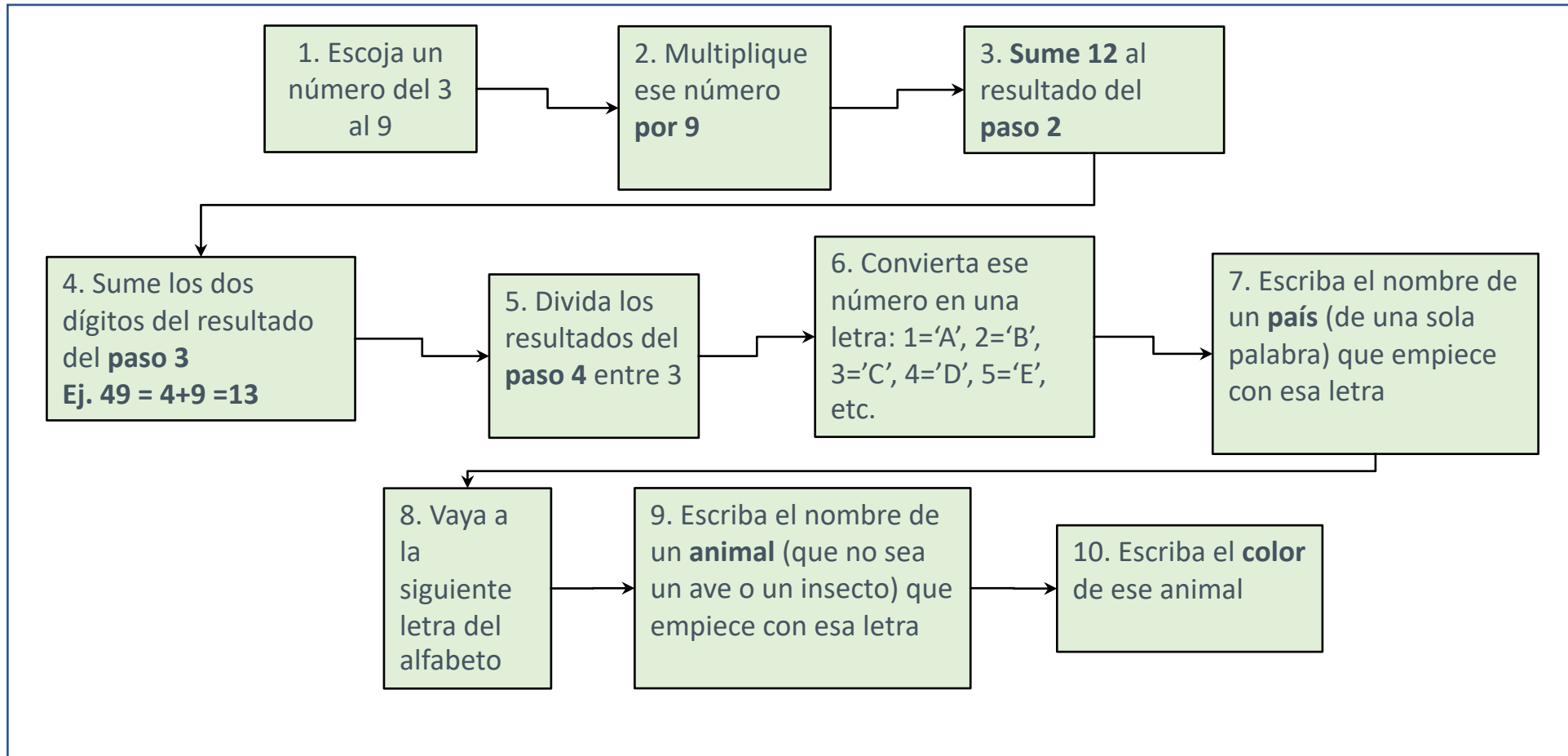
Introduce el código

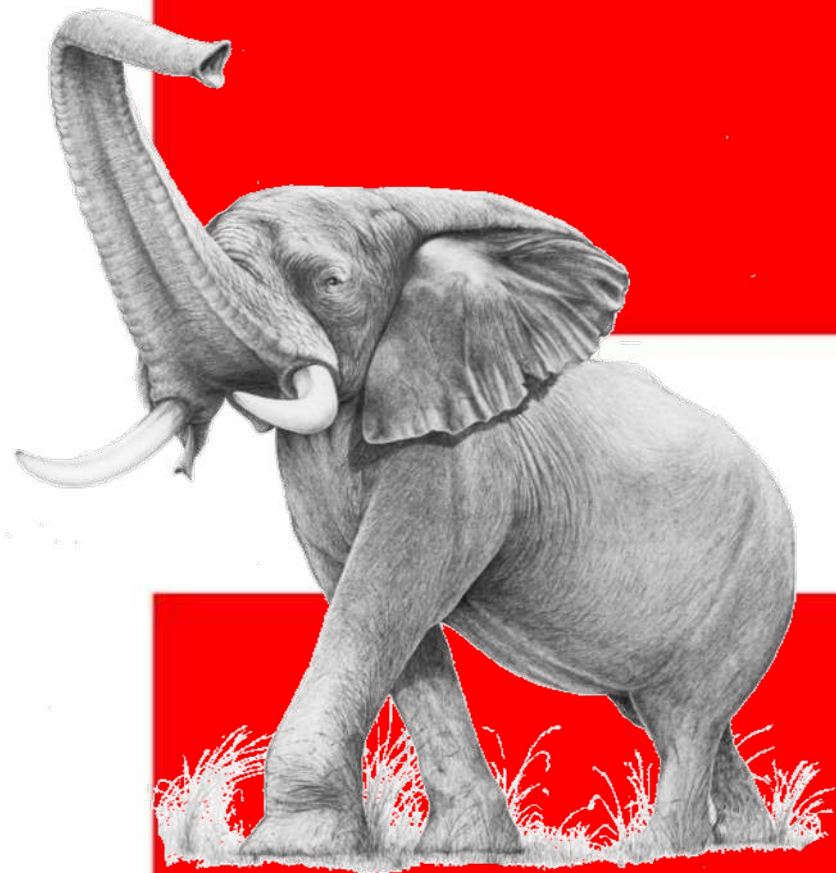
8333 8899



O usa el código QR

¡Vamos a jugar!





Apreciación del sistema

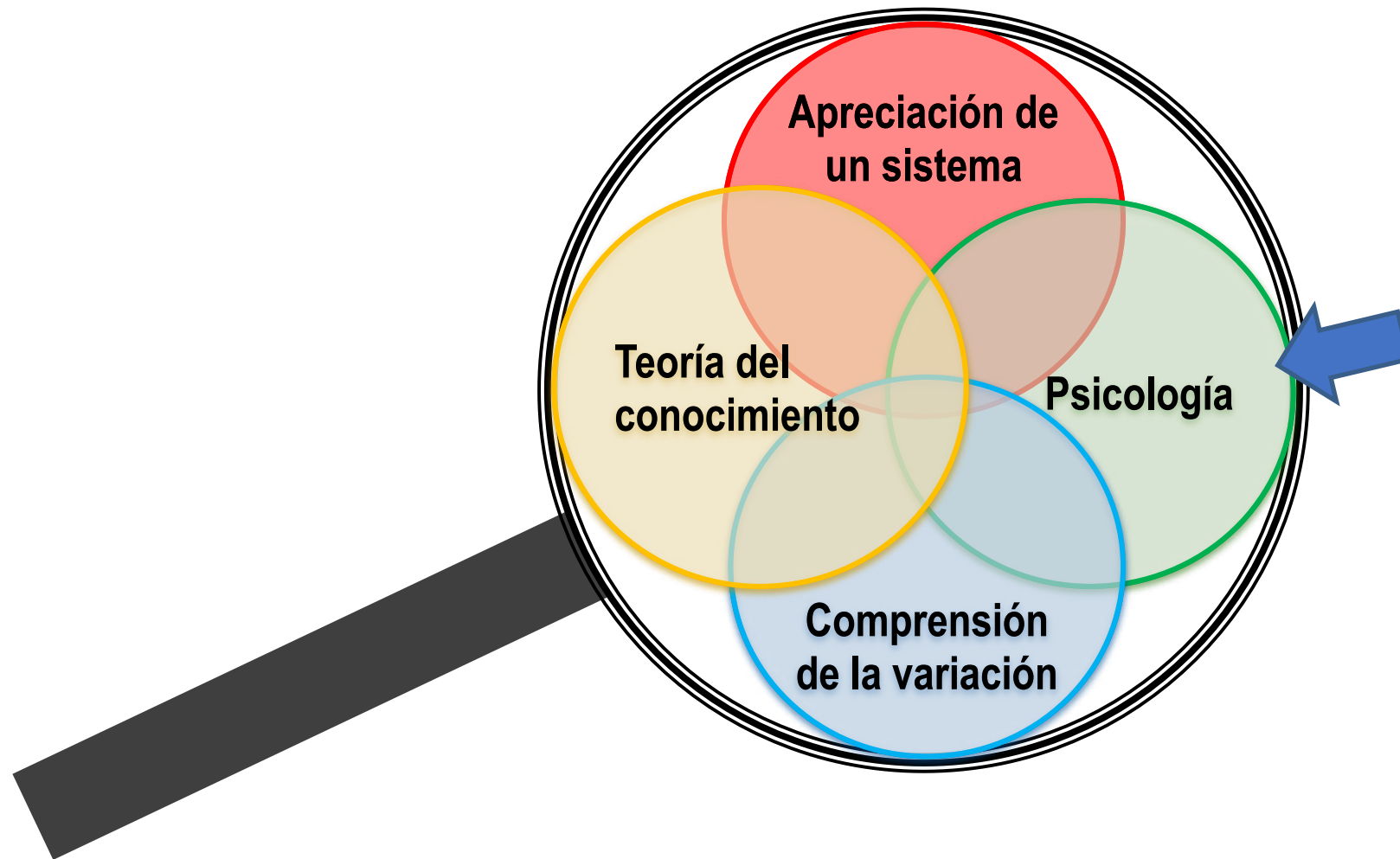
“Todo sistema está perfectamente diseñado para obtener los resultados que obtiene”

Paul Batalden



Oportunidades de mejora

Conocimiento profundo



Langley, G.J., Nolan, K.M., Nolan, T.W, Norman, C.L., & Provost, L.P. (2009). *The improvement guide: A practical approach to enhancing organizational performance* (2nd Ed.). San Francisco: Jossey-Bass. P.24.



Reacciones comunes al cambio

- **Resistencia:** Respuesta emocional a un cambio en la rutina de trabajo
- **Apatía:** Demostración de poco o nulo interés
- **Apego:** Posible desacuerdo en privado, pero actitud positiva en público
- **Conformidad:** Cambio de comportamiento resultado de presión de grupo
- **Compromiso:** Respuesta positiva emocional o intelectual a un curso de acción

Resistencia al cambio



Las personas resisten la pérdida:

- De lo conocido
- De la competencia
- De la identidad

Marco de la Psicología del Cambio

Potenciar la motivación intrínseca

Apelar a la motivación intrínseca despierta / activa el compromiso individual y colectivo con el cambio.

Adaptación en acción

Pasar a la acción puede ser una experiencia motivadora para que las personas aprendan y reafirmen su voluntad de ser eficaces.

Distribuir el poder

Cuando se comparte el poder, las personas pueden hacer sus aportes particulares para lograr un cambio.



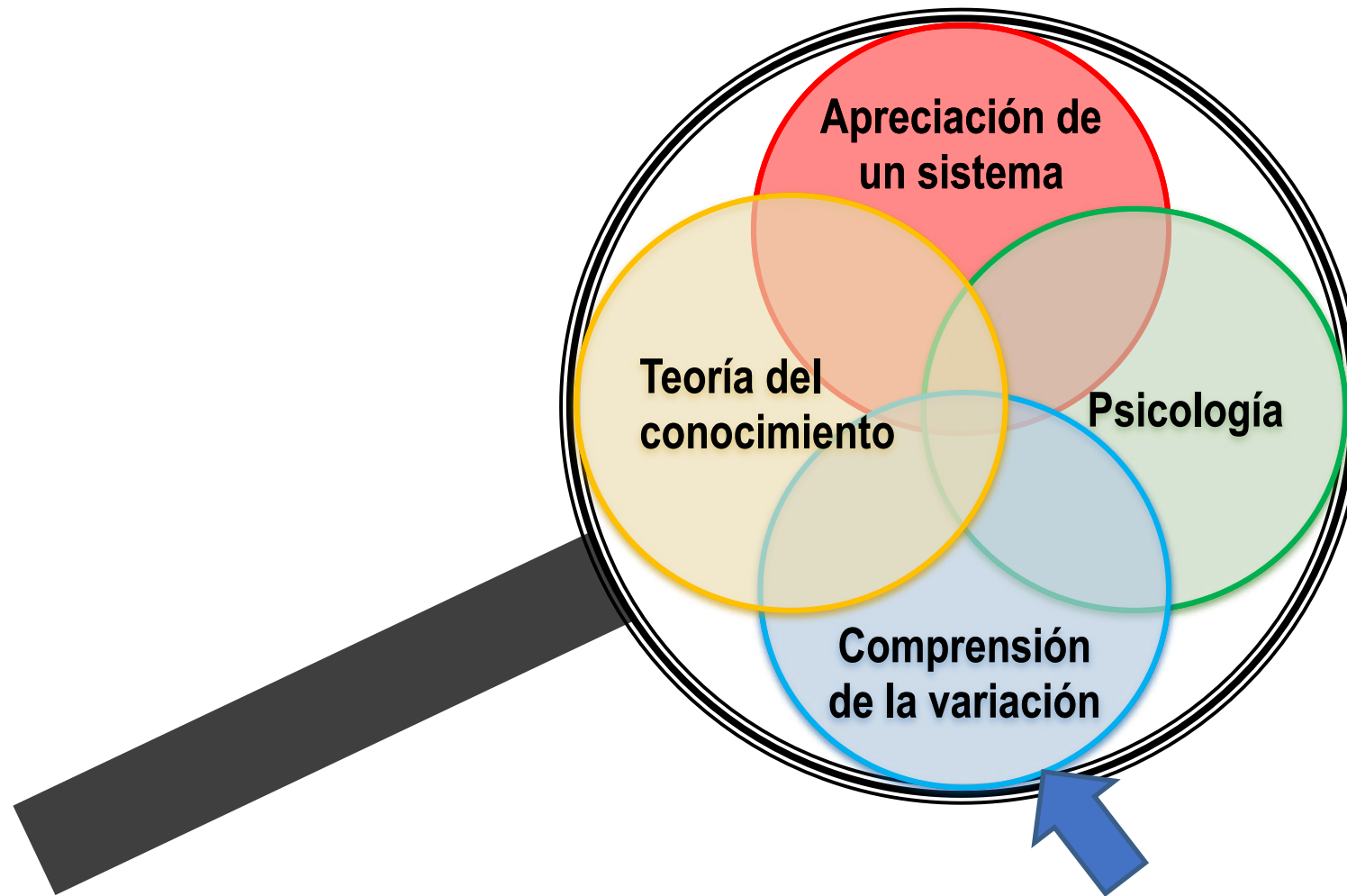
Codiseñar el cambio impulsado por las personas

Las personas afectadas por el cambio tienen el mayor interés en diseñarlo de manera significativa y viable para ellas.

Coproducir en una relación auténtica

El cambio se coproduce cuando las personas se consultan, se escuchan, se ven y se comprometen entre sí.

Conocimiento profundo



Langley, G.J., Nolan, K.M., Nolan, T.W, Norman, C.L., & Provost, L.P. (2009). *The improvement guide: A practical approach to enhancing organizational performance* (2nd Ed.). San Francisco: Jossey-Bass. P.24.

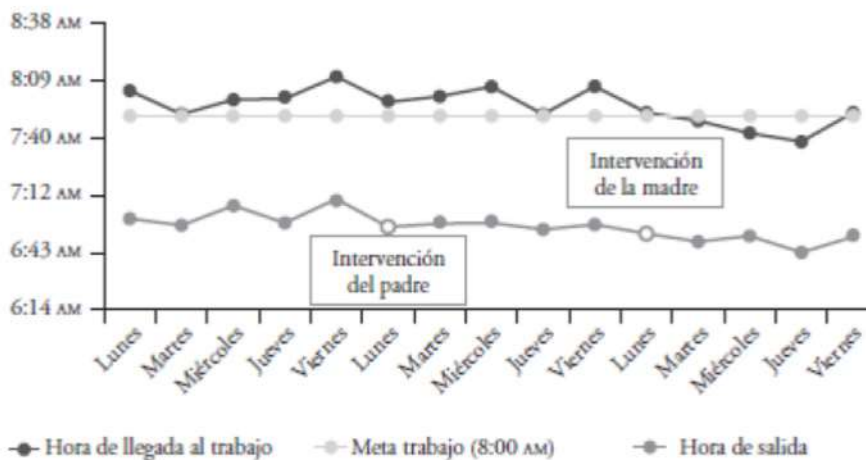
Comprensión de la variación

“No hay nada tan estable como el cambio”

Uso de gráficas de series en el tiempo

Es una de las herramientas más poderosas para la mejora

GRÁFICO 10. HORA DE SALIDA Y LLEGADA AL TRABAJO ANTES Y DESPUÉS DE LA INTERVENCIÓN DE LA MADRE



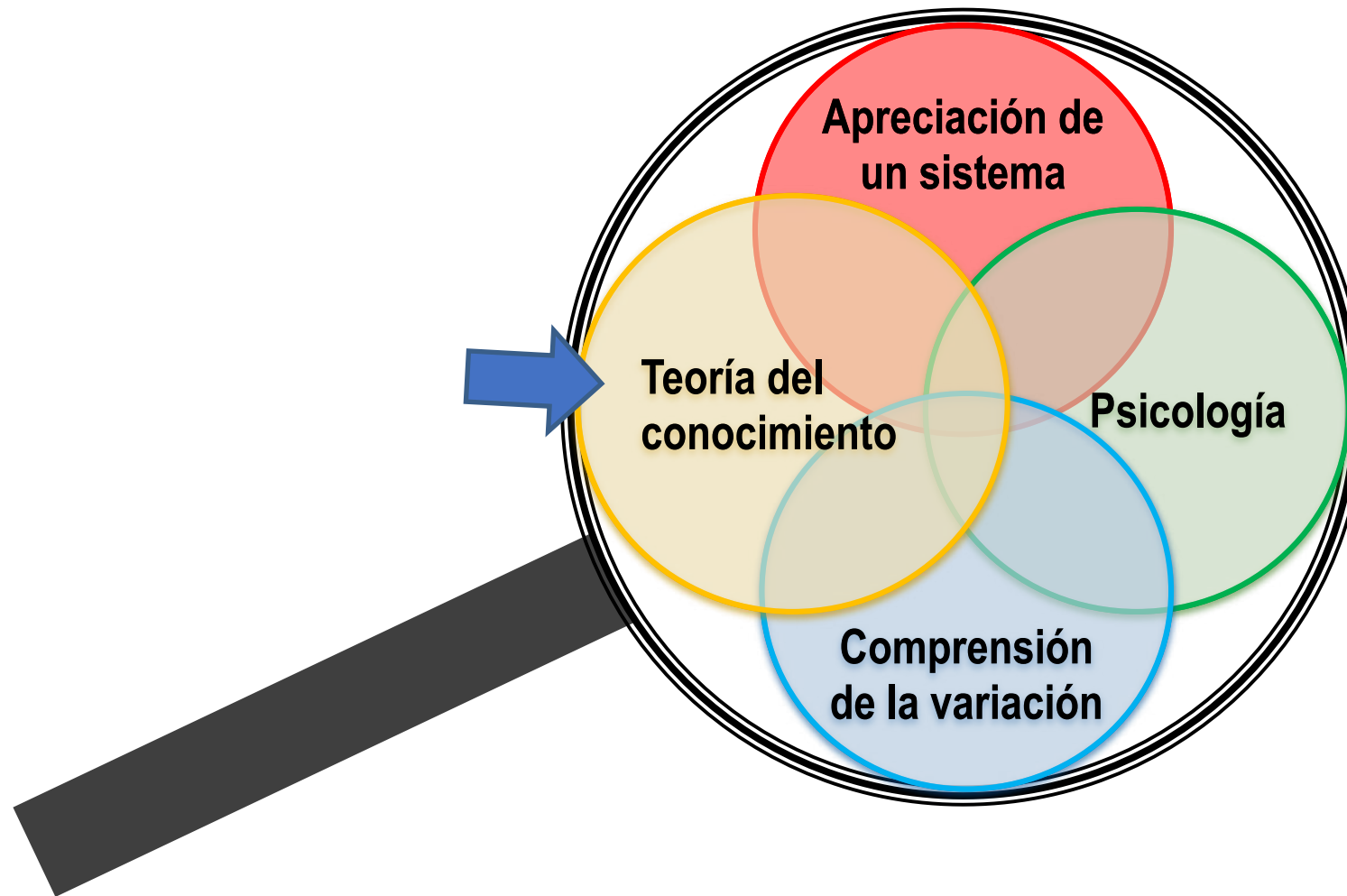
Revela la tendencia que puede estar ocurriendo

Describe un proceso a través del tiempo

Nos ayuda a reflexionar a partir de los datos



Conocimiento profundo



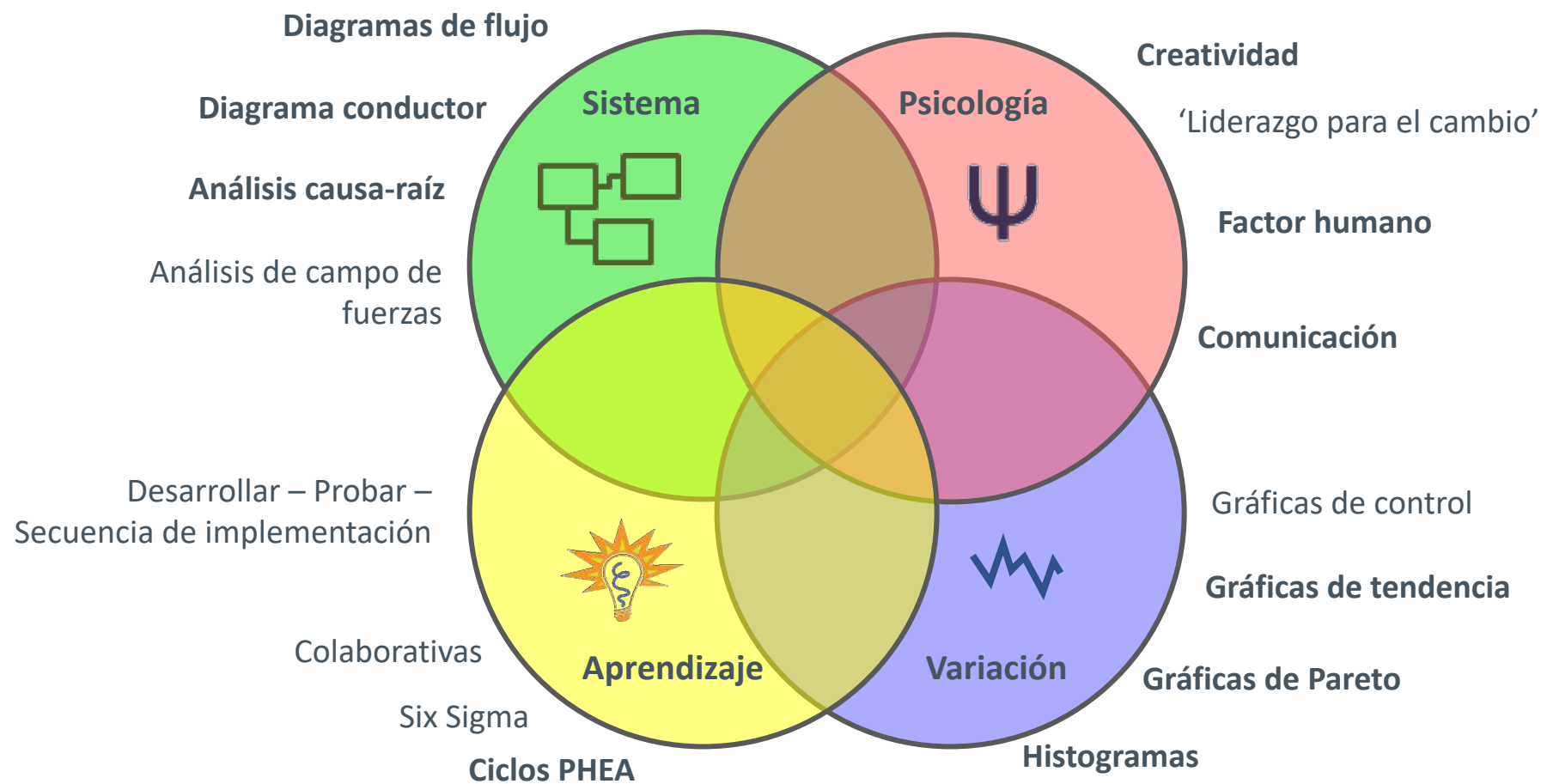
Langley, G.J., Nolan, K.M., Nolan, T.W, Norman, C.L., & Provost, L.P. (2009). *The improvement guide: A practical approach to enhancing organizational performance* (2nd Ed.). San Francisco: Jossey-Bass. P.24.

El Modelo de Mejora

- Es **aplicable** a todo tipo de organizaciones
- Brinda un **marco de referencia** para la aplicación de la **metodología de mejora** a proyectos concretos
- Promueve un **proceso iterativo de aprendizaje y razonamiento inductivo y deductivo**
- Crea **espacio** para adaptar los cambios conforme se aprende los procesos.



Métodos y herramientas





“El futuro ya no es lo que era”

Paúl Valery



ANTOFA
EDUCA
EDUCACIÓN DE CALIDAD



ORGANIZA



COFINANCIA



COLABORAN



Líderes
Educativos

