



Universidad de Chile
Facultad de Ciencias Sociales
Escuela de Postgrado
Departamento de Educación
Magíster en Educación

LOS TALLERES DE REFLEXIÓN PEDAGÓGICA UNA REALIDAD DIFÍCIL DE LLEVAR A CABO

**Tesis para optar al grado de
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN
EN CURRÍCULUM Y COMUNIDAD EDUCATIVA.**

CAROLINA ANDREA GÁRATE PEÑALOZA
Tesisista

MANUEL SILVA ÁGUILA
Director de Tesis

Santiago, 2011

AGRADECIMIENTOS

A los docentes que permitieron recoger desde sus palabras la realidad de una escuela Municipal con Jornada Escolar Completa.

Al Director que con su amabilidad y disposición permitió que se llevara a cabo esta investigación.

A los profesores del Magíster en Educación mención Curriculum y Comunidad Educativa que me permitieron conocer más profundamente el fenómeno educativo y aportaron en mi formación profesional.

A mi director de tesis, profesor Manuel Silva Águila, por el apoyo constante en este proceso de aprendizaje.

Y en especial a mi queridísima familia.

ÍNDICE

- 1 PRESENTACIÓN**
- 2 EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN Y SU FUNDAMENTACIÓN**
 - 2.1. EL CONTEXTO
 - 2.2. LA IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN
 - 2.3. OBJETIVOS
 - 2.3.1. OBJETIVO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN
 - 2.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS
- 3 MARCO REFERENCIAL Y ANTECEDENTES TEÓRICOS**
- 4 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**
 - 4.1. PARADIGMA DE LA INVESTIGACIÓN
 - 4.2. UN ESTUDIO DE CASO
 - 4.3. TÉCNICAS DE LA INVESTIGACIÓN
 - 4.4. CRITERIOS DE CREDIBILIDAD
- 5 ANÁLISIS DE DATOS**
- 6 CONCLUSIONES**
- 7 BIBLIOGRAFÍA**
- 8 ANEXOS**

CAPÍTULO I PRESENTACIÓN

La presente investigación nació de la inquietud de indagar en los espacios de trabajo que tienen los docentes en la escuela. De un modo acotado se decidió indagar en los discursos de los docentes participantes en esta instancia que surge con la creación de la Jornada Escolar Completa (JEC), los llamados Talleres de Reflexión Pedagógica. Esta instancia de trabajo docente comenzó a implementarse desde el año 1997 hasta la actualidad. Este espacio busca reunir a todos los docentes del establecimiento con el propósito de desarrollar un trabajo técnico-pedagógico para mejorar la calidad de la educación y la equidad de los aprendizajes.

Esta indagación profunda sobre los talleres de Reflexión Pedagógica busca comprender cómo perciben y cómo han vivenciado los docentes el trabajo realizado en los Talleres de Reflexión Pedagógica en una Escuela Municipal con Jornada Escolar Completa.

¿Por qué centrarse en los docentes?, ellos han sido y son parte fundamental en los aprendizajes de los niños y niñas de nuestro país, por lo que es necesario acercarse a sus experiencias y visiones relativas a cómo se está desarrollando la gestión y el trabajo pedagógico en las escuelas y en particular en los talleres de reflexión, por ser ellos quienes realizan el quehacer pedagógico al interior de este y principalmente en las aulas.

Sus discursos develan y revelan los sentidos desde los cuales tomar decisiones que los consideren pues como hemos percibido, tienen mucho que decir sobre educación. ¡Por que no definir, crear y construir desde los actores y no siempre desde las instancias ministeriales que muchas veces definen el curriculum, las leyes y los proyectos educativos desde las oficinas y a la distancia, olvidando la realidad y las reales necesidades de nuestros niños y niñas!

CAPÍTULO II EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN Y SU FUNDAMENTACIÓN

2.1 EL CONTEXTO

Al mirar la realidad educacional en nuestro país podemos visualizar tiempos de constante exigencia y cambios que independiente del momento en que se han proyectado siempre han tenido como propósito el mejoramiento en la calidad de la educación. Esto se ha traducido a través de los años en avances relativos a infraestructura y a cobertura, aspectos que han ayudado mucho a la educación pero que por sí solos no han sido suficientes. Otros elementos como la gestión escolar y lo más importante, el mejoramiento en los aprendizajes de los y las estudiantes todavía están en deuda. Esto ha implicado que los establecimientos educacionales deban definir constantemente diversas estrategias para mejorar su gestión y su trabajo técnico pedagógico. Uno de los roles fundamentales de la gestión escolar es la acción del docente, rol que moviliza los aprendizajes y que desarrolla su labor para y con los y las estudiantes. ¿Cómo desarrolla su rol?, ¿qué instancias tiene para planificar, definir objetivos, para reflexionar sobre su quehacer y accionar con los niños y niñas? Cada establecimiento se organiza para responder a estas necesidades enmarcado en la normativa vigente, tanto para los tiempos destinados al trabajo en el aula, al trabajo no lectivo del docente, como al tiempo de libre disposición. En particular, existe un espacio para los docentes que es el *taller de reflexión*. Este es una instancia altamente necesaria en las escuelas para promover el desarrollo profesional de los docentes, que posibilita tener un cuerpo docente reflexivo, organizado, capacitado y coordinado. ¿Cuál ha sido su propósito?, desarrollar un trabajo técnico-pedagógico en equipo, permitiendo a los docentes reflexionar sobre la forma en que están enfrentando el trabajo en el aula, cómo están implementando las planificaciones, la forma en que están enfrentando la relación con sus alumnos y alumnas, el desarrollo de la didácticas y además posibilita responder de manera efectiva a las diversas demandas que recaen sobre la escuela.

Esta instancia de reflexión surge enmarcada en la *leyN° 19.532* de *Jornada Escolar Completa* a comienzos de los años 90 en el marco de la Reforma Educacional la cual tuvo como propósito mejorar la calidad y equidad de los aprendizajes. Este nuevo lineamiento

implicó que los establecimientos debieron ir incorporándose al nuevo régimen, esto empezó a implementarse desde el año 1997 hasta la actualidad. Al suscribirse, cada establecimiento adscrito debe por ley definir dos horas cronológicas semanales como mínimo o su equivalente quincenal para incorporar el *taller de reflexión* en su proyecto. Esta exigencia se fundamenta en la creencia que con este tiempo los docentes podrán desarrollar de mejor manera su labor pedagógica. Esto se ve reflejado en las sugerencias para la formulación de la Jornada Escolar Completa: “El fundamento de esta medida radica en el reconocimiento del uso del tiempo como un factor que afecta positivamente el aprendizaje y como un elemento necesario para operacionalizar de mejor modo el trabajo técnico de los docentes y la gestión de cada establecimiento” (Mineduc, 2007:8).

En el Proyecto de Jornada Escolar Completa del establecimiento, debe quedar claramente definido qué acciones se realizarán en estas 2 horas a través de propuestas concretas respecto de su utilización. Estas incluirán estrategias para la gestión pedagógica, las cuales idealmente deben ser ambiciosas y creativas. Aspecto de importancia para responder a las necesidades educativas de los y las alumnas y para desarrollar el marco curricular vigente. Las actividades que se pueden incluir son de perfeccionamiento, diseño y formulación de proyectos, de mejoramiento educativo, grupos de estudio u otro elemento que se considere relevante para la buena ejecución del proyecto.

Más allá del horario asignado, esto no basta para producir los trabajos y la dinámica deseada. El taller de reflexión debe ser construido y planificado de modo que tenga sentido para todos sus participantes, les sea útil, productivo y además ayude al desarrollo de su quehacer docente. Esto cobra mayor importancia al mirar la realidad de los establecimientos en la actualidad, en los cuales el docente tiene una carga de trabajo importante a la cual debe responder, teniendo que ser un profesional que planifica, selecciona estrategias para el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, enfrenta situaciones problemas con los estudiantes o con las madres, padres y apoderados que no siempre puede resolver de la mejor forma por no tener los medios, apoyos y tiempos necesarios para ello. Es un rol que requiere tiempos para preparar sus clases y desarrollar su quehacer y en general este aspecto por lo general es poco.

Desde esta realidad el planteamiento de Sacristán cobra relevancia, pues este señala que el rol del docente debe ser apoyado desde la perspectiva del trabajo colectivo, que posibilite

desarrollar unidades educativas y ayuden a la gestión del aula, desde la necesidad de producir los cambios necesarios en la calidad de los aprendizajes y en poder desarrollar el currículo acorde a las necesidades y contextos en que están insertos los establecimientos en la actualidad. (Gimeno Sacristán, 1999)

La cultura escolar requiere tener docentes con un perfil que responda a una realidad demandante, heterogénea y compleja. Desde este aspecto toda actividad que ayude y posibilite un funcionamiento eficaz y por ende posibilite elevar los aprendizajes, son considerados relevantes pues aportan aun trabajo escolar de mayor calidad.

Vinculado a lo anteriormente señalado en lo referente a la gestión escolar, es importante dar cumplimiento a los objetivos generales definidos en la misión de los establecimientos educacionales, para ello Gimeno Sacristán (1999) señala que estos objetivos deben ser abordados conjuntamente por todos los docentes en las diversas etapas educativas o a través de diferentes áreas curriculares, esto posibilitará desarrollar acuerdos y planteamientos coordinados de parte de los docentes. El buen funcionamiento de un trabajo coordinado dependerá de la existencia de un modelo educativo coherente sostenido por todo el equipo de docentes y ello incidirá sobre el aprendizaje de los alumnos.

Además el autor citado enfatiza el trabajo colectivo de los docentes y lo releva señalando que “La dimensión colectiva de la profesionalidad es congruente con la posibilidad de que el currículo pueda tener mayor poder de transformación social y ser más adecuado para un contexto y para un tipo de alumno”. (Gimeno Sacristán, 1999:237).

Por último, quisiéramos resaltar la importancia y relevancia respecto a las funciones que el docente realiza en la escuela y su vinculación con el taller de reflexión pedagógica, el trabajo colaborativo y la gestión escolar. En esta línea, César Coll (1999) y otros en “ El constructivismo en el aula” señalan que una de las funciones que el docente tiene está orientada a objetivos cuya consecución articula la tarea de cada uno en un proyecto compartido, común, fruto de decisiones tomadas en relación a cada uno de los componentes de la enseñanza; ello requiere disponer de criterios, resaltar consensos y compartir sobre cómo se aprende y cómo se enseña en la escuela y sobre la función social de la enseñanza (Coll; Martín; Mauri; Miras; Onrubia; Solé y Zabala. 1999).

¿Qué ha estado ocurriendo en el Taller de Reflexión?, ¿Cómo lo están viviendo y percibiendo los docentes?, ¿Está siendo el Taller de Reflexión un apoyo para el docente y para la gestión curricular del establecimiento?, grandes interrogantes interesantes e importantes de develar.

2.2 IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

Como señalamos anteriormente nos interesa conocer ¿qué ha estado ocurriendo al interior del taller de reflexión pedagógica? y ¿cómo lo están viviendo los docentes? Por ello, tratar esta temática desde la perspectiva de los docentes, en cuanto al significado atribuido al taller de reflexión, implica indagar en la cotidianeidad de la institución escolar, de modo de entender cómo estos definen su contexto social, cómo piensan y qué pautas tienen para actuar.

Desde esta posición es importante conocer ¿Cómo perciben los docentes el Taller de Reflexión?, ¿Cómo se desarrollan las relaciones sociales en su interior?, ¿Cómo se han trabajado los talleres en el tiempo?, ¿Obedecen a un plan de trabajo interno de la escuela?, ¿Cómo se organizan? Estas interrogantes podrán ayudar a comprender qué piensan y qué sentido tiene para los docentes el trabajo que realizan en este espacio técnico pedagógico.

Desde la experiencia personal hemos observado que existen diferentes significados y conductas respecto del cómo se enfrenta el taller de reflexión y qué acciones se realizan en su interior. Actividades que muchas veces se alejan a lo definido por el proyecto de Jornada Escolar Completa, realizando actividades relacionadas con acciones de tipo administrativo, por ejemplo el llenado del libro de clases, organizar actos institucionales, ordenar documentos, entre otros.

El por qué de situaciones como ésta u otras que existan, motiva el desafío de investigar que existe detrás de la actitud, detrás de la postura, detrás del posible rechazo o aceptación.

Por lo tanto, el interés de la presente investigación es comprender los significados que otorgan los docentes a su quehacer en el taller de reflexión, por la importancia que tiene contar con espacios que realmente posibiliten un trabajo en equipo real, eficaz, que responda a las necesidades de los docentes y directivos y que ayude a la gestión curricular de la institución escolar posibilitando mejoras en los aprendizajes. Ya este tiempo exigido

es poco comparado con la gran cantidad de horas frente al aula que los docentes deben realizar. ¿Qué está pasando que no siempre se ocupa este tiempo para lo que se diseñó?, es lo que se quiere dilucidar y comprender.

Como lo señala Martinic citando a Miskel, Mc Donald y Bloom (1983) “los individuos adaptan sus comportamientos, actitudes y creencias al contexto social en que se desenvuelven. (Martinic, 2008:135)

Esta adaptación puede tener diferentes características, según la mirada y significado que cada docente ha construido, el desafío es poder comprender esta construcción en el contexto escolar del establecimiento educacional.

En la búsqueda de investigaciones relativas a los significados que atribuyen los docentes a aspectos relativos al proyecto de Jornada Escolar Completa, en específico sobre el trabajo al interior de los Talleres de Reflexión Pedagógica, no se encontraron investigaciones relacionadas, obviamente esto no implica que necesariamente no existan.

Conocer la realidad del taller de reflexión desde los significados que los actores le otorgan, aportará y ayudará a responder preguntas tales como ¿El taller ha ido produciendo los cambios deseados?, ¿Cómo se han traducido las actividades planificadas? ¿Han sido consideradas por los docentes como un elemento de apoyo en su trabajo? En la formación de la cultura escolar, el rol del docente es central, por ello conocer desde los propios docentes que significado le han estado otorgando a las actividades y labores cotidianas que realizan al interior del taller de reflexión es fundamental. Para estos docentes el trabajo colaborativo, el apoyo entre docentes, el análisis de la gestión pedagógica, la capacitación y otras actividades han sido de su interés, han respondido a sus necesidades o no. Además, nos permitirá conocer cómo se ha implementado el taller de reflexión en las prácticas pedagógicas del establecimiento educacional.

El resultado de esta investigación entregará información relevante al establecimiento de su quehacer institucional. Esta información podrá ser utilizada y trabajada como una “Oportunidad” para realizar un análisis y evaluación de su trabajo, tanto para reafirmar lo realizado, para modificar si es necesario o mejorar lo gestionado.

Al considerar los significados atribuidos por los docentes implicará realizar un trabajo y gestión escolar que considera la opinión de estos y además permitirá conocer como los docentes entienden su contexto escolar y el significado que le atribuyen a su trabajo técnico

pedagógico, posibilitando al establecimiento tener una herramienta para desarrollar las adecuaciones que requieran para realizar una gestión curricular más coherente con la realidad y las necesidades e intereses de la comunidad educativa.

Por lo anteriormente expuesto la investigación propuesta permitirá conocer cómo se ha implementado en la práctica el proyecto de JEC en lo referente a los Talleres de Reflexión Pedagógica en el establecimiento educacional.

En relación a lo anteriormente expuesto mi pregunta de investigación se explicita en:

¿Qué significado otorgan los docentes, con jefaturas de curso de una escuela municipal con Jornada Escolar Completa de una comuna vulnerable de Santiago, al trabajo del taller de Reflexión Pedagógica?

2.3 OBJETIVOS PRINCIPALES

2.3.1 OBJETIVO GENERAL

- Comprender el significado que docentes con jefaturas de curso de una escuela básica municipal con Jornada Escolar Completa de una comuna vulnerable de Santiago le otorgan a los Talleres de Reflexión Pedagógica.

2.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conocer las fortalezas y debilidades que otorgan docentes con jefaturas de curso de una escuela básica municipal con Jornada Escolar completa de una comuna vulnerable de Santiago a los Talleres de Reflexión Pedagógica.
- Conocer los beneficios que otorgan los docentes con jefaturas de curso de una escuela básica municipal con Jornada Escolar Completa de una comuna vulnerable de Santiago al trabajo realizado en los Talleres de Reflexión Pedagógica.
- Conocer las expectativas que docentes con jefaturas de curso de una escuela básica municipal con Jornada Escolar Completa de una comuna vulnerable de Santiago tienen del trabajo en los Talleres de Reflexión Pedagógica.
- Conocer las propuestas que docentes con jefaturas de curso de una escuela básica municipal con Jornada Escolar Completa de una comuna vulnerable de Santiago hacen de los Talleres de Reflexión Pedagógica

CAPÍTULO III: MARCO REFERENCIAL TEÓRICO Y EMPÍRICO”

En el presente capítulo, daremos cuenta de las teorías, autores y disciplinas que conforman el marco referencial teórico del presente trabajo, así como el marco empírico en relación a los hallazgos de investigaciones nacionales con respecto a los Talleres de Reflexión Pedagógica de la Jornada Escolar Completa, siendo este aspecto de especial complejidad, pues en el proceso de investigación respecto de definiciones, función y objetivo de los Talleres de Reflexión Pedagógica como tal, no se ha obtenido información específica de esta instancia. Por ello, se ha optado por enmarcar teóricamente este trabajo con autores que han definido instancias de trabajo colectivo y colaborativo que se acercan a la definición establecida en el Proyecto de Jornada Escolar Completa (JEC) para los Talleres de Reflexión Pedagógica. Hemos optado por una línea teórica que define el accionar de los docentes en forma colectiva, esto enmarcado en que el propósito de los Talleres de Reflexión Pedagógica es desarrollar un trabajo técnico-pedagógico en equipo, permitiendo a los docentes reflexionar sobre la forma en que están enfrentando el trabajo en el aula, como están implementando las planificaciones, la forma en que están enfrentando la relación con sus alumnos y alumnas, el desarrollo de la didácticas y además como responden de manera efectiva a las diversas demandas que recaen sobre el quehacer de la escuela. Desde este marco definiremos las características de un trabajo colaborativo, el porqué de su importancia y aspectos que facilitarían el trabajo colaborativo en el currículum de la escuela.

Además, estudiaremos la realidad social definida desde la teoría sociológica Interaccionismo Simbólico, pues nos orientará en cuanto a que el significado de una conducta se forma en la interacción social que vive, del cual su resultado es un sistema de significados intersubjetivos, un conjunto de símbolos y significados aprendidos de los que participan, es decir los actores involucrados. El contenido de este significado no es más que la reacción de los actores ante la acción en particular. Como Blumer (1982) señala en su síntesis del Interaccionismo Simbólico, a través de la definición de sus “tres premisas simples”, primero las personas actúan en relación a las cosas de acuerdo a los *significados* que éstas tienen para ellos; además, específica en su segunda premisa que, el significado de

esas cosas se define a partir de la *interacción social* que el individuo tiene con sus compañeros. Y por último, en la tercera agrega que este *significado es trabajado y modificado* a través de un proceso de *interpretativo* que el individuo usa cuando hace frente a las cosas con las que se encuentra. Esto se vincula a lo que señala Pérez Gómez respecto a que en este proceso de interpretación los sujetos comprueban, seleccionan, transforman, eliminan o reagrupan los significados en función de los propósitos de la acción y a la luz de la situación en que se hallan. (Pérez Gómez, 2004: 67).

Desde este planteamiento podemos señalar que los docentes actúan y desarrollan su labor profesional como resultado de cómo cada uno vive, ve, interpreta y da significado a sus relaciones, a su quehacer docente, a los alumnos y en las interacciones cotidianas que mantiene día a día. Por ello, es fundamental conocer la forma de enfrentar y mirar su accionar docente, la de sus pares, cómo visualiza, dimensiona y otorga relevancia al trabajo pedagógico desarrollado en el Taller de Reflexión Pedagógica en su establecimiento, pues esta información nos revelará una visión más comprensiva de su actuar y entregará elementos de interés al establecimiento respecto de su gestión educativa y de su proyecto pedagógico en particular.

La información que surja de esta investigación la concebimos como compleja pues cada docente ha interpretado sus experiencias influenciado por diferentes factores que condicionan su forma de ver las situaciones, estos factores son para Pérez Gómez de naturaleza posicional y situacional, señalando que estos son constituyentes de nuestra identidad, cómo el género, la raza, la clase social o la edad. A lo anterior Pérez Gómez agrega que estos elementos son más que cualidades esenciales de los sujetos, señalando que los considera como indicadores del lugar que cada persona ocupa en el mundo de las relaciones. Las consecuencias e implicaciones de estos aspectos pueden cambiar en función del contexto, tomando en consideración la red de relaciones en las que se encuadran. (Pérez Gómez, 2004:67).

Al tener estas características las interpretaciones particulares que surjan de esta investigación nos desafían a comprender de la mejor manera como los docentes han vivenciado e interpretado su trabajo en la escuela y en el Taller de Reflexión Pedagógica.

Como se puede dilucidar para el Interaccionismo Simbólico es importante estudiar el fenómeno en el medio ambiente y contexto en que se encuentra, en esta investigación la

institución escolar, es decir en una escuela básica municipal. En especial y específicamente en el Taller de Reflexión Pedagógica que la escuela tiene y trabaja en su jornada de trabajo.

Este contexto responde a una historia específica y a un perfil definido en el diseño del Proyecto de Jornada Escolar Completa (JEC).

Los talleres de reflexión pedagógica son una instancia de trabajo de coordinación y trabajo en equipo entre los docentes, es decir, forma parte de las funciones y del rol que el docente debe desarrollar como profesional de la educación en el proyecto pedagógico que se realiza en la institución escolar. Por ello, consideramos pertinente referirnos a la vinculación de este espacio de reflexión con el trabajo colaborativo.

LOS TALLERES DE REFLEXIÓN PEDAGÓGICA Y EL TRABAJO COLABORATIVO.

Esta instancia como lo hemos señalado con anterioridad tiene como origen el Proyecto de Jornada Escolar Completa. Desde sus lineamientos se despliega su propósito y las actividades a desarrollar. Estas definiciones deben reflejar coherencia interna con el Proyecto Educativo Institucional (PEI), la misión y visión del establecimiento educacional. Al ser una instancia de trabajo que no está al margen de la gestión escolar, más bien que forma parte de ella, cobra relevancia lo que Cristián Cox (2003) reflexiona respecto del ejercicio profesional de los docentes de manera colectiva y de visualizar su posible mediatización en el currículum, esto lo fundamenta señalando que desde la perspectiva de la *eficacia* y del logro de ciertas metas del currículum, los objetivos generales de las misiones deben ser afrontados en conjunto por todos los docentes, a través de las diferentes disciplinas curriculares y áreas. Si los docentes enfrentan su labor en forma coordinada posibilitará resolver problemas, fomentar hábitos de trabajo en los alumnos, desarrollar además una actitud crítica y ayudará a cultivar una actitud de colaboración. Todo ello dependerá de la existencia de un modelo educativo coherente y seguido por todo el cuerpo docente que incide sobre los alumnos.

Este planteamiento se ve reforzado por este autor, al decir que “la planificación y la programación del curriculum en equipo es exigencia de la necesidad de ofertar a los alumnos un proyecto pedagógico coherente” (Cox, 2003:234)

Cox agrega que los alumnos que reciben el curriculum son una unidad de aprendizaje que requiere coherencia de tratamiento y coordinación de aprendizaje y contenidos, si ello no se trabaja en esta línea repercutirá en una cultura poco integradora, por escasez de relación entre sus componente y tratamiento pedagógico de parte de los docentes.

Al igual que Gimeno Sacristán, Cristian Cox visualiza el trabajo Colectivo de los docentes como la posibilidad de que el curriculum pueda tener mayor poder de transformación social y ser más adecuado a los alumnos y al contexto en que están insertos (Cox, 2003).

Los lineamientos anteriormente señalados y los Talleres de Reflexión Pedagógica están en íntima concordancia con lo que plantea Laura Servage en *Teacher Education Quarterly*, Winter 2008 para el modelo de Comunidad de Aprendizaje Profesional (PLC) que plantea. Este modelo se puede definir según Servage como “Las maestras trabajan en colaboración para reflexionar sobre la práctica, examinar las pruebas sobre la relación entre la práctica y resultado de los estudiantes, para hacer los cambios que mejoren la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes en sus clases particulares “(Servage, 2008:64)

La base de este modelo tiene una serie de creencias básicas; que el desarrollo profesional del personal es primordial para mejorar los aprendizajes de los estudiantes, que con este profesional el progreso es más efectivo cuando es de colaboración y colegial y que este trabajo de colaboración debe considerar la investigación y resolución de problemas en contextos genuinos de la práctica docente diaria. (Servage, 2008)

Con las características señaladas este modelo puede ser aplicable a muchos modelos de colaboración, por ello en lo particular lo podemos relacionar como lo especificamos anteriormente con los Talleres de Reflexión Pedagógica en cuestión.

En estas Comunidades de Aprendizaje Profesional (PLC), los docentes trabajan en conjunto la planificación colaborativa, estudian los planes de estudio y la evaluación de los aprendizajes, este trabajo tiene ideales de base como es el ideal democrático, relacionado con la distribución de la dirección, elemento que en términos generales está alejado a las tendencias de nuestra realidad educacional, además tiene un énfasis en el diálogo entre los participantes de dicha Comunidad de Aprendizaje Profesional (PLC).

Es de importancia señalar que esta autora concuerda con los anteriores teóricos citados en plantear que el trabajo de los docentes en colaboración podría cambiar significativamente o incluso transformar la escuela. Obviamente, esta posibilidad está supeditada a cómo se lleva a cabo el trabajo colaborativo entre los docentes, al tipo de proyecto pedagógico definido, a las características internas de la gestión curricular, al contexto, a la participación y a las voluntades involucradas de los docentes específicos.

Como ya hemos señalado, varios autores dentro del curriculum consideran que el trabajo de los docentes debe ser desarrollado desde una perspectiva de colaboración, por las implicancias y beneficios que ello conlleva. Desde esta enunciación cada uno especifica ciertas características especiales, que veremos a continuación.

CARACTERÍSTICAS DE UN TRABAJO COLABORATIVO

En *Curriculum Leadership. Development and Implementation* Glathorn (2006) contempla a las Comunidades de Aprendizaje dentro de la implementación curricular y del mejoramiento de este, y lo releva señalando un concepto importante en las acciones que se dan al interior de las Comunidades de Aprendizaje que es que los docentes enseñen a otros docentes. (Glathorn, 2006)

La idea es que a través de las Comunidades de Aprendizaje, los docentes colaboren entre ellos y aprendan juntos, aspecto que posibilitaría enfrentar la sobrecarga del trabajo docente y ayudaría a enfrentar proyectos de mejora del establecimiento que muchas veces se muestran desarticulados e incoherentes.

Al profundizar en cómo se debe desarrollar un trabajo de colaboración y cooperación entre los docentes pudimos interiorizarnos en ciertas características que lo definen y que podría facilitar o entorpecer su normal desarrollo, desde esta premisa los planteamientos desarrollados en *Colaboración y desarrollo profesional del profesorado. Regulaciones presentes en la estructura del puesto de trabajo* de Ana López (2005) cobran importancia al definir aspectos que posibilitarían desarrollar este tipo de trabajo. Esta autora plantea citando a Clemente Linuesa (1999) que la cooperación entre los docentes no puede ser originada desde las compensaciones sino más bien debe ser trabajada desde la apreciación que los participantes hacen de dicha colaboración y de su aspiración a crear las propuestas

necesarias que requiere el centro o institución. Pero es relevante señalar que este trabajo en conjunto no se produce en forma automática sino debe pensarse como lo indican Lieberman y otros (1988) “... *debe ser pensada, aprendida, nutrida y apoyada hasta que reemplace al trabajo privado*” (Lieberman, Saxl, E. R. y Miles, M. B, 1988: 156)

Señalado lo anterior, es importante destacar que aspectos debe tener un trabajo de tipo colaborativo, requisitos que pueden ayudar para que esta actividad pueda desarrollarse efectivamente, como plantea López (2005), el requisito básico sería la existencia de finalidades compartidas por todos los miembros del grupo, de esta manera se crea una interdependencia en la que cada miembro necesita a los demás para cumplir sus objetivos.

Pero no sólo los fines comunes, que es el aspecto que invita a la colaboración, posibilita desarrollar un trabajo de esta índole, este trabajo en grupo requiere ciertas condiciones para convertirse en cooperativo o colaborativo, aspecto que define el autor citado al aludir a lo que definen Johnson, y otros (1999), autores que plantean que la cooperación consiste en trabajar juntos para alcanzar objetivos comunes. Estos señalan que se requieren ciertas condiciones para que el trabajo en grupo se convierta en cooperativo, en primer lugar que, “exista interdependencia positiva de objetivos, recursos y roles, de forma que el éxito individual y el del grupo estén interrelacionados. Los individuos procuran obtener resultados que sean beneficiosos para ellos mismos y para todos los miembros del grupo”; La segunda condición que plantean es “dar responsabilidad individual y grupal respecto a la consecución de los objetivos. El grupo deberá asumir la responsabilidad de alcanzarlos objetivos que se ha propuesto, del mismo modo, cada uno será responsable de cumplir con la parte de trabajo que le corresponda. La idea es que no exista oposición al trabajo de los otros y las responsabilidades deben quedar definidas al interior del grupo”; La tercera plantea que “los miembros posean habilidades de intercambio interpersonal y en grupo”; Otra de las condiciones es “generar conciencia del funcionamiento colectivo que posibilite evaluar conjuntamente en qué medida se van alcanzando las metas y como se están dando las relaciones, observando qué acciones de sus miembros son positivas o negativas y tomar decisiones acerca de con qué conductas seguir o cambiar”; Y como última condición señalan que “exista relación cara a cara, cuya proximidad y diálogo permitan desarrollar dinámicas de apoyo y refuerzo entre los miembros del equipo. De esta forma se adquieren

compromisos personales entre los miembros y con sus objetivos comunes” (López, 2005: 145)

También quisiéramos incluir otros elementos al trabajo colaborativo desde la mirada del autor Pérez Gómez, el cual al hablar de cultura de colaboración señala que esta, en todo proceso educativo tiene dos aspectos fundamentales; el contraste cognitivo, el debate intelectual que provoca la descentralización y la apertura a la diversidad y por otro el clima afectivo de confianza que permite la apertura del individuo a experiencias alternativas, el desprendimiento personal sin la amenaza del ridículo, a la adopción de riesgos y la evaluación de la propia imagen o discriminación.(Pérez Gómez, 2004)

A esta idea el autor agrega que “la confianza afectiva es fundamental en todo proceso de innovación y mejora institucional pues la transformación de la cultura requiere la modificación no sólo de ideas sino fundamentalmente de los sentimientos y de los comportamientos adquiridos en la historia individual mediante experiencias vitales que configuran el esqueleto de la personalidad, reacia y resistente a todo cambio sustantivo”. (Pérez Gómez, 2004:172-173).

En este sentido el autor citado enfatiza que la cultura de la colaboración es el sustrato básico afectivo e intelectual para enfrentar el riesgo del fracaso y la incertidumbre, no siendo estos consecuencia indeseable de un proceso de aprendizaje, sino sus compañeros inevitables, siempre que el proceso de aprendizaje individual o social sea lo suficientemente relevante y rico para influir aspectos fundamentales de la vida colectiva e individual. Al ser la cultura de la colaboración y el proceso educativo aspectos de alta complejidad y dificultad, no sólo por lo difícil de su práctica dentro de la cultura de los docentes, quienes escasamente están familiarizados con dicha colaboración, sino primordialmente porque su naturaleza ética implica la diversificación de sus interpretaciones, en virtud de los intereses de los diferentes grupos de poder que se observan en la vida de la escuela. (Pérez Gómez, 2004:173).

Las características de un trabajo colaborativo tienen implicancias y consecuencias en la gestión escolar, qué ocurre o qué puede producir un actuar con esta orientación, es lo que queremos profundizar según la mirada de algunos autores.

IMPLICANCIAS DE UN TRABAJO COLABORATIVO EN EL CURRÍCULUM DE LA ESCUELA

Glathorn(2006) postula que en la actualidad el mejoramiento de la escuela se está enfocando en los docentes que enseñan o capacitan a otros docentes y que se concentran en diálogos técnicos sobre las mejores prácticas, este autor citando a Little (1990) señala una lista de beneficios que otorga este tipo de relación entre los docentes, entre otras; desarrolla mayor confianza entre los integrantes del cuerpo docente, permite un apoyo sistemático a los docentes participantes, posibilita más y mejores habilidades para apoyar las fortalezas y disminuir las debilidades.

Desde la perspectiva de las implicancias de desarrollar una gestión colaborativa al interior de los talleres de reflexión o de las comunidades de aprendizaje trabajadas en otros modelos curriculares, la colaboración puede obtener variados aspectos que facilitan el perfeccionamiento y la mejora en la educación, esto se ve reflejado en la siguiente afirmación “La colaboración estimula la asunción de riesgos, una mayor diversidad de estrategias docentes y una sensación de mayor eficacia entre los profesores dado que los estímulos positivos y la retroalimentación sobre la consecuencias de las acciones fortalecen su confianza en sí mismos. Todas estas cosas influyen sobre el aprendizaje de los alumnos y lo facilitan” (Hargreaves, A., 2005:269)

Hargreaves (2005) enumera diversos aspectos que el trabajo colaborativo puede alcanzar y que facilitan la mejora en la educación, algunos de ellos; apoyo moral; aumento de la eficiencia al compartir responsabilidades en forma coordinada; la colaboración entre docentes mejora la calidad del aprendizaje de los alumnos y por ende mejora la eficacia; reducción del exceso de trabajo al compartir las cargas y presiones demandadas; aumento en la capacidad de reflexión; la colaboración reduce la incertidumbre y limita los sentimientos de culpa; la colaboración aumenta las oportunidades de los docentes para aprender de los demás docentes; la colaboración posibilita desarrollar una capacidad de respuesta organizada y estimula a los docentes para que consideren el cambio como un proceso de perfeccionamiento docente.

Como lo podemos observar, las implicancias de la colaboración entre los docentes según estos autores son desafiantes y motivadoras, por lo posibilidad que podría provocar al interior de los proyectos educativos.

En la búsqueda de investigaciones realizadas de la JEC, se pudo encontrar algunas que aluden a la relación entre el proyecto de Jornada Escolar Completa y los resultados SIMCE. Otros estudios, como lo señala Martinic y otros (2008), se refieren a evaluaciones realizadas por el Ministerio de Educación que demuestran que existen resultados positivos en cuanto a infraestructura, equipamiento, cobertura curricular y trabajo colaborativo de los profesores. Además, se agrega que estos mismos estudios demuestran que no existen grandes cambios en la forma de organizar y gestionar el tiempo en la escuela, lo que afecta el logro de mejores aprendizajes.

Otros autores como José Weinstein C. y Gonzalo Muñoz S. (2009) citando a Bellei, señalan que estudios han mostrado que la ampliación de la Jornada Escolar muestra una asociación con mejores resultados de aprendizaje, especialmente en la educación media.

Los estudios que abordan mayor cantidad de ámbitos de la JEC son los desarrollados por la Universidad Católica entre los años 2000 y 2005 por encargo del MINEDUC. Estos estudios señalan que la implementación de la JEC en general ha sido exitosa, aun cuando señalan algún déficit importante en la distribución de los tiempos y en el área del trabajo docente. Estos avances en general son respecto de la infraestructura y al tiempo dedicado al aprendizaje.

También se pueden encontrar investigaciones relativas a develar si las actividades curriculares no lectivas de libre elección o talleres JEC han permitido el uso eficaz del tiempo adicional convirtiéndose en una oportunidad real (o efectiva) para el desarrollo de aprendizajes de calidad en las y los estudiantes.

Como se puede dilucidar, investigaciones que den cuenta del trabajo reflexivo entre los docentes, en relación a lo definido en la Jornada Escolar Completa, (por lo menos en mi búsqueda, poco o nada pude encontrar), por ello se profundizó en algunas experiencias desarrolladas, en proyectos o programas de educación en nuestro país que se caracterizaron por ser trabajos pedagógicos de apoyo a los establecimientos, con un énfasis en el trabajo en equipo, en la reflexión y en colaboración entre los docentes.

TRABAJO COLABORATIVO: EXPERIENCIAS DESARROLLADAS EN CHILE

LOS TALLERES DE PROFESORES

Fueron desarrollados en las escuelas del Programa P-900, programa del Ministerio de Educación que se desarrolló para apoyar a las escuelas que se ubicaban en el rango más bajo del SIMCE. Estos talleres reunían profesores de uno o varios establecimientos en forma periódica, acompañados por un supervisor quienes es el responsable de facilitar el aprendizaje docente y el funcionamiento del grupo en la revisión de materiales de enseñanza del lenguaje y matemáticas, discuten y analizan estrategias de enseñanza y evaluación además de compartir sus problemas y reflexionar sobre sus logros. (Cox, 2003)

En el artículo “Desarrollo Profesional Docente y Aprendizaje Colectivo” Carmen Montecinos (2003) señala citando a Condemarín y Vaccaro (2002) que los talleres de profesores incorporan varios elementos asociados a programas de alta calidad, entre estos nombra que se trabajan los problemas detectados por los docentes en los procesos de enseñanza – aprendizaje, además agrega que se promovía el aprendizaje colectivo y que los docentes investigaban y enseñaban. Por último, también especifica que se buscaba romper el aislamiento entre los docentes con el objetivo de aprender de las diferentes perspectivas existentes entre ellos.

Con respecto del Programa P900 Montecinos especifica que “no encontramos evaluación específicas al componente de desarrollo profesional. Las evaluaciones del programa muestran avances importantes en las prácticas de los docentes y en el rendimiento de los alumnos. Sin embargo, Montecinos citando a Galdames (1993) señala, “la transferencia al aula de las estrategias innovadoras que los profesores trabajan en los talleres, a veces resulta lenta e insuficiente y los directores de las escuelas no siempre se comprometen con las actividades del programa, lo que redundando directamente en la efectividad del mismo”

LOS MICROCENTROS RURALES

Otro programa que tiene como características desarrollar entre los docentes trabajos de colaboración, es el Programa de Mejoramiento de la Calidad y Equidad de la Educación

Básica Rural. Se creó esta instancia de desarrollo profesional entre escuelas rurales uni y bidocentes. Al igual que los talleres profesionales del Programa P-900 las reuniones son guiadas por supervisores y tienen por finalidad producir situaciones de colaboración entre los docentes en torno al diseño curricular, al intercambio de experiencias pedagógicas, elaboran material didáctico y se informan sobre nuevos enfoques y materiales curriculares. (Cox, 2003).

El Programa Mece Rural concluye con una valoración positiva de los Microcentros (MINEDUC, 2001). “En las reuniones los supervisores facilitan la participación de los profesores y los profesores buscan soluciones entre sus pares. Los profesores, por su parte, valoran positivamente la entrega de contenidos que les permite mejorar su formación. Considerando las condiciones de aislamiento profesional que enfrenta un docente en escuelas uni o bidocentes, el microcentro también contribuye al desarrollo personal/social y a querer presentar un espacio de encuentro e interacción social informal” (Montecinos, C., 2003:116)

LOS GRUPOS PROFESIONALES DE TRABAJO (GPT)

Esta instancia surgió originalmente en el programa de reforma de la Educación Media, como un trabajo colectivo de profesores de diferentes disciplinas en los establecimientos secundarios. A los establecimientos del programa MECE Media les solicitaron que contemplaran un tiempo para que los docentes se pudieran reunir para desarrollar estas actividades. (Cox, C., 2003)

Al estudiar como fue el avance de esta instancia los grupos Profesionales de Trabajo (GPT) en su “diseño original, en cada liceo uno o más grupos de docentes se reunían por dos horas cada quince días(o una hora semanal) para primero compartir experiencias y luego, en su primer año de operación, estudiarlas actividades propuestas en un documento de innovaciones pedagógicas que entregó el MECE Media. Actualmente, cada liceo tiene su propia modalidad de organización (ej. grupos de afinidad disciplinarias, de departamento), realizando una variedad de actividades (ej.: profundización en talleres temáticos, intercambio y producción de materiales, organización del trabajo pedagógico en el liceo)” (Montecinos, 2003: 116)

Montecinos (2003) además señala que en los estudios de los GPT, realizados por Avalos (1998), Noguera (2002) y Cornejo (2002) han documentado el impacto de los Grupos Profesionales de Trabajo en profesores de enseñanza media de Chile. En estos estudios podemos visualizar que los GPT en general han tenido como resultado un apoyo para los docentes, en los aprendizajes profesionales desarrollados y en aprender a trabajar en equipo, pero en lo que se refiere al impacto en el Liceo estos estudios no entregan evidencias que permitan determinar hasta qué punto el aprendizaje de los docentes ha tenido un impacto en el aprendizaje de sus alumnos.

Según lo planteado en el artículo “*calidad para todos: la reforma educacional en el punto de quiebre*”, se necesitan más que los cursos de capacitación tradicionales y modalidades de formación “in situ”, con apoyo directo al trabajo docente en la sala de clases, que los equipen con herramientas (técnicas, materiales, etc.) que efectivamente pueda poner en obra cotidianamente. Debe considerarse que estos cambios de práctica no producen un resultado significativo en los aprendizajes de los alumnos, si se los piensa como una transformación exclusivamente individual: deben entenderse como parte de la creación de capacidades colectivas, del cuerpo docente del establecimiento. (Weinstein, J., Muñoz, G., 2009)

Estos autores señalan que las “comunidades de aprendizaje profesional”, instancia que posibilita el intercambio de experiencias y promoción de la formación entre pares, es una política a fomentar. Además, estos enfatizan, aspecto que compartimos, que la profesionalización docente requiere la creación de mejores condiciones para el ejercicio profesional, en específico la modificación de la relación del tiempo de preparación de clases versus tiempo frente a curso.

Actualmente esta relación de tiempo del trabajo docente obedece a un 75% frente al curso versus un 25% para la preparación y reflexión en los establecimientos subvencionados. (Peirano y Bravo, 2008).

En este sentido quisiéramos agregar un elemento no menor respecto del tema del tiempo versus preparación, como se ve reflejada en las siguientes palabras del libro *Profesorado, cultura y postmodernidad* “el tiempo tiene sus limitaciones....El tiempo adicional no

garantiza de por sí el cambio educativo. En ese caso desde el punto de vista innovador, hay que considerar más aspectos del tiempo del profesor que los relativos a su distribución, planificación y programación eficaces, en el sentido técnico. También es importante cómo se utilice e interprete ese tiempo”. (Hargreaves, 2005:122)

Este autor no sólo señala la importancia de cómo se utilizaría ese tiempo sino agrega que sería adecuado dar mayor flexibilidad y responsabilidad a los profesores en la gestión y distribución de su tiempo, entregándoles mayor participación en el control de lo que se haga durante el mismo. Esto como una solución, que presumiría que es importante reconocer que el desarrollo del profesorado es discordante con la disminución del rol de los docentes a “simples implementadores” de las orientaciones curriculares. (Hargreaves, 2005).

Por último, se enfatiza la idea que al otorgar más tiempo no lectivo al docente, tanto en lo referente al aspecto cuantitativo como a lo cualitativo y dar en el plano educativo, cosas importantes que hacer, si se lograría de esta forma que este tiempo se transformara de ser el enemigo de la libertad a convertirse en su respaldo. (Hargreaves, 2004).

Este planteamiento nos entrega elementos para reflexionar sobre los roles y funciones que se desarrollan en el sistema escolar chileno y lo que realmente necesitamos como país para la educación.

CAPÍTULO IV: DISEÑO METODOLÓGICO

4.1 PARADIGMA DE INVESTIGACIÓN

Considerando la problemática de estudio y los objetivos planteados, esta propuesta de investigación planteada se enmarca dentro del enfoque de investigación cualitativa, en la idea que no busca comprobar hipótesis, ni generalizar en torno a la información que se encontrará en el transcurso de la investigación, más bien lo que persigue es tener un acercamiento a un fenómeno social para poder comprenderlo. Es decir, pretende llegar a una comprensión profunda sobre los significados que los docentes de ambos sexos y con jefaturas de curso le otorgan al taller de reflexión. Por ello, se ha optado por una *investigación cualitativa con enfoque interpretativo-comprensivo* que busca profundizar, a través de los discursos, visiones y puntos de vista de los actores en los significados que éstos le otorgan a la problemática en estudio. Al ser una investigación cualitativa se realizará el estudio a través de técnicas cara a cara, en el medio natural en que se da el fenómeno de estudio, es decir en una escuela subvencionada con Jornada Escolar Completa de la comuna de San Joaquín. En este tipo de investigación “el investigador es el lugar donde la información se convierte en significación (y en sentido), dado que la unidad del proceso de investigación, en última instancia no está ni en la teoría ni en la técnica – ni en la articulación de ambas – sino en el investigador”. (Delgado y Gutiérrez ,1999:77).

También es importante señalar que al ser nuestro objetivo comprender el significado que otorgan los docentes a los talleres de reflexión pedagógica nos compromete a realizar esta investigación considerando el contexto en el cual se desarrollan estos, “esta comprensión no puede realizarse con independencia del contexto y debe hacerse preocupándonos de comprender tanto los aspectos comunes, como los singulares y diferenciadores, de esta forma tendremos la oportunidad de conocer la realidad y el comportamiento de los individuos y grupos con sus diversidades y singularidades. (Pérez Gómez, 2004:66).

Otro aspecto que el citado autor resalta en la comprensión de la cultura y la construcción de significados y que consideramos pertinente para esta investigación es lo que señala respecto a la comprensión de la cultura especificando que “ es clave en la comprensión de la cultura

experiencial de los individuos el análisis del estilo semántico de cada uno, es decir entender el modo en que cada individuo tiene para interpretar los acontecimientos de la realidad, así como los sentimientos e intenciones de los otros y de sí mismos”. (Pérez Gómez, 2004:217).

4.2 TIPO DE ESTUDIO: ESTUDIO DE CASO

Considerando las características de la pregunta, el plan propuesto se define a partir de un *estudio de caso*, en tanto la situación definida se conforma como una situación particular de la realidad social y por tanto posee lógica propia a comprender que la diferencia de una situación general. En este caso nos referimos a los talleres de reflexión en un establecimiento municipal con Jornada Escolar Completa de una comuna vulnerable de Santiago. Es decir, la situación se conforma como una particularidad social, como un caso a ser estudiado. A través de este estudio se podrá lograr mayor profundidad y comprensión de los significados que otorgan los docentes a sus experiencias en los talleres de reflexión. Este estudio de caso se perfila dentro de lo definido en la cita que señala, “un caso puede ser un niño. Puede ser un grupo de alumnos, o un determinado movimiento de profesionales (Stake, 1999; 15).

Como lo señala el autor citado la importancia está en qué es lo que se quiere estudiar o investigar. Como el interés es aprender sobre un caso en particular, el *estudio de caso* será *intrínseco*, en tanto se busca lograr respuestas para la particularidad estudiada.

Como lo define Louis Smith (citado en Stake, 1999), el caso es como un “sistema acotado”, e insiste en su condición de objeto más que de proceso. El caso es un sistema integrado, aunque las partes no funcionen bien. Por eso las personas y los programas constituyen casos evidentes.

Para esta investigación, la definición de estudio de caso será útil, pues lo que nos interesa es profundizar en los significados que otorga uno de los actores del fenómeno estudiado, es decir docentes de ambos sexos con jefatura de curso, de una escuela básica municipal de la comuna de San Joaquín.

MUESTRA:

La muestra de esta investigación cualitativa será estructural e intencionada, en función de los intereses temáticos y conceptuales. Se utilizarán los discursos de los docentes informantes, lo más importante y nuestra obligación como señala Stake (1999), es poder comprender el caso.

Sujetos de Estudio:

Docentes con jefatura de curso, de ambos sexos de una escuela básica municipal con Jornada Escolar Completa de una comuna vulnerable de Santiago.

La selección responde a informantes que brindarán información relevante del fenómeno de estudio, la idea es a través de la información que se desprenda poder saturar el espacio simbólico.

Los criterios para la selección de la muestra estructural, serán docentes que formen parte de la dotación docente de la escuela básica municipal y debe responder a las siguientes características:

- Docentes titulados mujeres y varones con jefatura de curso.
- Docentes titulados mujeres o varones con jefaturas de curso del primer ciclo
- Docentes titulados mujeres o varones con jefaturas de curso del segundo ciclo
- Docentes titulados mujeres o varones con jefaturas de curso que tengan más de 10 años de experiencia como docente
- Docentes titulados mujeres o varones con jefaturas de curso que tengan menos de tres años de experiencia como docente

Establecimiento Educativo:

La selección de este tipo de establecimiento responde a la disponibilidad a acceder a él, por estar dentro de la Región Metropolitana y por el conocimiento y cercanía de la comuna.

Para el estudio de casos, se seleccionará una escuela básica municipal de la comuna de San Joaquín por ser una comuna vulnerable de Santiago cuya característica deberá responder a los siguientes criterios:

- Ser categorizado por el SIMCE, en nivel socio económico medio- medio bajo.
- Que estén adscritos a la Jornada Escolar Completa

4.3 TÉCNICA DE RECOLECCIÓN

Las técnicas de investigación que se utilizarán para esta investigación serán *la entrevista en profundidad* y *el grupo focal*, ambas permitirán acceder al conocimiento de la realidad a través del análisis de los discursos sociales y de las representaciones simbólicas manifestadas por medio del habla como significador de discursos ideológicos subjetivos e intersubjetivos como expresión de las representaciones, deseos y valores de los sujetos de la investigación. Es decir, a través de la entrevista se podrá acceder a una información más profunda, respecto de la visión que tienen los docentes de los talleres de reflexión trabajados en su establecimiento educacional. Desde sus percepciones particulares, de cómo cada uno ha construido su realidad, cómo la ven y participan de ella.

Para esta investigación utilizaremos la definición que Luis Enrique Alonso da a la entrevista de investigación señalando que es “una conversación entre dos personas, un entrevistador y un informante, dirigida y registrada por el entrevistador con el propósito de favorecer la producción de un discurso conversacional, continuo y con una cierta línea argumental -no fragmentado, segmentado, precodificado y cerrado por un cuestionario previo- del entrevistado sobre un tema definido en el marco de una investigación” (Delgado y Gutiérrez, 1999: 228)

A través de esta conversación intentamos recoger un conjunto de “saberes privados”, sentimientos y pensamientos más profundos, de los docentes sobre su participación, apreciación, expectativas respecto a los talleres de reflexión vivenciados.

Se buscó con la entrevista obtener información de carácter pragmático, es decir, “de cómo los sujetos actúan y reconstruyen el sistema de representaciones sociales, en sus prácticas individuales” (Delgado y Gutiérrez, 1999; 226)

Como lo manifiestan estos autores la entrevista en profundidad, es “un constructo comunicativo y no es un simple registro de discursos que “hablan del sujeto”(Delgado y Gutiérrez, 1999:230), por ello esta relación comunicativa debe ser dinámica fluida, natural y no directiva, el entrevistador no debe forzar ni conducir al entrevistado, debe invitar a la confidencia.

La entrevista, no se sitúa en el espacio del hacer, ni en el lugar puro de lo lingüístico, sino en un campo intermedio, como el decir del hacer, basado en el hecho de hablar con los sujetos de lo que hacen y de lo que son “...lo que creen ser y hacer” Delgado Gutiérrez, 1999).

Es decir, se hablará con los docentes de lo que hacen y de lo que son o de sus creencias respecto a su labor. Pues cada docente, responde con una forma particular de ver el mundo, producto de sus experiencias y el capital cultural que tenga.

Por ello se utilizará este tipo de entrevista y será semi - estructurada, para lo cual se realizará un punteo con los temas a conversar, guiados por el problema de interés y los objetivos definidos para la investigación.

Las temáticas que orientarán la conversación se moverán en los siguientes ejes;

- a. Significados que atribuyen los docentes a los talleres de reflexión.
- b. Organización de los talleres de reflexión
- c. Relaciones sociales de los docentes al interior de los talleres de reflexión
- d. Fortalezas y debilidades de los talleres de reflexión
- e. Importancia y aporte de los talleres de reflexión a su rol en el aula
- f. Participación en los lineamientos o planificación de trabajo de los Talleres de Reflexión Pedagógica.

La entrevista se orientará a realizar una conversación relajada. En ella el investigador debe escuchar al entrevistado, sin emitir juicios y olvidándose de sí mismo. (Delgado y Gutiérrez, 1999) La idea es comprender de mejor manera los significados otorgados por los docentes a los talleres de reflexión.

Además se utilizará la *técnica del grupo focal*, entendida como un tipo de grupo de discusión, diferenciándose de este por el nivel de cercanía de los informantes, en el grupo focal el conjunto de sujetos se conocen y en ellos prima la simetría o igualdad de condiciones.

“Como técnica de investigación social, al igual que las entrevistas abiertas o en profundidad se trabaja con el habla. En ella lo que se dice, se asume como punto crítico en el lo que social se reproduce y cambia, como objeto de las ciencias sociales. En toda habla se articula el orden social y la subjetividad”(Delgado y Gutiérrez, 1999: 289).

Tanto la entrevista como el grupo focal nos permitirán integrar la subjetividad de los sujetos tanto en lo afectivo, conductual como lo cognoscitivo, es decir, “el decir del hacer” y que se manifiesta al hablar de lo “que hacen y de lo que son”, de lo que “creen ser y hacer”, en los discursos sociales que surgen del conjunto de los docentes informantes.

¿Por qué Grupo Focal?, porque, los actores individuales forman redes y a través de ellas desarrollan posiciones y experiencias en un contexto social y porque en este tipo de grupo de discusión lo que conseguimos son las representaciones colectivas de los actores, por lo tanto de los docentes con jefaturas de curso de la escuela básica.

A través de esta técnica se podrá acceder al discurso existente de los docentes respecto de los talleres de reflexión. Este discurso social queda explícito en la conversación entre cada uno de los informantes. Y además se podrá investigar lugares comunes (ese espacio topológico de convergencia) que recorren la subjetividad que es, así intersubjetividad.

El investigador tomará un rol de coordinador de la conversación, planteando inicialmente el tema a conversar para que los docentes intercambien sus opiniones y desarrollen la conversación. Al igual que la entrevista, no emitirá opinión ni juicios respecto de las expresadas por los docentes. Se preocupará de que la conversación se dé abiertamente y que los docentes se relacionen simétricamente.

4.4 MECANISMOS DE CREDIBILIDAD

El mecanismo de credibilidad se define considerando, la problemática de investigación, la cual está enmarcada en el paradigma cualitativo comprensivo y en coherencia con los objetivos de la investigación. La credibilidad se sustenta en la profundidad y en la comprensión, de los estudios de casos que se realizarán.

Para entregar credibilidad al fenómeno de investigación se utilizará la triangulación como un dispositivo de validación.

La Triangulación permite comprender y aumentar el crédito de las interpretaciones aunque nunca generalizar los resultados. El principio de triangulación es el de reunir diversas observaciones sobre la misma situación, pero observaciones realizadas desde diferentes perspectivas, punto de entrecruzamiento de las mismas, se pueden encontrar los puntos de encuentro y desencuentro, las recurrencias y las diferencias.

Triangulación de sujetos:

Se realizó entrevistas en profundidad a la docente técnica y al docente directivo de la escuela básica municipal, con el objetivo de recoger las construcciones discursivas y significados comunes que estos otorgan a los talleres de reflexión. La entrevista permitió saturar el espacio simbólico sobre el tema en cuestión.

Sujetos: Se abordó la temática desde la perspectiva de los actores sociales, en cuanto a los significados atribuidos a los talleres de reflexión de la institución, de modo de entender cómo los distintos actores sociales categorizan su contexto social, cómo piensan y qué criterios tienen para tomar sus decisiones y actuar de una u otra manera, por lo que se ha contemplado actores los directivos de la escuela básica municipal con Jornada Escolar Completa.

Los sujetos fueron la docente técnica y al docente directivo pudiendo ser mujeres o varones que desarrollen sus actividades laborales en la escuela básica municipal con Jornada Escolar Completa de la comuna de San Joaquín.

Triangulación teórica:

La triangulación teórica la realizaremos principalmente mediante los aportes teóricos de autores que nos permitan comprender bajo sus diferentes posturas los discursos de los actores involucrados en el fenómeno de estudio, es decir de los docentes participantes de los Talleres de Reflexión Pedagógica en una escuela básica municipal. Se trabajará con las teorías del Interaccionismo Simbólico, de Blumer, estructuralismo de Bourdieu, en cuya base está la fenomenología por estar intrínsecamente ligado al “mundo de la vida cotidiana” planteado por Schütz (1962), que es el mundo del sentido común, de la vida

diaria que es experimentado por el hombre. Además, consideramos de especial importancia vincular la información con los planteamientos de Pérez Gómez (2004) y de Hargreaves (2005) respecto al docente y la cultura escolar.

El análisis de datos se desarrolló por teorización anclada la cual, como lo define Mucchielli, está orientada a generar inductivamente una teorización respecto de un fenómeno cultural, social o psicológico, procediendo a la conceptualización y a la relación progresiva y válida de datos empíricos cualitativos, en este caso en particular se tratará de generar inductivamente una teorización respecto de los significados que los docentes atribuyen a los Talleres de Reflexión Pedagógica en una escuela municipal.

Para efecto de este análisis se desarrolló un análisis de tipo descriptivo, partiendo por detectar los temas emergentes que surgieron de los distintos discursos, los cuales se presentan cargados de significaciones, de valoraciones, de intereses y motivaciones.

Desde los temas emergentes se levantaron categorías que encerraron conceptualmente al conjunto de datos recolectados en el estudio de campo.

Una de las primeras tareas consistió en recoger de las entrevistas y Focus Group realizados los temas que emergían en relación a la percepción de los docentes de los Talleres de Reflexión Pedagógica.

Es decir, se realizó un primer relevamiento de temas a partir de los datos que arrojaron las mismas entrevistas y en el Focus Group.

Este proceso se construyó realizando, en una primera instancia, varias lecturas de las entrevistas, extrayendo aquellos datos que constituían conceptos referidos a las percepciones de los significados atribuidos a los Talleres de Reflexión Pedagógica.

Por lo tanto el presente análisis comprende el sentido que los docentes le dan en su discurso a la participación en los espacios de la institución educativa. Este sentido alude a los significados profundos que el docente, partícipe de los Talleres de Reflexión Pedagógica, origina de acuerdo a su contexto cultural.

Para desarrollar el análisis se definieron tres categorías y subcategorías que reflejan el ámbito temático de estas.

Las categorías definidas son "Las características del trabajo desarrollado en los Talleres de Reflexión Pedagógica", "Las Expectativas de los docentes respecto del trabajo Pedagógico en los Talleres de Reflexión Pedagógica" y "Las Propuestas de los docentes respecto al trabajo en los Talleres de Reflexión Pedagógica" que son los objetos a los cuales se les otorgaron propiedades o calificaciones por parte de los sujetos elaboradores de discursos.

Así a través de la definición de estos temas, permitió encontrar los diferentes sentidos que tienen para el grupo discursivo, la percepción de cada uno de ellos.

5.1 Las características del trabajo desarrollado en los Talleres de Reflexión Pedagógica

La primera categoría a analizar es "Las características del trabajo desarrollado en los Talleres de Reflexión Pedagógica". Los docentes, en su calidad de tal, participan en esta instancia que pretende reunir periódicamente a todos los docentes de la institución escolar, con la intención de buscar optimizar en su gestión y en su trabajo técnico pedagógico, para mejorar en la calidad y equidad de los aprendizajes.

A partir de los temas emergentes de las narraciones, que constituyen el material sobre el cual se hizo el presente análisis, se construyeron 6 diferentes subcategorías de esta categoría en particular. La primera de ellas y sobre la cual se realiza el siguiente análisis es "La organización del trabajo en los Talleres de Reflexión Pedagógica"

5.1.1 La organización del trabajo en los Talleres de Reflexión Pedagógica

Los talleres de Reflexión Pedagógica tiene como definición incluir estrategias para la gestión pedagógica, para lo cual deben planificar actividades y acciones que se realizarán en las 2 horas definidas en el Proyecto de la Jornada Escolar Completa (JEC), estas propuestas concretas deben tener sentido y ayudar a todos sus participantes en el desarrollo de su quehacer docente. Sin embargo, el resultado de las acciones y estrategias de organización realizadas en esta instancia no siempre responden al objetivo de mejora en la gestión escolar y en los aprendizajes. Desde la percepción de los docentes podremos observar diferentes elementos que están presentes en como se desarrolla el trabajo en estas dos horas, aspectos que no siempre están ligados a un trabajo técnico pedagógico sino más bien responden a las distintas necesidades del establecimiento y responsabilidades de diferente índole que deben asumir tanto docentes como directivos. Uno de los elementos que surge del discurso alude a quiénes lideran este trabajo y como lo enfrentan, el cual se percibe débil y con diferencias. Además, se manifiesta que el trabajo se ve afectado por existir una confusión en los roles existentes, esto influenciado por las relaciones de amistad que en el tiempo se han desarrollado entre docentes y directivos.

“ P: ..yo creo que como equipo directivo hay cosas que no deberían preguntar, hay cosas que ellos deberían moderar, y eso es un problema en el equipo directivo, que hay miradas distintas, focos distintos, relaciones que se cruzan que son distintas. Entonces el equipos directivo tiene que apoderarse con claridad de lo que quiere y no tiene que ver con autoritarismo, si no con linear donde uno se tiene que mover, rallar la cancha en alguna áreas. Entonces eso es débil..”E N° 1. 127

“P: ..se confunde mucho la amistad, hay profesores que se les han dicho las cosas pero se molestan y no son objetivos, no escuchan..” E N° 1.10

“P: ...nosotros cojeamos, con no decirse las cosas, con no ser corresponsables con el otro..” E N° 1.14

“Profesora 1: ..como desgraciadamente en este contexto es este sistema que tenemos educacional en que hay que, en que viene un programa, en que viene otra cosa y que llega esto, en que ocurre tal cosa, en que llene tal formulario, que acá que allá, autoevalúese otro, que pasa que nosotros en vez de tener una jornada de reflexión que nos pueda servir para nuestro quehacer educacional por nuestro quehacer con los niños, eh, nos sentimos a veces presionados, estamos como que nos tensamos..” Focus Group N° 1.57

Otro aspecto a agregar es lo referente a la planificación de los talleres de reflexión, en esta planificación los docentes manifiestan no ser parte en la definición de lo que se va a desarrollar al interior de estos. Pero este aspecto se contradice con lo explicitado por la Jefatura Técnica, la cual le interesa contemplar la opinión de los docentes en la planificación definida para los Talleres de Reflexión.

“P:..¿Ustedes en definitiva participan de los lineamientos y de la definición de las acciones a planificar en el taller de reflexión?” Focus Group N°1.58

“Profesora 1: No” Focus Group N°1.59

“Profesora 3: ¿ponen una tabla, o un indicador de los puntos a tratar?” Focus Group N°1.60

“E: pero ustedes son parte, co-ayudan en la definición de la planificación del semestre o del año?” Focus Group N°1.61

“Todos los profesores: No” Focus Group N°1.62

“P: ...poder planificar la reflexión, ósea de repente se dice “ la..... nunca nos deja un tiempito para nosotros” y también lo tengo en las encuestas que recibo, siempre las hago para ver lo que se puede mejorar”..E N°7.60

“E: esa es una práctica tuya? Cada cuanto tiempo las tomas? E N°7.61

“P: si, es relativo el tiempo, depende de lo que se esta viendo E N°7.62

“E: y eso tu lo ves, lo informas, lo consideras en la planificación, es manifestado en la reflexión? E N°7.63

“P: si, porque creo que el recibir reportes de los distintos integrantes del equipo es valioso y a veces la gente no se atreve a decirlo en voz alta pero si lo dice por papel...” E N°7.64

Además del discurso social surge la visión respecto de la estructura interna del taller, y esta es percibida como un aspecto que no posibilita la reflexión profunda y que no permite realizar un trabajo más efectivo y que te posibilite aunar criterios y trabajar todos con un lineamiento común

“Profesora N° 6: ..No he visto como una convivencia real entre colegas, no se da así como de lleno.....yo encuentro que está así como todomuy estructurado, ese el tema principal, información inspector,

director, UTP, tema a tratar y cortito los tiempos y con reloj en mano, tim, tim, ya nada más y se terminó....quedamos a veces con ganas de seguir hablando y opinando se terminó el tiempo, ósea está demasiado estructurado..” Focus Group N° 1. 40

“P: ..es como una tabla de una reunión de apoderados, tu hablas este tema, este tema y se acabó, entonces hay temas que no se pueden hablar en ese momento que son importantes para ti, como cosas que te han pasado en la semana o cosas así, pero en cambio son temas impartidos, de eso se habla y de eso se habla, aquí está la pauta y eso es lo que se hace...”E N° 5.2

“Profesora 3: ...creo que también a veces hay cosas puntuales que no se plantean, como también creo que hay cosas que se deben tratar directo en la oficina, con los directivos y no en la reflexión, porque veamos lo que dice, el tiempo se llama reflexión pedagógica....” Focus Group N° 1.56

“Profesora 4:..En la reflexión no se da generalmente la instancia para aunar criterios... cada una reacciona de distinta forma, como ella trata los problemas en su sala, pero a nivel de colegio, no hay una instancia que te diga, mira si el niño hace esto, tu lo tomas haces esto, claro, sea el procedimiento que se siga..” Focus Group N° 1.70

Pero a la vez esta estructura interna de trabajo tiene visiones contrapuestas entre los docentes, algunos aluden que estas reuniones vienen demasiado pauteadas y dirigidas y otros las perciben con falta de estructura y con pérdidas en los tiempos.

“Profesora N° 5:...los directivos están pendientes del horario, porque nosotros igual, ellos respetan eso, pero son demasiadas cosas....se nos va mucho tiempo en el tema por ejemplo, disciplina, mucho, mucho....pero hay temas en general que se le da mucho tiempo....se necesita estructurar.”Focus Group N° 1.41

También vinculan los objetivos propuestos con la organización y el trabajo desarrollado en los Talleres de Reflexión Pedagógica, señalando que no siempre estos aspectos han posibilitado realizar una real y necesaria reflexión.

“Profesora 5:...que no alcanzamos a llegar a la reflexión, eh, no sé a veces me ha dado la impresión que a lo mejor la situación o la actividad misma no nos lleva a eso, entonces si se hace esto y así pero no llegamos a profundizar más, porque a lo mejor es un problema, no estoy hablando de tiempo, estoy hablando de que a lo mejor la actividad misma no está bien organizada...”Focus Group N° 1.32

“Profesora 4:...a lo mejor no se alcanza a tratar temas que de verdad son más importantes en muy poco tiempo y todo así tan pauteado que uno no alcanza.., ¡ah ya! si hoy día tal, paso esto, queremos ver esto, esto otro y no sé profundiza en ninguno, entonces como que queda todo en el aire, sin llegar al fondo de ninguno..”Focus Group N° 1.91

Pero no sólo se alude a la organización como un elemento que afecta el logro de los objetivos propuestos para esta instancia sino también se vincula con aspectos más individuales de los mismos docentes, por ejemplo se habla de disposición a “querer trabajar con el otro”, “estar dispuesto a recibir una crítica”, a no saber trabajar en equipo.

“E: Entonces ¿Cuál sería el elemento que hace que no se llegue a la reflexión más profunda, porque tú señalas “ pero hemos tenido capacitación”, en distintos aspectos, entonces ¿cuál sería la brecha que hace que no lleguen a la reflexión?” Focus Group N° 1.98

“Profesora 3: A lo mejor falta más dinámicas, porque para poder trabajar en equipo no te pueden decir, trabajen ustedes, sino hay que ser una serie de dinámicas donde te enseñen a trabajar en equipo y todo lo han hecho acá, lo que pasa es que seguramente, deberían de hacerlo más.. ”Focus Group N° 1.99

“E: ¿Es solamente una visión de más cantidad de dinámicas o de capacitaciones o podría ver alguno otro elemento? Focus Group N°1.100

“Profesora 3: ..Disposición, yo creo que nosotros también tenemos que estar dispuestos a querer trabajar con el otro y todas esas cosas...”Focus Group N°1.101

“Profesora 6: y querer trabajar, no sé con la colega y a lo mejor no quiero trabajar con ella...” Focus Group N° 1.102

“Profesora 1:..y dispuesto a recibir una crítica de un par, que eso también cuesta mucho, a uno le cuesta y es verdad, yo no me puedo excluir.. Pero generalmente uno es reacio, es reacio, cuesta, uno dice “ah, que me va enseñar este que es igual que yo” en el fondo no lo hacemos en forma despectiva ni así de brusca, pero en el fondo de repente sería rico que uno si a la colega le resultó regio o bien, pucha uno pudiera compartirlo para que también uno lo pudiera hacer.” Focus Group N° 1.103

5.1.2 Las actividades que se trabajan en los Talleres de Reflexión Pedagógica.

La organización de las actividades y temas a trabajar en los Talleres de Reflexión Pedagógica están íntimamente relacionados con los distintos aspectos que están presentes dentro y fuera de la escuela, esto se refiere a las demandas que surgen desde la Corporación Municipal y el Ministerio de Educación, las cuáles difícilmente pueden ser trabajadas en otro momento, lo que implica que el trabajo que se realiza al interior de los talleres de reflexión se ve fuertemente presionado en el desarrollo y eficiencia de su labor, siendo una instancia que por definición cuenta sólo con 2 horas semanales para su ejecución y que como tal no fue definida para realizar las innumerables tareas que la institución escolar debe realizar. Esta realidad y la presión constante de responder a la demanda y a la necesidad, se ve reflejado en la percepción que los docentes tienen de cómo se han desarrollado los Talleres de Reflexión Pedagógica.

“P: ..de repente necesitamos el consejo de reflexión para ver el avances de reflexión y en ves de eso se ven otros temas, de otros lados y llegan y llegan y se ocupa el tiempo en eso..” E N° 3.40

“E: ¿..en este minuto es la instancia que hay y se está ocupando en otras cosas, por qué? ..E N°3.45

“P:.. Debido a que hay mucha intervención del ministerio, que llegan de la Corporación, de carabineros, de bomberos, entonces esta instancias se desaprovecha para mejoras en el trabajo técnico para los niños, las cosas que llegan son válidas, pero deberíamos dejar este periodo para eso..” E N°3.46

“P:..ahora trabajamos por nivel por grupos por equipos, vamos compartiendo las planificaciones. Hemos aprendido como amigarnos, como darnos ayuda..” E N°1.32

“E: ¿cómo es eso de compartir las planificaciones?.. E N° 1.37

“P:.. mirando como van las clases.. E N° 1.38

“E:..¿Las comparten? E N° 1.39

“P:.. vamos socializando” E N° 1.40

“P: ..generalmente se hace un trabajo más administrativo dentro de tu trabajo como profesor..” E N° 2.4

“P:.. por ejemplo, llenas algunos documentos con exigencias del colegio, que tienen que ver con los aprendizajes de tu curso, pero en algunas ocasiones puede que me ayude...” E N° 2.6

“Profesora 1:.. nosotros no tenemos otra instancia para que nos informen, no tenemos otra instancia para que nos perfeccionen, para que nos den ese taller, ¡cierto! y nada deja de ser interesante, todo sirve, todo es bueno, pero es que el horario ese, remitido a esas actividades y si fuera a lo mejor remitido a otra cosa que nos enriqueciera más a nosotros, que yo creo que por eso nos falta trabajo en equipo aquí, porque no nos reunimos como en otra instancia se ha reunido, en subgrupos y no se ha planificado una cosa así.. Focus Group N°1.92

La percepción de realizar variadas actividades al interior del Taller de Reflexión Pedagógica es coincidente con lo señalado por la docente Técnica UTP, en términos de la amplitud de trabajos que como colegio deben responder. Pero el esfuerzo declarado de darle más relevancia a lo técnico pedagógico versus lo administrativo aún no se ve reflejado en las actividades desarrollados en esta instancia.

“P: ..Bueno ha sido un espacio que he intentado de empoderarme y dándole mucho más relevancia a lo técnico pedagógico que a lo administrativo. Ha sido un tema constante de planificarnos con la dirección para tratar de que los minutos sean los máximos, porque creo que el trabajo es muy amplio en este colegio, ha sido un trabajo de partir mirando los planes y programas lo que no ha sido muy fácil porque no estaba muy claro el tema.” E N°7.8

5.1.3 El tiempo en los Talleres de Reflexión Pedagógica

Sumado a las diferentes tareas y acciones que se realizan, el factor tiempo es un aspecto que aparece permanentemente en el discurso de los docentes, tanto en las entrevistas como en el Focus Group realizado, elemento que es percibido como una amenaza constante al buen funcionamiento del trabajo en los Talleres de Reflexión Pedagógica.

“Profesora 1: ..no se puede dar más intercambio por el horario porque a veces llegan muchas cosas, a veces vienen actividades que hay que respetar, de afuera que vienen enviadas, ya sea del ministerio o de la corporación, de donde sea, de alguna organización, entonces tenemos que dedicar ese tiempo a eso y no nos quedan espacios para poder decir, esta semana chiquillos a ver qué cosas por último para dar una mano o para analizar que ha pasado con el equipo en esos momentos, en esa semana o para decir a la colega, oye colega ¿cómo te fue en esto?, no tenemos mucho espacio, mucho tiempo, desgraciadamente es horario, problema de horario..” Focus Group N°1.15

“P: ...cada uno va trabajando y se van dando las ideas. Pero creo que faltan horas de trabajo en conjunto, que coincidan las horas de trabajo en conjunto..” E N° 1.44

“Profesora 3: ..a veces no hay tiempo, por ejemplo siempre al principio hay información, información administrativa, circulares y todo eso, director, UTP, inspectoría, cierto los tres dan su, que se yo su, exponen todo lo que tienen que informar a nosotros, las indicaciones que tienen que darnos, reuniones, después viene un taller, algún tiempo este año estuvimos haciendo unas dinámicas muy simpáticas, las encontré geniales porque tú te sales del contexto..” Focus Group N° 1.21

“P:.. es muy poco tiempo, y creo que se debería dedicar menos tiempo al papeleo, pero como sabes tu todo se basa en logros, en cantidades, entonces es como mucho la exigencia, pero ellos no se dan cuenta que el tiempo que tenemos nosotros es muy especial, entonces cuesta más llegar a los logros. Y todo este trabajo de proceso, de equipo no es fácil, para mi creo que es importante. Antes tenía más tiempo para esta reflexión porque nos daban mas espacios para hacer guías, para trabajar más por niveles...E N°4.12

“P: ..yo me doy cuenta que no se llega a la reflexión en si, porque no hay tiempo. Se ha intentado y se han dispuesto momentos para ampliar un poco más lo que es la reflexión pero el tiempo igual siempre está limitado. Nosotros tenemos 2 horas y 15 minutos, donde estamos todos los profesores y no hay tiempo para reflexionar sobre eso.” E N° 6.2

“P:.. Vamos viendo ahí y conversando y cada uno va trabajando y se van dando las ideas. Pero creo que faltan horas de trabajo en conjunto, que coincidan las horas de trabajo en conjunto..” E N°1.44

“E: ¿cómo es eso de que coincidan?” E N°1.45

“P: ..Que coincidan, por ejemplo tener un par de horas para poder darle netamente a un tema de estructura de la clase, con los compañeros..” E N° 1.46

“E: ..es decir, aparte de esta dos horas, dos horas más..” E N°1.47

“P: ..claro, o dos horas que se acumulen para después..” E N°1.48

“E: ..pero en conjunto..” E N°1.49

“P: sí” E N°1.50

“Profesora 5: Hay un grupo de profesores que tenemos justo las horas y ellos podrían seguir, pero no tendría sentido si nos vamos la mitad de los profesores .” Focus Group N°1.29

Esta percepción de los docentes coincide con lo planteado por la docente técnica y el docente directivo, es decir la Jefatura Técnica (UTP) y el Director, los cuales manifiestan que los talleres de Reflexión Pedagógica son una instancia fundamental y que es un espacio ganado, pues antes no existía pero a la vez plantea que por las diferentes necesidades han tenido que incluir actividades en los talleres que son de importancia por no tener otros espacios para desarrollarlos y esto ha implicado que el tiempo no ha sido suficiente para trabajarlos.

“P:.. Antes teníamos consejos de profesores habituales, pero no teníamos este espacio semanal, en cambio ahora si, y eso ha sido una ganancia enorme. Todo lo que se trate de trabajo pedagógico, es en base a acuerdos por lo tanto, como este es un trabajo en equipo, sin duda si no existen esos tiempo para organizarnos, ponernos de acuerdo, revisar, retro alimentar, contarnos experiencias, es imposible avanzar..” E N°7. 2

“P:.. Nosotros este año redujimos el tiempo para trabajar. Y claro, de pronto por las mismas necesidades es necesario tener talleres de autocuidado, y de repente es necesario también tenerlos más establecidos, pero también hay que hacerlos fuera de horario, entonces ahí los docentes no se quedan, por lo que he tenido que ir incluyéndolos en el taller de reflexión, pero no es el tiempo suficiente, para estar en condiciones para trabajar.” E N°7.50

“P: ..Son dos horas y para mi sinceramente son pocas, porque a pesar de que seamos un colegio pequeño siempre se necesita mas tiempo para poder resolver todas las situaciones curriculares, pedagógicas, los problemas de los alumnos que tiene situaciones no de aprendizaje, la parte de disciplina, conducta, entonces eso acarrea más tiempo de las dos horas. Entonces muchas veces necesitamos esas dos horas donde se puede estar intercambiando experiencias por los cursos, los profesores, pero también se necesitan un tiempo en donde la jefa de UTP organice los trabajos, y en eso se necesitan más de dos horas.” E N°8.2

5.1.4 La valoración del trabajo en equipo en los Talleres de Reflexión Pedagógica

El trabajo en equipo en general es un aspecto valorado y considerado una necesidad para el trabajo a realizar en la escuela. Desde los significados atribuidos por los docentes a cómo se ha realizado, podemos decir que algunos consideran que al interior de los Talleres de Reflexión se está en un proceso de instalación, como estrategia de trabajo, otros manifiestan que este trabajo conjunto todavía no se desarrolla o lo que existe es insuficiente y que deberían tener más espacio de tiempo para el encuentro entre docentes, para apoyar el trabajo en el aula, por las implicancias y beneficios que como docentes consideran provoca un estilo de trabajo colaborativo, percibiendo que ayuda en la toma de decisiones, que posibilita la definición de líneas de trabajo conjunto en la escuela, favoreciendo la coherencia interna, como señala un docente “pero siempre todos yendo para el mismo lado” que por consecuencia ayuda al cumplimiento de objetivos y metas de la escuela, los cuales tienen como propósito el mejoramiento de los aprendizajes de los niños y niñas y que estos puedan vivenciar un trabajo con mayor coordinación, coherencia y comunicación.

“P: ..para mi la reflexión pedagógica es sumamente importante, para mi labor docente porque primero te reúnes con tus colegas, te comparten experiencias que te enriquecen, compartes cosas personales, porque es una instancia de comunicación. También en el aspecto pedagógico en mi experiencia te ayuda a resolver problemas con tu curso, ya sea disciplinarios como por ejemplo y sobre todo a los colegas que les han resultado las cosas, eso es mucho más enriquecedor, en ese sentido.” E N°2.2

“P: ..la reflexión se puede hacer sobre diversos temas, no solo de lo que ocurre dentro de la sala de clase sino con todo lo que tiene que ver con dentro de la escuela. Entonces, por ejemplo cuando una reflexión de disciplina se ha hecho en torno a los alumnos que tienen mayores problemas conductuales, no hemos hecho un tema en sí, como si en otras ocasiones pero igual hemos reflexionado respecto al tema como comunidad de profesores, en equipo. Porque la idea es estar todos en la misma sintonía, por ejemplo yo no les hago clases a los mayores pero sí en alguna ocasión tuve que remplazar a un colega, entonces la idea es que cuando un profesor vaya a la sala tenga la misma línea que el profesor remplazado y eso sí se ha logrado.” E N°6.2

“E: ...señalabas el tema de las estrategias. ¿La reflexión te ha ayudado en ese sentido? E N° 4.9

“P: ..claro porque intercambiamos experiencias, comentamos los materiales que podemos usar entonces es una ayuda más, porque aquí todo nos sirve, todo, todo. Lo que hace el vecino, si le resultó o no, y tenemos poco tiempo, y cuando tenemos estas instancias hay que aprovecharlas..” E N° 4.10

“P:...ahora nosotros tenemos equipo, en donde nos falta mucho para llevar un buen trabajo en equipo, un trabajo aprovechado, nos falta... Porque hay muchas personas que no han entendido aun, porque hay que compartir mucho con el compañero, trabajar en pro de, pero siempre todos yendo para el mismo lado...”E N° 3.4

“E:... ¿Tú sientes que todavía falta para lograr eso? E N°3.5

“P:.. Si, hay personas que todavía no entienden que hay que trabajar en equipo, es un trabajo en que todos tienen participación, unos lideran y tienen que llevar a cabo el camino. Y pienso que eso falta en esta escuela, a mí no porque me encanta trabajar en equipo...E N°3.6

“E:.. lo que tú señalas que el día de hoy falta, pero ya lo están haciendo. Ese trabajo que se está haciendo, ¿cómo ayuda al trabajo del aula?.. E N° 3.7

“P: ..En primer lugar en que las experiencias se transmiten y tu puedes empezar a poner en práctica las que han funcionado. También creo que se trabaja menos, por ejemplo un proyecto que tengamos acá, o un programa, por ejemplo el de lectura silenciosa, este programa está planificado entonces tu solamente lo llevas a cabo, en cambio si cada uno estuviera en su isla, cada uno tendría que planificarlo...”E N° 3.8

“E: ..¿respecto del trabajo que se ha realizado, con las características que tú señalas, igual ha sido de provecho para ti? “ E N° 5.5

“P:.. igual me ha servido en lo personal igual, porque puedo compartir con otros colegas con mucha más experiencias que yo, trabajamos otros temas, tenemos otras ideas...puedo compartir sobre mis planificaciones, a mí me gusta planificar mensual y diario, y hay colegas que lo hacen igual que yo...compartimos una materia, una unidad o nos facilitamos algún tipo de material. Con los colegas que tienen mucho años de experiencia, ... y así nos ayudamos, pero no con todos, no con todos, sino que siempre hay una colega con la que uno se apega más, o te llevas mejor...para mí es una fortaleza que me ayuden mis colegas...” E N°5.6

“P:..el compartir entre los profesores, cosa que tiempo atrás no se tenía, el tema de compartir, de hacer trabajo en equipo de potenciar el liderazgo, la confianza. Eso ha permitido mirarnos distinto como compañeros de trabajo, donde se habla con dinámicas distintas, de juegos, de cosas lúdicas que nos permitan un poco dejar el que hacer y mirarnos distinto, así como personas, como a partir de un tema somos capaces de construir algo, con significado o sin significado, pero construir algo. Entonces, ha sido el espacio en donde hay dos caracteres, donde está lo humano y lo técnico que tiene que ver con lo ... Entonces, desde lo humano yo creo que es un buen inicio como se están dando los talleres de reflexión.” E N° 1.2

“ Profesora 1:..considero que nos ha aportado también el hecho de reunirnos y poder hacer trabajo en equipo, que ha costado un poco, el trabajo en equipo, la verdad, pero creo que para allá vamos....no estamos trabajando verdaderamente en equipo, hay todavía algunas cosas que para mí no sé, no están...” Focus Group N° 1.11

“Profesora 3: ..es muy cortito, entonces se nos va la nada, a pesar de que es tan importante aunar criterios y el trabajo en equipo, importantísimo, yo creo que de eso aprendemos.... creo que no alcanzamos a reflexionar, hacernos nosotros mismos una reflexión crítica, es tan importante, es importantísima esa reflexión crítica constructiva para poder mejorar ciertas cosas, estamos tan alcanzados con el tiempo, que de una cosa viene otra y después otra y se da la hora...” Focus Group N° 1.19

“ Profesora 6: ..no he visto como una convivencia real entre colegas o el compartir el conocimiento, como decía la colega acá que sería enriquecedor compartir experiencia donde, no sé a las chiquillas le ha ido fantástico en una clase y ella quisiera compartirla con la colega de nivelo con la paralela, o con nosotras mismas compañeras de trabajo, porque hay clases pero que son realmente fantásticas, que a veces han ocurrido y a uno mismo le gustaría compartir con la otra colega...” Focus Group N° 1.40

“E: ¿Y qué otras fortalezas o debilidades ves en el taller?” E N°2.21

“P: ..bueno, fortalezas, lo que te dije antes, eso de que puedas compartir con tus colegas las vivencias con tu curso y también te haces el panorama de otros curso, conoces los problemas y como se enfrentan. Bueno y debilidades que falta un poco más de trabajo en equipo” E N°2.22

“E: ¿y tú lo atribuyes a algo en específico, tienes una visión respecto de ello?” E N°2.23

“P: No lo tengo muy claro, igual estoy recién llegando, pero creo que se están haciendo cosas que ojalá se puedan perfeccionar en un tiempo, para que se potencie el trabajo como profesora. Creo que la reflexión pedagógica es para eso, porque generalmente tu trabajo lo haces en aula, y creo que debe haber un momento en que tu también puedas nutrirte de alguna manera de lo que pasa en el colegio, de lo que esperan de ti, los objetivos que se plantean para cada curso. Creo que falta un poco más de apoyo en ese sentido...” E N° 2.24

“P:.. entonces las reflexiones han tenido un buen cambio, yo partí el año pasado, y en enero no había nada, el clima de trabajo era horrible..” E N° 1.30

“E: ¿no había nada?” E N°1.31

“P: Nada, nada. En marzo, esto así , esto aquí y listo. Nada, cero compartir, cero trabajo en equipo. Entonces ahora trabajamos por nivel por grupos por equipos, vamos compartiendo las planificaciones. Hemos aprendido como amigarnos, como darnos ayuda..” E N°1.32

“P:.. al hacer las cosas en conjunto todo iba a ser mas fácil, pero si yo defendía mi idea y los demás la suya no íbamos a llegar nunca a un acuerdo, eso me llamo la atención, el poder aceptar al otro, el poder expresar tu idea” E N°1.84

“E: y cuando señalas que les posibilita ponerse de acuerdo, llevar a la práctica cosas que tal vez para ti eran más complicadas porque tu desarrollabas más la idea y otro era más concreto, ¿y en qué te ha ayudado el trabajo en el aula, como profesor o como los ves tú en relación a tus compañeros, un trabajo con estas características, te ha ayudado o no?” E N°1.85

“P: Me ayudó en la práctica a mirar que no soy el protagonista de la clase, que lo son los alumnos, entonces eso aprendí, a dejar de hacer clases tan expositivas y aumentar la participación. Lo fui asimilando, desde la visión de todos podíamos llegar al mismo objetivo, entonces empecé a jugar con los matemáticos, poníamos cifras, colocábamos juegos, dábamos vuelta los números, entonces yo pedía para el grupo, hacíamos concursos, salían a la pizarra, dábamos timbres, premios y los alumnos empezaron a subir a colocar más atención, se motivaban y pasaba la clase volando. Entonces, eso me ayudó a ver, que el trabajo de todos hacia un mismo objetivo, sale mucho más fácil y entretenido, entonces aprendieron a escuchar al otro, que los niños levanten la mano, pidan la palabra, respeten la opinión del otro aunque no les parezca pero que escuchen, entonces fue dando buenos resultados en matemáticas, entonces ellos ahí eran una delicia..” E N°1.86

“P:.. entonces mostrai diferentes posibilidades, y eso es lo que aprendí aquí, que el aporte de cada uno es importante..” E N°1.88

“E: ¿sin verlo puntualmente para una clase en particular sino que solo con el hecho de participar ustedes en una clase en conjunto?” E N°1.89

“P: si po, de asimilar po, del trabajo en equipo, ósea yo con mi curso yo trabajo en grupo, que se miren que se escuchen, el que va más adelante que pueda explicarle a sus compañeros, que hagan exposiciones colectivas, que defiendan sus ideas entonces ha sido más grato y eso tiene que ver con el trabajo en equipo, porque si uno es capaz de trabajar en equipo, uno puede traspasar eso a los niños también.” E N°1.90

Esta valoración del trabajo realizado en los talleres también es compartido por la Jefatura Técnica y el Director, estos perciben que a pesar de las dificultades que en la instancia se han desarrollado y de las bajas expectativas de los docentes respecto de sus alumnos, los docentes se están haciendo cargo de lo que deben hacer y que están dialogando entre ellos.

“P: ..entonces es difícil que podamos enseñarles más porque no van a poder. Bajas expectativas con lo que era el rendimiento de los niños, entonces creo que ha sido muy difícil de erradicar, las bajas expectativas, porque es una mirada distinta. Si yo digo, no puedo enseñarles más cosas a estos niños porque son de la legua, eso se transmite, para mi la parte emocional tiene mucha fuerza.” E N°7.43

“E: para entender, ¿la disposición, la falta de trabajo en equipo que ha ido mejorando, las bajas expectativas, estos tres elementos no permitían una reflexión más profunda?” E N°7.47

“P: Haber en la medida que se han ido trabajando estos talleres, el irnos mirando, cómo y qué es más importante para lograr esta función docente, se ha ido facilitando, pero igual ha sido una barrera difícil de saltar y tener otra mirada. Cuando yo estoy pegado con una mirada, que los niños no vienen, que son pobres, es imposible que se avance a lo otro que tenga que ver con interacción pedagógica y eso ha sido el gran salto que hemos dado desde hace un año, año y medio, ya nos estamos haciendo cargo. Porque antes era lo otro y ahora nos estamos haciendo cargo, obviamente yo entiendo los procesos y como te digo en un proceso que

uno quiere instalar en una unidad educativa es imposible dar vuelta todo porque o bien quedas como un tirano que quiere imponer, etc. Para mí entonces los procesos son de diálogo, y esta jefatura pedagógica tiene que ver con eso, con ir dialogando, no imponiendo, porque eso puede traer muchos conflictos..” E N°7.48

“E:..en relación a las fortalezas y debilidades del consejo, del taller, que me puedes decir? E N°8.11

P: mira, es rico, porque hay una participación de todos. Estamos intercambiando todas las experiencias con los profesores, estamos haciendo todo lo nuevo que podemos implementar, los profesores en cada aula y eso lo vamos transmitiendo y es bueno porque todos nos ayudamos. Eso es bueno porque hay una participación en conjunto. Se trabaja también por sub ciclos, donde trabajamos temas en específico donde hay que trabajar por sub ciclos o por primer ciclo, segundo ciclo. Y esas son las fortalezas, es un trabajo rico porque se trabaja en conjunto con la gran mayoría de los profesores...” E N°8.12

Pero también se percibe que algunos docentes no siempre valoran o están dispuestos a realizar un trabajo conjunto y esto interfiere al buen funcionamiento al interior de los Talleres de Reflexión Pedagógica. Este aspecto lo atribuyen a elementos de la personalidad.

“P: ...de repente se juntan mucho caracteres fuertes que no están dispuestos a hacer trabajo en conjunto..” E N° 3.28

Este planteamiento coincide con la percepción de la Jefatura Técnica, que señala que el trabajo en equipo ha costado llevarlo a cabo entre los docentes porque a estos les cuesta ponerse de acuerdo y lo relaciona con la disposición al trabajo conjunto por estar influenciados por temas personales.

“P:.. se trató de formar equipos, lo que ha costado muchísimo, todavía no está al 100% y si habría sido así los progresos habrían sido todavía más notables. Sigo intentándolo, y en la práctica funciona, pero cuando vamos a la aplicación de los objetivos institucionales siempre hay un poco de diferencias, algunas miradas distintas, que cuesta ponerse de acuerdo desde el punto de vista de las disposiciones. Creo que las disposiciones del cuerpo docente de repente cuesta limar, pero ahí a veces ya hay temas personales, entonces mi mirada por eso siempre ha sido el tema profesional, a pesar de todas las diferencias tenemos que aprender a acercarnos y eso siempre ha sido la meta..” E N°7.34

5.1.5 La percepción de los docentes respecto de los otros docentes en los Talleres de Reflexión Pedagógica

Uno de los aspectos que surge en varias oportunidades en el discurso de los docentes es la tipificación que los propios docentes hacen de sus pares, como ven que su rol debe desarrollarse y que características deben tener como docentes para poder realizar un trabajo colaborativo y comprometido. Desde la apreciación y significados que los docentes le otorgan al trabajo técnico pedagógico surge una visión de un docente que muchas veces no tiene la disposición para desarrollar un trabajo en equipo o que es un aspecto que cuesta desarrollar en ellos por interferir aspectos de personalidad, historias, cansancios, compromisos, bajas expectativas respecto de sus alumnos y afectos.

“ P:... creo que sería bueno que todos los profesores seamos mas receptivos, hay muchos que son muy cerrados, pero eso es un tema muy personal...E N° 6.21

“P:... se confunde mucho la amistad, hay profesores que se les han dicho las cosas pero se molestan y no son objetivos, no escuchan...” E N°1.10

“E: ¿y esa molestia ha posibilitado otras cosas o se quedan ahí?” E N°1.11

“P: Se quedan ahí, en la molestia. Entonces yo creo que en el ámbito académico estamos cojeando, no nos auto-exigimos, no se hacen visitas a las salas. Cuando se hacen, se molestan y uno lo nota en los rostros, funcionan como si observaran la clase como una persecución no como una posibilidad de que te aporten algo para ayudar a los chiquillos. Entonces yo desde que empecé a trabajar, tenían personas adentro de las salas y a mí no me complica. Entonces se generan dinámicas que a veces no entiendo, que a veces también te remonta a la educación que les damos a los chiquillos y yo les decía a los profesores que no tiene que ver con ustedes como personas, tiene que ver con su responsabilidad, con un no cumplimiento de las metas...” E N° 1.12

“E: ¿Con aprender a separar ambos aspectos?” E N°1.13

“P: ..Claro, ósea yo creo que ahí nosotros cojeamos, con no decirse las cosas, con no ser corresponsable con el otro, entonces yo no concibo la educación así. Yo en sala tengo dos ojos para mirar pero si hay dos o tres personas más y 6, 8, podemos ir mejorando la educación Hay cosas que no se permiten o no se exigen a tiempo las planificaciones, hay temas acá de antigüedad entonces a las chiquillas les cuesta entender...” E N°1.14

“P: ..hay profesores que no quieren estar aquí, que no quieren a los niños, que están cansados. Entonces generan mucho mas daño y no es por ser malas personas, es solo que no quieren estar. Entonces cuando tu no crees en lo que estás formando...” E N°1.75

“P: ..hay muchas personas que no han entendido aun, porque hay que compartir mucho con el compañero, trabajar en pro de, pero siempre todos yendo para el mismo lado...” E N°3.4

Esta complicación en el trabajo en equipo entre los docentes, la jefatura técnica los vincula con que los docentes les cuesta ver lo bueno en del otro.

“P:... Como profesores nos cuesta ver lo bueno del otro...” E N°7.82

El director también establece una relación entre una mayor disponibilidad con asumir mayor compromiso de los docentes.

“P:.. Lo que si falta que los colegas tengan mayor disponibilidad, en algunas situaciones, no siempre, no quiero decir que los colegas no estén dispuestos a asumir su rol y a poder enfrentar situaciones nuevas y a enfrentarlo, pero falta asumir un mayor compromiso y a eso es lo que queremos llegar, que la gran mayoría, por lo menos más del 50% tengan un compromiso mayor..” E N°8.48

“P:.. yo quiero ser bien honesto, hay gente que toma las cosas por exportación, por cumplir pero en verdad no pasa nada. No es la gran mayoría, pero hay colegas que son así..” E N°8.64

Estas apreciaciones difieren de otros docentes que perciben a los otros docentes de forma positiva en la cual no sólo ven disponibilidad sino que también docentes colaboradores y obedientes.

“ P: ...todos tienen muy buena disponibilidad, hay una actitud de apoyo y colaboración..” E N° 5.6

“ Profesora 1: ...uno va con otra expectativa de repente, vas con otras expectativa y como no te satisface tu expectativa, tú te empieza como ah..., nunca nos oponemos, somos muy pocos, hablemos, siempre van a ver personas, somos muy pocos que nos oponemos así fuertemente a una actividad.....hasta cierto punto somos respetuosos y somos obedientes, en el sentido de lo que se plantea, pero que si tenemos ganas de que sea otra la modalidad del taller..” Focus Group N° 1.84

5.1.6 La percepción de los docentes respecto de los docentes técnicos y docentes directivos en los Talleres de Reflexión Pedagógica

Además de la percepción que los docentes tienen de sus pares también surge en el discurso la apreciación que estos tienen de las autoridades que dirigen el establecimiento educacional y los Talleres de Reflexión Pedagógica, nos referimos al docente técnico, es decir la Jefatura de la Unidad Técnica Pedagógica (UTP) y los docentes directivos que en este caso sería el Director y la Inspectora General.

Lo que se puede señalar es que existen diferentes apreciaciones y tipificaciones de cómo estos realizan su rol, reflejo de esto es que son percibidos como apoyadores y preocupados, pero a la vez algunos docentes perciben al Director como una autoridad democrática pero a la vez permisiva que evade la confrontación, lo que provoca según los docentes un trabajo superficial que no produce el impacto deseado en el trabajo de los docentes en su conjunto, el cual es visualizado como una reflexión extemporánea, produciéndose una escasez de profundidad reflexiva y autocrítica entre los docentes y directivos.

“P: ..Entonces es una constante lucha que va contra de nosotros en el sentido de que no tenemos cursos parejos. Tenemos muchos niveles pero unos están en la etapa inicial, otros ..me entiendes. Entonces para nosotros es más difícil, pero los que llevamos más años sabemos que estos niños son así. Bueno y aquí nosotros tenemos el apoyo de la jefe de UTP, el director, la inspectora, que nos apoyan en todo sentido, en la parte pedagógica, la parte conductual aquí es difícil, uno aquí se tiene que encantar con los niños..” E N°4.2

“P:... hay compañerismo, hay apoyo de la jefe técnica también, porque material que le pido ella me ayuda..” E N° 5.10

“P:... pienso que acá la dirección se preocupa bastante por nosotros, porque no hay cosas dictatoriales, lo que encuentro muy bonito. Encuentro que es muy acertado, porque una persona presionada, a la que le impones todo, trabaja muy mal. Y encuentro que el director democrático que tenemos es muy bueno..” E N°3.48

“P:...la reflexión técnica, creo que hay que ser más autocrítico, yo creo que tienen que separar los roles, entre la amistad que hay aquí, aquí hay muchos compañeros hace muchos años, tienen que separar la amistad con la labor, Creo que aquí son muy permisivos, en no decirse las cosas cuando están funcionando mal, entonces va sucediendo un sin fin de hechos que permite el colegio, a veces funciona mal por ser buena onda entre los compañeros. Entonces, eso genera choque, divisiones, entonces ... creo que acá es difícil hacer una ... a mí me da lo mismo, yo voy al hueso, pero creo que hay mucha buena onda para lo que nosotros tenemos que ser como profesores..” E N° 1.4

“E: ¿profesionalmente?” E N°1.5

“P: ..Claro, ósea no es bueno para los chiquillos. En este colegio no es casualidad que a los chiquillos les vaya mal. Yo siento que hay una permisividad aquí, liderada por el director, porque el fue compañero de trabajo de los docentes, fue un par...” E N° 1.6

“ P: si, pero también el tema es más personal, ósea esto de que se forman grupos y no se aceptan por ser de diferentes grupos, aunque sea buena idea. Eso para mí es una debilidad...” E N° 6.23

“E: ..entonces, dices que eso no ayuda a que haya una colaboración. Y son demasiado marcados los grupos?” E N° 6.24

“P:.. Lo que pasa es que creo que la dirección sabe de eso, entonces maneja la situación de manera que no llegue a la confrontación..” E N°6.25

“E: ¿y qué estrategias consideras tú que la dirección ha tomado para evitar la confrontación?” E N° 6.28

“P:..es que es una idea no más, pero el tema de las opiniones, ósea no hay mucha opinión. El que cada uno diga lo que hace, no existe, nosotros vemos videos y hablamos sobre él, pero no sobre lo que cada uno hace..” E N° 6.29

Esta percepción del director como alguien que evade la confrontación no es coincidente con lo que plantea el mismo director al manifestar que el conflicto es bueno, pero que este debe enfocarse en la idea de mejorar y que es importante llegar a consenso y acuerdos para el trabajo en la escuela.

“P:....Ahora, muchos colegas en la reflexión no tienen una disponibilidad del 100% y uno lo nota y a veces se pueden formar pequeños conflictos, pero eso es bueno, ese intercambio de opiniones, pero que sea con un punto central que es para mejorar..” E N°8.16

“E: Es decir han habido situaciones en que se manifiestan distintos pareceres y que han llegado a un grado de conflicto, ¿pero esas instancias han llegado a un buen termino, qué pasa con eso?” E N°8..17

“P: Ese conflicto, que han pasado algunos que no han sido grandes, pero hay algunas pequeñas diferencias de opiniones, pero siempre después llegamos a un consenso y hacemos reaccionar a las personas de que estamos por esto y que es lo mejor porque de repente cuesta un poco que ella pueda visualizar que era lo correcto pero después hablándolo mas detenidamente, porque a veces uno se acalora en la pasión de la discusión, entonces lo analizamos, lo dejamos pendiente y lo analizamos profundamente y luego lo retomamos en el consejo y llegamos a un acuerdo notable..” E N°8.18

“E: ¿y esta instancia ha posibilitado cumplir los objetivos que tienen como escuela? E N°8.19

“P: yo creo que si, porque toda esta instancia ha sido enriquecedora. Creo que nos falta mucho eso si, no hemos llegado a la culmine.. E N°8.20

En relación a la percepción del trabajo realizado con videos, en el cual el docente manifiesta no percibirlo como una actividad que facilite la reflexión respecto del trabajo en el aula, señalando que solo se habla del video y no se habla de las propias experiencias, la Jefatura de la Unidad Técnica manifiesta lo contrario pues ella lo percibió como una actividad provechosa y buena, que ayudó a los docentes pues rescataron algunos aspectos observados y les fue útil para mirar como estaban realizando su labor.

“P: yo creo que uno de los cambio buenos ha sido mirar otras experiencias, por ejemplo al ver videos. .” E N°7.84

“E: ¿Videos de aquí, de la escuela o ejemplos de otras partes? “ E N° 7.85

“P: videos del ministerio de educación, de clases. Entonces se miró desde ahí y yo creí que era muy necesario y lo otro no resultó muy bueno, entonces .” E N° 7.86

“P: ..entonces sirvió esto de los videos, fue muy productivo “ E N°7.92

“E. se están contando sus cosas?” E N° 7.93

“P:.. si, entonces ya desde mirar ese video hemos ido rescatando también cosas, y ha sido muy productivo y también uno se da cuenta que estamos haciendo cosas que salen ahí “ E N°7.94

“E: ¿se han visto en esos videos? ”E N° 7.95

“P: exacto ”E N° 7. 96

E: dime, ellos han podido trabajar con el otro y ver que se puede aprender del compañero de trabajo ?E N° 7.97

P: Mira es difícil, pero uno se va dando cuenta en distintas situaciones que van trabajando en duplas, en grupos, cosas que van surgiendo de ellos mismos .E N°7. 98

5.2 Las Expectativas de los docentes respecto del trabajo Pedagógico en los Talleres de Reflexión Pedagógica.

Un elemento que se presenta en las entrevistas son las expectativas que los docentes tienen respecto del trabajo que se podría realizar en esta instancia, desde los temas a tratar, elementos de apoyo tanto a nivel personal como técnico. Algunos docentes hablan de un apoyo en lo personal, en lo afectivo pues lo visualizan como un aspecto que les ayudaría a enfrentar de mejor manera su rol, los motivaría más, se sentirían más considerados como personas, ayudaría a desarrollar más confianza, comunicación y posibilitaría el trabajo en equipo tomando como base los acuerdos y desarrollando un trabajo colaborativo más coherente.

“P: ...a mi me gustaría que aparte de todo lo académico, pedagógico, administrativo, técnico, que fuera mas hacia la persona. Por ejemplo, te explico, que algún día se diga vámonos a un parque y en el parque hagamos la reflexión, y así sea una instancia donde tu te pongas a reflexionar sobre tu que hacer pedagógico...” E N°3.4

“P: ...creo que seria muy productivo que todo el equipo supiera que me sucede, porque esas vivencias, sufrimientos, dolores, éxitos, también son parte de tu vida..” E N°3.12

“E: ¿Cuándo tu manifiestas de tus sentimientos, son sentimientos al respecto de los objetivos que has logrado en tu que hacer, lo que te ha dado resultado o no?” E N°3.13

“P: Claro, de repente de las impotencias o frustraciones. Me gustaría que se diera una instancia de reflexión en ese ámbito...” E N°3.14

“E: ¿Y tú ves que a través de un trabajo colaborativo se podría dar una instancia así también?” E N°3.15

“P: sí porque creo que el equipo adquiriría mas confianza, seguridad, firmeza, las personas se conocerían mejor, lo que es esencial, la buena comunicación. Ya que para que el trabajo sea productivo en el aula en donde se mejoren cosas a través de crear otras cosas, tiene que ser así, tiene que haber una cosa arraigada como equipo y de que estén todos de acuerdo, que todos pongan habilidades y todos trabajen lo mismo..” E N°3.16

A esta expectativa de orientar el Taller de Reflexión Pedagógica hacia la persona se le vincula con un aspecto emocional que podría ayudar con aspectos relacionados con la adaptación, motivaciones y posibles frustraciones que los docentes pudieran vivenciar.

“E: ¿ Tú tienes alguna expectativa en respecto de esta instancia, en términos de cómo ha ido su evolución? E N° 3.37

“P:.. a mi me gustaría que haya una parte en donde se toque la emoción, porque es muy importante. Si tu estás con un trato interno, te cuesta después adaptarte, o captar o aceptar para llevar todo por una línea, porque o te desmotivas o te frustras. Por lo que me gustaría que el consejo de reflexión fuera más hacia la persona..” E N°3.38

Además, se agrega la expectativa de considerar a los docentes en la preparación de los temas a tratar, en aspectos relativos con la sensibilidad que posibilite que los profesores se relajen y se motiven antes de desarrollar su trabajo en el taller.

“E: ¿Tienes algunas expectativas respecto del taller de reflexión?” E N°1.109

“P: Ósea me gustaría que fuera mas circular, que todos vayamos rotando en la preparación del tema, algo que tenga que ver con la sensibilidad, algo que motive antes de partir, que nos soltemos un poquito, que se preparen pequeños cariños..” E N°1.110

Otras expectativas aluden a disminuir específicamente el trabajo administrativo y la información que se entrega en estos talleres, pues son aspectos que ocupan mucho tiempo y espacio en los talleres de reflexión. Algunos docentes preferirían trabajar todo lo relacionado con el quehacer pedagógico, a través encuentros relativos a apoyar su rol, por ello sus deseos van por el lado de poder compartir clases exitosas con sus pares para reflexionar sobre metodologías, procedimientos como también ayudarse en la disciplina, aspecto considerado importante por la gran cantidad de problemas disciplinarios que cotidianamente deben enfrentar y que requieren de lineamientos y apoyo para resolverlos de mejor manera.

“P:.. que todo lo externo al que hacer pedagógico sea tratado en otra instancia porque es el único momento que el director tiene para darnos información de lo que esta ocurriendo ya que eso no puede quedar afuera...” E N° 3.40

“P:.. me gustaría un poco más de apoyo, que ese día este para eso. Que no fueran tanto temas por ejemplo administrativos, en donde prácticamente te exponen solamente, y se te pasa la hora. Es decir me gustaría que tenga que ver más netamente con mi trabajo pedagógico, en mi práctica profesional, más que tanta información..” E N°2.36

“P:.. lo que pasa es que el tema de disciplina aquí es muy fuerte, hay muchos problemas de disciplina. Entonces me gustaría que se compartieran más experiencias de trabajos en la sala de clases exitosas o procedimientos o metodologías que uno tiene que pudo haber aprendido en algún lugar o que se yo, y que se lo pueda transmitir a otro, porque yo creo que para eso está también la reflexión..” E N° 6.12

Además, en el discurso de los docentes se vuelve a enfatizar la expectativa y el deseo de compartir con sus pares los aspectos relativos a lo técnico pedagógico, ya señalando que puede ser trabajado en ciclos compartiendo e intercambiando conocimientos específicos que desde su punto de vista intercambio como tal aún “*no existe*”, este intercambio posibilitaría compartir instrumentos pedagógicos como pruebas, guías, entre otros.

“P... podría hacer un trabajo más continuo, más formalizado, por ejemplo el primer ciclo que lo compartiera por ejemplo pruebas, guías. Preparar a lo mejor pruebas con aquellas colegas especialistas en determinada área. En ese sentido yo creo que falta, no hay ese intercambio de conocimiento, de ayuda, más bien se expone el panorama de tu curso, dificultades, falencias, avances en el aprendizaje. Pero más que eso no” E N°2.12

5.3 Las propuestas de los docentes respecto al trabajo en los Talleres de Reflexión Pedagógica.

Los docentes también opinaron sobre como planificar el trabajo de los Talleres de Reflexión Pedagógica, las opiniones se desarrollaron principalmente en ser considerados y escuchados en la planificación de estos, quizás en poder desarrollarlo en conjunto con otros colegios para compartir con los que tienen mejores resultados. Además, plantean aspectos relacionados con ir variando desde el lugar donde se realizan las reuniones, la hora y considerar esta instancia como un apoyo de índole más personal y emocional.

“P... yo creo que es un buen inicio como se están dando los talleres de reflexión pero siento que eso no solamente lo debería asumir la dirección sino que la reflexión en relación a lo humano debiera ir rotando en torno a todos los profesores, que todos los profesores vayan preparando todos los miércoles con algo distinto con una intención con una motivación. Y ahí van estableciendo lazos de confianza, entonces creo que ahí tenemos que dar un vuelco..” E N°1.2

A pesar de las opiniones de algunos docentes en la cual manifestaban estar en desacuerdo con lo estructurado que consideran el trabajo en el taller de reflexión otros resaltan este aspecto como una posibilidad de trabajo que permitió en otro establecimiento, tener un diálogo y posibilitó ver que se estaba haciendo y que se podría reforzar. Por ello una propuesta es trabajar con otros colegios que han tenido buenos resultados.

“P... Yo trabajé en un modelo que era hasta las 6 y era todo claro. Era súper estructurado, muy bueno , te permitía saber lo que iba pasando por tu curso y por el otro, que materia tenía que reforzarse a quienes tenías que ..era un diálogo constante. También creo que la reflexión debiera hacerse con otros colegios, para compartir lo técnico, que es importante, ósea hay colegios que les va súper bien..” E N°1.51

Además, una de las propuestas vincula la experiencia de la planificación de los momentos de la clase como una posibilidad de estructurar en forma similar el trabajo al interior del taller de reflexión y que esta planificación contemple un objetivo principal que lo oriente.

“Profesora 5: Bueno nosotros planificamos una clase, inicio, desarrollo y cierre, entonces yo creo que esto debería ser igual, que las personas que están a cargo del tema digamos que lo organizaran de la misma forma y que también esté orientado para alguna parte, no tiene sentido ver un video que después no vamos a poder sacar algo constructivo para el trabajo, en el fondo es eso porque la reflexión pedagógica es para eso para que nosotros podamos reflexionar en torno a lo que estamos haciendo en la sala de clases..” Focus Group N° 1.38

La posibilidad de ser escuchados los docentes en relación a que se les consulte sobre los intereses y temáticas a trabajar en la planificación de los Talleres de Reflexión Pedagógica, es una propuesta que es considerada importante pues podría ser un aspecto que ayudaría a los docentes a tener otra disposición, pues habrían elementos de su interés considerados en el trabajo a realizar en esta instancia.

“E: ¿Qué creen ustedes que debiera tener el taller en término de organización para poder cumplir con lo que ustedes señalan?” Focus Group N° 1.78

“Profesora 5: podría ser en el plan, a lo mejor que nosotros pudiéramos participar” Focus Group N° 1.79

“Profesora 1: ¿En la planificación?” Focus Group N° 1.80

“Profesora 5: ..No sé si en la planificación misma, pero sí que nos pregunten ¿qué quieren ustedes hablar?, ¿de qué quieren ustedes que hablemos?, que les interesa a ustedes que hablemos en relación a...y a lo mejor llegaríamos con otra disposición, porque sería algo que a lo mejor yo propuse, que me interesa..” Focus Group N° 1.81

El tema del lugar y de la hora en que se realizan los Talleres de Reflexión, también se considera como elementos que influyen al momento de trabajar, por ello se plantea la propuesta de variar en los lugares de trabajo, pues quizá posibilitaría desarrollar mayor atención al interior de estos Talleres de Reflexión.

“Profesora 1: que de vez en cuando la jornada de reflexión se hiciera en otro lugar, con una pauta una planificación igual, en otro espacio físico, salir que de repente, yo te voy a decir la verdad, de repente nos presentan un trabajo audio visuales y estamos con un tremendo sueño, como almuerzas, te relajas, entonces quieres poner atención y te cuesta.. Focus Group N° 1.139

Por último, con el deseo de aunar criterios, trabajar en equipo y hacia un mismo objetivo surge una propuesta de trabajo que considere más compartir las vivencias y experiencias personales pues se plantea que de esta forma habría otra convivencia y todos *“estarían trabajando para un mismo lado”*

“Profesora 3:...si a mí me preguntarán yo tomaría más rato o no sé dos días porque yo creo que en eso de reflexionar críticamente cada uno, una autocrítica, una autovaloración de mi mismo, de todo, más tratar de compartir y solucionar convivencias que todavía cotidianamente.....que todavía están ahí, que no se resuelven, tú sabes, somos seres individuales insertos en una sociedad pero no todos vamos para el mismo lado de repente, ya quisiéramos, las cosas serían perfectas, entonces también hay poco espacio para eso, yo creo, estoy convencida de que si nosotros compartiéramos un poco más, nuestras vivencias, nuestras experiencias, muchas otras cosas más, habría otra convivencia y estaríamos todos para un mismo lado, aunando criterios, trabajando en equipo y la cosa sería diferente..” Focus Group N°1.19

VI

CONCLUSIONES

Esta investigación tuvo como objetivo general “Comprender el significado que docentes con jefaturas de curso de una escuela básica municipal con Jornada Escolar Completa de una comuna vulnerable de Santiago le otorgan a los Talleres de Reflexión Pedagógica”.

Al realizar los análisis de los discursos de los docentes se pudo develar los distintos significados que estos tienen de los Talleres de Reflexión, estos significados en general están vinculados a los beneficios e intereses que los docentes perciben les ha otorgado y ha ayudado en el desarrollo de su rol.

Una de las primeras conclusiones que surge en el discurso colectivo e individual es la importancia concedida a la existencia de los talleres de reflexión, por la posibilidad y necesidad de encontrarse con otros docentes y directivos que trabajan en la escuela. A través de esta instancia de encuentro, que en la escuela es la única, los docentes valoran el trabajo en equipo que en ella se desarrolla, por las implicancias y beneficios que ello conlleva. A pesar de la valoración otorgada los docentes manifiestan opiniones opuestas respecto de la real existencia de este tipo de trabajo colaborativo al interior de los talleres, estas divergencias podrían atribuirse a una diferencia conceptual o de nivel de profundidad respecto de lo que significa o se considera trabajo en equipo, pues lo que algunos docentes consideran es trabajo en equipo, por ejemplo trabajo de niveles, compartir planificaciones, para otros docentes, lo realizado es un trabajo incipiente o superficial, ejemplo relativo al trabajo realizado con videos, los cuales desarrollaban experiencias educativas de otras realidades educacionales, esta actividad fue percibida como un ejercicio que no facilitó llegar a lo importante y central.

Por otro lado, también es importante señalar la existencia de concordancias vinculadas a este trabajo en equipo, que se requiere desarrollar más, pues las necesidades y demandas existentes de la escuela, lo hacen relevante al momento de trabajar en forma conjunta, pero esta relevancia se ve afectada por la percepción de la falta de tiempo para compartir y desarrollar más el trabajo al interior de los talleres. Falta de tiempo que es atribuida a diferentes aspectos que desvían la atención y el quehacer del docente, nos referimos a

actividades que como docente deben realizar, pues está vinculado con su rol, hablamos de aspectos administrativos, definir planes de mejoramiento, revisión de proyectos, cumplir compromisos y exigencias de la Corporación, Mineduc y otros.

Otro aspecto, respecto de la importancia del trabajo en equipo es que en general este es vinculado a las derivaciones posteriores, percibiéndolo como la posibilidad de concordar criterios, definir lineamientos comunes, alivianar el trabajo y consecuencia de todo lo anterior desarrollar un trabajo más coherente al interior de la escuela.

Es importante, también señalar que en los discursos surgen tipificaciones respecto de docentes, jefatura técnica y directivos. Estas tipificaciones a pesar de que no siempre son concordantes, varias de ellos aluden a falta de disposición de los docentes, esto vinculado a escasa auto exigencia, a ser poco receptivos a la sugerencia, a la crítica u observación. Algunos de estos aspectos se señalan que tienen relación a historias pasadas entre los distintos docentes y director, pues aluden a tener dificultad a separar ámbitos, en específico se señala a amistades existentes entre docentes y directivos. Esta situación se percibe como un elemento que influye en el trabajo y en la disposición hacia él. No se puede obviar que a pesar de lo señalado anteriormente los mismos docentes también señalan ser obedientes al momento de realizar el trabajo, independiente de no siempre estar de acuerdo en las formas en como se organizan los talleres, considerando este trabajo como demasiado estructurado. Pero nuevamente surge la diferencia entre los docentes, otros señalan lo contrario que se requiere mayor regulación y estructuración al momento de trabajar en los talleres de reflexión, pues ello ayudará a sacar mayor provecho de las actividades definidas.

Respecto de las tipificaciones de las jefaturas tanto del docente técnico como de los directivos son percibidos como apoyadores y democráticos. Pero de la mano de estas tipificaciones también se señala que el director evade la confrontación y que existe permisividad en el trabajo, esto se relaciona con existencia de grupos entre los docentes y a no separar la amistad con el trabajo.

A propósito de los aspectos personales que pudieran estar interfiriendo en el trabajo de los talleres de reflexión, es interesante señalar que otro aspecto que se presenta en los discursos es la expectativa de que se vincule y se trabaje más temáticas relativas a la persona, que sea más desde la emoción y sentimientos de los docentes, de cómo ellos se sienten en su trabajo

y en su rol. Nuevamente surge la concordancia, pues este trabajo desde un desarrollo personal también es considerado relevante por la jefatura técnica.

Vuelve a surgir el tema administrativo, pero ahora como una expectativa de que disminuya este y deje espacio para más encuentro con los pares para realizar un mayor trabajo técnico pedagógico.

Otra expectativa relacionada con la valoración del trabajo en equipo es poder desarrollar más actividades que les permitan compartir clases exitosas con sus pares, relevando esta actividad como una forma de ayudarse tanto en aspectos disciplinarios como metodológicos.

Por último, señalar que desde los discursos surgen propuestas de cómo organizar y estructurar el trabajo, algunas de estas aluden a temas como: el tiempo a utilizar para mejorar el trabajo y la gestión escolar, a utilizar el modelo de la planificación y momentos de la clase como aspectos de la organización del trabajo al interior de los talleres de reflexión. Además, un aspecto que emana en varias oportunidades es la consideración y consulta hacia los docentes, respecto de la definición de las actividades y temas para los talleres de reflexión.

En definitiva el trabajo al interior del taller de reflexión de la escuela, es algo arduo y complejo, que debido a los tiempos, variadas responsabilidades, exigencias, temas del momento y producto de la contingencia hace que su realización no sea lo provechosa que podría ser. Al ocupar esta instancia para diversas actividades de diferente índole no ayuda al buen ejercicio y aprendizajes de las alumnas.

Por lo anteriormente señalado un elemento a considerar y de reflexionar es la posibilidad de tomar realmente en cuenta la opinión de los docentes, al momento de planificar y diseñar los talleres de reflexión, pues ello podría ayudar con el compromiso y la disposición de los docentes al trabajo a realizar en esta instancia. La finalidad de los talleres de reflexión es ser una instancia de apoyo a la gestión del docente en el aula, por ello al consultar su opinión, podría posibilitar desarrollar un mejor trabajo entre los docentes y ayudaría a la reflexión del quehacer educativo, la cual se desarrollaría con aspectos atingentes y pertinentes a la realidad y a las necesidades de los docentes y de las y los alumnos de la escuela. Difícilmente se podrá realizar una reflexión que ayude a desarrollar el trabajo del docente y de la escuela, si estos no visualizan la importancia de reflexionar sobre su

quehacer y que esta reflexión necesariamente debe ser en conjunto con los demás docentes y directivos de la escuela, pues esto ayuda al cumplimiento de metas y objetivos que como institución educativa se define.

El desafío de mejorar y gestionar lo más eficientemente el trabajo técnico pedagógico será siempre un gran desafío que no pierde vigencia, quizás el tema es tener la capacidad de darse cuenta cuando se debe cambiar, adecuar y volver a crear para no caer en la rutina y en la crítica permanente, lo valioso es seguir con el compromiso de educar a los niños y niñas que ven en cada docente un modelo a seguir y en quien confían su cariño y confianza, el desafío de todo docente es responder a tan relevante obsequio y responsabilidad.

BIBLIOGRAFÍA

Blumer, Herbert (1982) *El interaccionismo Simbólico Perspectiva y método*. Editorial Hora. Barcelona

Coll, C., Martín, E., Mauri, T., Miras, M., Onrubia, J., Solé, I., Zabala, A. (1999) *El Constructivismo en el aula*. Editorial Graó. Barcelona.

Cox, C (2003) *POLÍTICAS EDUCACIONALES EN EL CAMBIO DE SIGLO: Reforma del sistema escolar de Chile*. Editorial Universitaria, Santiago.

Delgado, J. y Gutiérrez, J (Eds.) (1999) *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*. Madrid

Galdames, V. (1993). *El programa de las 900 escuelas. Una experiencia chilena*. BOLETÍN 32. Proyecto Principal de Educación.

Glathorn. (2006) *Curriculum Leadership. Development and Implementation*. Sage. California.

Hargreaves, A (2005) *Profesorado, cultura y postmodernidad. Cambian los tiempos, cambia el profesorado*. Ediciones Morata S.L. Madrid.

López, A., (2005) *Colaboración y desarrollo profesional del profesorado. Regulaciones presentes en la estructura del puesto de trabajo*. Valencia. Servei de Publicacions

Martinic, S., Huepe, D., Madrid, A. (2008) *Jornada Escolar Completa en Chile. Representaciones de los profesores sobre los efectos en los Aprendizajes*. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa 2008 – Volumen 1, Número 1. Santiago.

McLaughlin y Talbert (2006) *Building School- based Teacher Learning communities*

MINEDUC (2007) *Mejor Tiempo Escolar. Jornada Escolar Completa/ El Reloj 2007. Sugerencias para la Formulación del Proyecto Pedagógico*. MINEDUC. Santiago.

Montecinos, C., (2003) *DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTEY APRENDIZAJE COLECTIVO .psicoperspectivas*: revista de la escuela de psicología facultad de filosofía y educación pontificia universidad católica de Valparaíso vol.II/ 2003

Mucchielli, A (2001) *Diccionario de métodos cualitativos en ciencias humanas y sociales*. Editorial Síntesis

Peirano y Bravo (2008) *Encuesta Longitudinal docente*. Facultad de Economía y Negocios Universidad de Chile.

Pérez, G. (1998) *Investigación Cualitativa. Retos e Interrogantes*. II Técnicas y Análisis de datos, Ed. La Muralla S. A.

Pérez, G. (2004) *La cultura escolar en la sociedad neoliberal*. Ediciones Morata S.L. Madrid

Sacristán, G. (1999) *El currículo: una reflexión sobre la práctica*.(novena edición) Morata. Madrid

Servage, L. (2008, Winter2008). Critical and Transformative Practices in Professional Learning Communities. *Teacher Education Quarterly*, 35(1), 63-77. Retrieved August 31, 2009, from Education Research Complete database.

Stake, R. (1999) *Investigación con estudio de casos*. Madrid. Ed. Morata

Weinstein, J., Muñoz, G., (2009) *Calidad para todos. la Reforma Educacional en el punto de quiebre*. Santiago.

ANEXOS

Focus Group

Establecimiento: Escuela Municipal
Comuna: San Joaquín
Fecha: 13 de octubre 2010
Duración: 53 minutos

Participantes

* 6 profesoras con Jefaturas de curso de: 1º, 2º, 5º, 6º, 7º y 8º básico:

- Profesora 1
- Profesora 2
- Profesora 3
- Profesora 4
- Profesora 5
- Profesora 6

1. E: Buenas tardes, como les expliqué este es un estudio para la Universidad y tiene por finalidad poder conversar con ustedes desde sus apreciaciones y significados lo que ha sido la experiencia de participar en los talleres de reflexión pedagógica que están definidos para la Jornada Escolar Completa. En primer lugar la idea es que puedan respetar los turnos al momento de opinar y decirles que mi rol es de coordinadora de la conversación, ahora me gustaría que puedan expresar ¿cuál es su opinión de esta instancia de trabajo, los talleres de reflexión pedagógica en que ustedes se reúnen semanalmente 2 horas?

2. Profesora 1: Una consulta, cuál es la expectativa que nos lleva al taller o cómo uno lo ve?

3. E: si, todo eso..

4. Profesora 1: Ah, ya.

5. E: lo que vaya surgiendo en el minuto, aquí no hay respuestas ni correctas ni incorrectas, lo importante es la apreciación de ustedes respecto del tema.

6. Profesora 2: Creo que son importantes todas esas instancias pero creo que es poco el tiempo que tenemos, porque tenemos que tratar tantos puntos, entonces el tiempo es muy limitado, pero son importante porque aparte de que se tratan todos los temas que han

ocurrido en la semana también nos han hecho otros trabajos para mostrar otras escuelas para ver cómo trabajan en otras partes y el trabajo en equipo, después terminamos haciendo siempre trabajo en equipo, creo que siempre nos aporta algo, nos deja algo, sobre todo en nuestro medio que es muy difícil de trabajar .

7. Profesora 3: Yo lo encuentro bastante enriquecedor porque como todos sabemos todos aprendemos de nuestros iguales, siempre uno está atento a las cosas positivas para tomarlas y tratar de aplicar y seguir por el camino del buen resultado, también creo que es una buena instancia para reunirse y compartir no solamente digamos de que, como explicar, no solamente a ver cosas técnicas y a que nos informen de muchas cosas sino que también para compartir entre nosotros, nuestras opiniones, que nos está pasando, como está la cosa, lo que ocurrió en el día, en la semana, nosotros así, digamos desde un punto de vista igual relaja porque uno se sienta, se acomoda, escucha, se entera, se informa más bien dicho, eh.., después también se trabaja en grupo, pero igual también uno tiene tiempo para expresar su opinión de lo que siente, de lo que está pasando, de lo que ha hecho y de compartir con su igual, con su colega, de escucharla también, para ver que hizo, que le dio resultado, que fue lo mejor, que fue lo peor, que le pasó, por qué está mal, porque está tan feliz, todo eso es muy importante y enriquecedor.

8. Profesora 4: estoy de acuerdo con lo que dicecon respecto a lo de que es enriquecedor por que uno puede aprender muchas cosas, por ejemplo yo que soy más nueva en esto puedo aprender mucho de la experiencia que puedan tener otras profesoras, de cómo ellas, no sé, enseñan tal cosa, de esta forma que los niños aprenden mejor, todas esas instancias que sirven para compartir conocimientos, estrategias y todo eso, es súper bueno para todos no sólo para las profesoras más nuevas sino que para todos, porque tal vez las más nuevas también tienen otras técnicas y otras formas que también pueden enseñar a los profesores con más experiencia.

9. E: ¿En lo concreto, en el trabajo en el aula, ha sido un aporte?

10. Profesora 4: En general sí, en las instancias en que uno comparte con los profesores, las experiencias de su sala, son enriquecedoras, porque uno dice, no mira, cuando alguien hace esto, yo hago esto y me ha funcionado, entonces la metodología si a ella le funciona yo la voy a probar, a lo mejor a mí también me puede funcionar y a través de eso uno puede ir ampliando su gama de conocimiento,..

11. Profesora 1 : Yo creo que ha sido, por lo menos a mí, en esta jornada de reflexión pedagógica yo rescato algunos talleres muy buenos que ha habido para nosotros como profesoras y como personas, eso ha servido bastante, incluso hemos estado ahora último solicitando que alguno otro taller podamos hacerlo para un poquito que nos sirva como desarrollo personal, pero en cuanto a lo que tú dices de la JEC considero que nos ha aportado también el hecho de reunirnos y poder hacer trabajo en equipo, que ha costado un poco, el trabajo en equipo, la verdad, pero creo que para allá vamos, no estamos totalmente yo encuentro, es mi opinión muy personal, que no estamos trabajando verdaderamente en equipo, hay todavía algunas cosas que para mí no sé, no están.

12. E: ¿Esta instancia ha posibilitado que se desarrollen más?

13. Profesora 1: Si,..

14. E: ¿Qué le gustaría que tuviera esta instancia de trabajo en equipo?

15. Profesora 1:Tengo claro, que tener más intercambio entre los colegas, con el colega del primer ciclo, del segundo ciclo, ósea que nos juntáramos más a temas puntuales en el ciclo, hablemos así, o en el paralelo, también podría ser, que tengamos más tiempo de eso, más intercambio, de repente, no se puede dar más intercambio por el horario porque a veces llegan muchas cosas, a veces vienen actividades que hay que respetar, de afuera que vienen enviadas, ya sea del ministerio o de la corporación, de donde sea, de alguna organización, entonces tenemos que dedicar ese tiempo a eso y no nos quedan espacios para poder decir, esta semana chiquillos a ver qué cosas por último para dar una mano o para analizar que ha pasado con el equipo en esos momentos, en esa semana o para decir a la colega, oye colega ¿cómo te fue en esto?, no tenemos mucho espacio, mucho tiempo, desgraciadamente es horario, problema de horario, porque....

16. E: es ¿poco?

17. Profesora 1: No tan poco, yo te explico cómo hay otras cosas que están, nosotros tenemos que postergar esto un poco y llevar lo otro acá, entonces se transforma de repente en que tú te quedas con las ganas que ibas a compartir la experiencia de la semana o del hecho de lo que hemos realizado en conjunto con la otra colega, no lo puedes hacer, cuesta un mundo.

18. Profesora 3: De repente se hace

19. Profesora 3: en lapsus de tiempo, en alguno porque, ponte tú, información que de repente nos informan, hechos acontecidos en educación o alguna cosa que venga de la corporación, reuniones a la cual ha asistido el director, llenar encuestas, esas cosas, después siempre viene un taller, que de un tiempo a esta parte son muy, muy buenos que también nos ha dejado bastante, yo lo he encontrado bastante productivo, muy, muy interesante también muy enriquecedores que te enseñan bastante que uno también ha estado explicando porque de ver otras cosas positivas uno también comienza con eso, pero el tiempo, como dice....., es muy cortito, entonces se nos va la nada, a pesar de que es tan importante aunar criterios y el trabajo en equipo, importantísimo, yo creo que de eso aprendemos , de, yo creo que no alcanzamos a reflexionar, hacernos nosotros mismos una reflexión crítica , es tan importante, es importantísima esa reflexión crítica constructiva para poder mejorar ciertas cosas, estamos tan alcanzados con el tiempo, que de una cosa viene otra y después otra y se da la hora, donde tú sabes todos queremos irnos a nuestros hogares, tenemos familia, entonces yo de verdad que si a mí me preguntarán yo tomaría más rato o no sé dos días porque yo creo que en eso de reflexionar críticamente cada uno, una autocrítica, una autovaloración de mí mismo, de todo, más tratar de compartir y solucionar convivencias que todavía cotidianamente, todavía hay cosas que todavía están ahí, que no se resuelven, tú sabes, somos seres individuales insertos en una sociedad pero que no todos vamos para el mismo lado de repente, ya quisiéramos, las cosas serían perfectas, entonces también hay poco espacio para eso, yo creo, estoy convencida de que si nosotros compartiéramos un poco más, nuestras vivencias, nuestras experiencias, muchas otras cosas más, habría otra convivencia y estaríamos todos para un mismo lado, aunando criterios, trabajando en equipo y la cosa sería diferente.

20. E: Tú señalaste que no alcanzan a reflexionar ¿a qué alcanzan?

21. Profesora 3: Ósea, no es que no alcancemos, a veces no hay tiempo para, por ejemplo siempre al principio hay información, información administrativa, circulares y todo eso, director, UTP, inspectoría, cierto los tres exponen todo lo que tienen que informar a nosotros, las indicaciones que tienen que darnos, reuniones, después viene un taller, algún tiempo este año estuvimos haciendo unas dinámicas muy simpáticas, las encontré geniales porque tú te sales del contexto

22. Profesora 1: te relajas..

23. Profesora 3: ahí te relajas y ahí te hacen reflexionar y que te llevan a otra cosa, muy rica, muy enriquecedora y que te cambia todo el swicht de todo y es bueno, porque tu estái como así, metido en el cuento, los alumnos se portaron mal, que no aprendieron esto, que hicieron aquello y no sales de eso y de repente hay otra cosa así entretenida donde tú te sonríes un poco
24. Profesora 2: hasta el año pasado era hasta las cuatro y media, ahora solo tenemos hasta las cuatro
- 25 E:¿ Hay alguna razón para eso?
26. Profesora 3: porque después tienes horario para tus cosas, que se yo para revisar planificaciones, terminar papeleo
27. Profesora 5: Lo que pasa que la mitad de los profesores tenemos horario hasta las cuatro y horario justo ósea los niños se van y a ellos se les terminó el horario
28. Profesora 3: ese es un cuento de horas
29. Profesora 5: Habemos un grupo de profesores que tenemos justo las horas y ellos podrían seguir, pero no tendría sentido si nos vamos la mitad de los profesores
30. Profesora 6: claro, no van a estar todos
31. E: ¿Cuál sería tu opinión respecto de esta instancia?
32. Profesora 5: Eh,..yo pienso como la que igual nos falta tiempo y que no alcanzamos a llegar a la reflexión, eh, no sé a veces me ha dado la impresión que a lo mejor la situación o la actividad misma no nos lleva a eso, entonces si se hace esto y así pero no llegamos a profundizar más, porque a lo mejor es un problema, no estoy hablando de tiempo, estoy hablando de que a lo mejor la actividad misma no está bien organizada, pero por ejemplo el tema de los videos que comentaban las colegas, vemos el video y comentamos lo que yo vi en el video y ahí se terminó la actividad, esa es la reflexión lo que yo vi pero no es un momento que llegamos juntos..
- 33 Profesora 2: a ver compartido todos una visión
34. Profesora 6: Eso no lo vimos nunca
35. Profesora 1: y estuvieron buenos
36. Profesora 5: ..Entonces yo puedo reflexionar en relación a lo que yo vi a mi experiencia pero como colectivo, escucharla a ella y a cada una pero no es el momento que yo pueda

profundizar un poco más y decir en realidad esto, podemos poner acá o podemos cambiarla, no sé, yo lo haría así..

37. E: Y desde esa visión, ¿cuál sería tu propuesta respecto de cómo utilizarlo?

38. Profesora 5: Bueno nosotros planificamos una clase, inicio, desarrollo y cierre, entonces yo creo que esto debería ser igual, que las personas que están a cargo del tema digamos que lo organicen de la misma forma y que también esté orientado para alguna parte, no tiene sentido ver un video que después no vamos a poder sacar algo constructivo para el trabajo, en el fondo es eso porque la reflexión pedagógica es para eso para que nosotros podamos reflexionar en torno a lo que estamos haciendo en la sala de clases..

39 E: y desde esa línea, perdón si quieres tú puedes expresar tu opinión.

40. Profesora 6: yo en realidad he compartido bien poquitos consejos acá en este colegio, antes es por cuestión horario, por cosa de horario, por hora, pero yo, bueno opino, casi parecido a lo que dicen las colegas, pero yo encuentro interesante el momento de reunirse todos los colegas, que se yo, compartir vivencias de la semana escolar, experiencias que hemos vivido y todo ese tipo de cosas, pero yo encuentro que no se da esa instancia, así como de lleno como para compartir entre colega, entonces yo estoy totalmente de acuerdo con las chiquillas porque la verdad de las cosas no se da, como que eso sí de los poquitos consejos que he participado, lo he notado, me he dado cuenta, digamos no he visto como una convivencia real entre colegas, no se da así como de lleno, como decía la colega acá que sería enriquecedor compartir experiencia, dónde, no sé, a las chiquillas le ha ido fantástico en una clase y ella quisiera compartirla con la colega de nivel como decía o con la paralela, o con nosotras mismas compañeras de trabajo, porque hay clases pero que son realmente fantásticas, que a veces han ocurrido y a uno mismo le gustaría compartir con la otra colega, pero yo encuentro que está así como todo, como dice la, como todo bien.., estos son los temas a tratar, muy estructurado, ese es el tema principal, información inspector, director, UTP, tema a tratar y cortito los tiempos y con reloj en mano, ¡ timtim! ya nada más se terminó acá y se terminó el tema!, entonces no se po a veces hay personas que quedan con o quedamos a veces con ganas de seguir hablando y opinando se terminó el tiempo, ósea está demasiado estructurado, los temas y el horario, también puede ser porque hay colegas que trabajan hasta las cuatro y se tienen que ir a las cuatro...

41. Profesora 5: Pero han habido ocasiones en que nos hemos quedado un poco rato más, y generalmente el tema en sí se terminó a las cuatro y después hay otras cosas, informaciones y uno se queda pero reflexionando creo que nunca nos hemos quedado, como dice la tía..... yo entiendo igual que los directivos estén pendientes del horario, porque nosotros igual, ellos respetan eso, pero son demasiadas cosas, el mismo tema que uno de los requisitos de este estudio es que fuera en un colegio vulnerable, donde a nosotros se nos va mucho tiempo es en el tema por ejemplo, disciplina, mucho tiempo, mucho, entonces claro ha habido casos puntuales donde se toca a los profesores, pero hay temas en general se le da mucho tiempo y hay que darles tiempo, porque en realidad se necesita estructurar, como decía la profesora, que todos tuviéramos una misma línea,..

42. E: ¿Estos temas, perdona conductuales los ven en estas instancias en forma organizada?

43. Profesoras en general: ¡No, nooo!

44. E: para entender lo que tú señalas, ¿se ve en otro minuto?

45. Profesora 2: pero dentro del consejo se ve...

46. Profesora 6: Pero te dan la información solamente...

47. Profesora 5: Nos enteramos a veces en algunos temas..., (varias profesoras hablan a la vez y no se entiende mucho, por ello se interrumpe con una pregunta)

48 E: ¿Ha sido provechoso para ustedes verlo así, para aclarar un poco el tema, tú dices se va mucho tiempo en eso, provechosamente a ustedes le ha acarreado beneficios verlo de esa forma o les gustaría verlo de otra manera, siendo un tema como tú señalas importante?

49. Profesora 5: Justamente, es que eso iba a decir, por ejemplo nosotros tuvimos un caso específico hace poco con el ..., entonces no era un tema que nos juntáramos de a dos o tres para conversarlo, no teníamos que conversarlo todos y se fue prácticamente todo el consejo en eso, era un tema que teníamos que conversar y ahí uno obviamente dice, eso sí era un tema importante, era una situación grave que había que conversarla y que teníamos que estar todos informados y saber qué hacer

50. E: ¿Eso fue bueno para ustedes, provechoso?

51. Profesora 3: Depende, tú no puedes tratar cualquier tema, tenemos que ser francos y aterrizar, no se puede ver cualquier tema en una reflexión pedagógica, porque te lleva a una discusión, que a veces la discusión puede ser enriquecedora y a veces te puede dejar muy mal parado, todo depende, del estado de ánimo, de cómo se tome y cómo se exponga,

entiendes, porque imagínate que nos pusiéramos a conversar un tema donde yo voy a atacar a la colega y ella me va a responder fuertemente, después otro y ya va ser algo terrible, ya, entonces yo creo que siempre hay que ir paso a paso y con cuidado, yo creo que también un poco, ellos, los directivos, sin mala onda, a veces bajan bastante el perfil a las cosas y es por una cosa, no querer echarlo para atrás y sigamos no más, no, yo creo que es por un cuento en general para evitar, tratan de bajar un poco el perfil a las cosas, ahora que creo...

52. Profesora 1: Para evitar enfrentamiento

53. Profesora 3:enfrentamiento, tenemos que ser honestos..

54. E: ¿Entre ustedes?

55. Profesora 5: No son tan terribles tampoco

56. Profesora 3: No, para nada, pero un dime que te diré, no hay groserías ni mala educación nada, cosas fortunas así que complican, que además, además no terminan nunca, eso es lo peor, no terminan, si tienen que ser, si yo soy respetuosa humilde y trato de criticar a mi colega a mi igual, constructivamente, porque ese es el punto, le digo al colega, “ mira sabes que hoy día tu bajaste a los niños antes, trata para evitar, de bajarlos a la hora”, pero así súper delicado, esto es mejor para todos, no se po, pero si le vas a decir,” oye sacaste a los niños antes y mira quedó la embarra, oye es que me dijeron...” , me entiendes, se arma un lío terrible que yo soy súper, ustedes nunca me han dado pelea, de bajo perfil, pero esas cosas me hacen como así, me sorprende mucho, mucho, mucho, me complican además me entran, no puedo, me evito, no sirvo para eso, por eso que yo creo que también a veces hay cosas puntuales que no se plantean, como también creo que hay cosas que se deben tratar directo en la oficina, con los directivos y no en la reflexión, porque veamos lo que dice, el tiempo se llama reflexión pedagógica....

57. Profesora 1: eso, yo a eso quería ir un poquito, quiero decir algo que, llevando a fondo lo que aquí se pensó cuando se dijo jornada de reflexión en la jornada escolar completa, yo me he informado bastante sobre eso y la verdad de las cosas que en general en todos los establecimientos yo creo que en ninguno se cumple a cabalidad, no es ese el objetivo, no es esa la idea, pero como desgraciadamente en este contexto es este sistema que tenemos educacional en que hay que, en que viene un programa, en que viene otra cosa y que llega esto, en que ocurre tal cosa, en que llene tal formulario, que acá que allá, autoevalúese otro, que pasa que nosotros en vez de tener una jornada de reflexión que nos pueda servir para

nuestro quehacer educacional por nuestro quehacer con los niños, eh, nos sentimos a veces presionados, estamos como que nos tensamos más, como que de repente preguntamos si, va haber hoy día consejo, nosotros así le decimos consejo, va ver consejo, incluso andamos preguntando de repente, porque..(varios hablan y no se entiende).....me refiero si va haber esa jornada en que nos capacitan en alguna cosa, en base a eso me refiero, porque siempre hay consejo, nunca se ha dejado de hacer la jornada, pero nosotros estamos con la inquietud de qué va ver, qué se va hacer, porque escuchamos por ahí, fuera de lo oficial, van a venir a capacitarnos en tal cosa, ya, ah, capaz que va ser el día miércoles en el consejo, lo primero que pensamos....

58. E: ¿te puedo consultar?, tu señalas, “pregunto yo si va ver consejo, si va ver y que algunas personas te señalan el contenido o la capacitación, ustedes en definitiva participan de los lineamientos y de la definición de las acciones a planificar en el taller de reflexión?

59. Profesora 1: No

60. Profesora 3: ponen una tabla, si, un indicador de los puntos a tratar

61. E: pero ustedes son parte, co-ayudan en la definición de la planificación del semestre o del año?

62. Todos los profesores: No

63. Profesora 5: No, pero si hay una excepción el año pasado, se acuerdan, cuando hicimos el adviento y fue lo único en que participamos algunos profesores y nos propusimos y se hizo una pequeña reflexión en relación al adviento en la navidad del año pasado, pero eso es lo único en donde nosotros hemos participado

64. Profesor 1: no es que no hay oposición tampoco, como dice la colega, no hay oposición de la dirección, no, uno tiene una inquietud y lo plantea y ellos son llanos ah..., pero lo que más nos gustaría es que esa jornada de reflexión sea, de reflexión entre comillas, ósea para mi reflexionar, tomo algunas palabras de ..., me gustaron hartos, es hacerme yo una autocrítica de ¿cómo estoy?, eso es reflexionar, como nos resultó al equipo tal cosa, que estrategia podemos tomar frente a tal problema, por ejemplo, para ir en una línea, nosotros tenemos una dificultad grande en la escuela que podemos plantear, organizar para que nos vaya mejor, pero todo en una línea,

65. E: ¿Cuando tú hablas de una línea te refieres a qué concretamente?

66. Profesora 1: Me refiero a que todos tengamos una misma actitud frente al alumno y apliquemos las mismas normas
67. E: ¿Cómo se puede llegar a tener una línea de continuidad común?
68. Profesor 3: Poniéndonos de acuerdo en la reflexión, que todos vamos para el mismo lado
69. Profesor 1: haciendo trabajo en equipo, trabajo en equipo yo creo que está ahí el trabajo en equipo
70. Profesora 4: En la reflexión no se da generalmente la instancia para aunar criterios frente a ciertos temas, como por ejemplo, si un niño se para en la puerta a pegarle a la puerta, cada una reacciona de distinta forma, como ella trata los problemas en su sala, pero a nivel de colegio, no hay una instancia que te diga, mira si el niño hace esto, tu lo tomas haces esto, claro, sea el procedimiento que se siga
71. Profesora 2: Tenemos el manual de convivencia, pero no se cumple, (varios hablan)
- 72 E: ¿Pero no se cumple?
73. Profesora 2: claro, pero con todo estos últimos problemas que hemos tenido, que han sido serios
74. Profesora 3: No, no sé, si no se cumplen
75. Profesora 5: Lo que yo tengo entendido es que si hay un alumno hace una, no sé...
76. Profesora 2: algo grave
77. Profesora 5: no, no, no tan grave, pero dentro de la sala, no sé está moviendo mucho, se para mucho, se para, está molestando, lo primero es la amonestación verbal, una le dice y le llama la atención, si insiste, el libro, la anotación al libro y si pasa a mayor la citación al apoderado, eso es lo general, pero la situación más pequeña, no
78. E: ¿Qué creen ustedes que debiera tener el taller en término de organización para poder cumplir con lo que ustedes señalan?
79. Profesora 5: podría ser en el plan, a lo mejor que nosotros pudiéramos participar...
80. Profesora 1: ¿En la planificación?
81. Profesora 5: No sé si en la planificación misma, pero sí que nos pregunten ¿qué quieren ustedes hablar?, ¿de qué quieren ustedes que hablemos?, que les interesa a ustedes que hablemos en relación a...y a lo mejor llegaríamos con otra disposición, porque sería algo que a lo mejor yo propuse, que me interesa.

82. E: tú hablaste de predisposición, “Llegaríamos con otra predisposición” ¿Cuál es la predisposición?

83. Profesora 5: al trabajo primero, y lo otro que uno no sabe si va ser un consejo de disciplina o si va ser reflexión o no...

84. Profesora 1: ...uno va con otra expectativa de repente, vas con otras expectativa y como no te satisface tu expectativa, tú te empiezas como ah..., nunca nos oponemos,habemos muy pocos que nos opongamos así fuertemente a una actividad, no en el fondo somos, hasta cierto punto somos respetuosos y somos obedientes, en el sentido de lo que se plantea, pero que si, pero que si tenemos ganas de que sea otra la modalidad del taller, otra, yo encuentro muy importante las informaciones que ellos nos dan, a mi me gustan mucho y realmente me sirve mucho, encuentro muy importante el taller cierto, el taller que nos dan, hablemos de la parte de las estrategias metodológicas, hablemos encuentro muy importante la capacitación, ya, te fijas, pero creo que no es la instancia para lo que fue pensado el taller de reflexión del profesor, ahora yo me he informado en otros colegios, en otras escuelas yo me he informado como es el taller de reflexión y no tiene nada que ver con el de nosotros

85. E: ¿Cuáles serían, desde este punto las fortalezas y debilidades de estos talleres?

86. Profesora 1: Debilidades..

87. Profesora 3: Unas de las debilidades, el tiempo, muy corto,... ahora fortalezas tiene bastante,..

88. Profesora 1: Si....

89. Profesora 6: debilidades, tiene mucha estructuración, todo estructurado, cortito,

90. E: ¿Esa sería otra debilidad, la estructuración?

91. Profesora 4: es mucho y muy reducido a lo mejor no se alcanza a tratar temas que de verdad son más importantes en muy poco tiempo y todo así tan pauteado que uno no alcanza.., ¡ah ya! si hoy día tal, paso esto, queremos ver esto, esto otro y no sé profundiza en ninguno, entonces como que queda todo en el aire, sin llegar al fondo de ninguno..

92. Profesora 1: No y las fortalezas, yo vuelvo a insistir, nosotros no tenemos otra instancia en para que nos informen, no tenemos otra instancia para que nos perfeccionen, para que nos den ese taller, ¡cierto! y nada deja de ser interesante, todo sirve, todo es bueno, pero es que el horario ese, remitido a esas actividades y si fuera a lo mejor remitido a otra cosa que nos enriqueciera más a nosotros, que yo creo que por eso nos falta trabajo en equipo aquí,

porque no nos reunimos como en otra instancia se ha reunido, en subgrupos y no se ha planificado una cosa así..

93. E: Subgrupos, cómo cuáles?

94. Profesora 1: Pre-básica supongamos, primero o de primero a cuarto básico o de quinto a octavo, pre-básica con primero, como hay articulación ahí, primero-segundo, puede ser tercero-cuarto, quinto-sexto, séptimo-octavo, por NB, podría ser una idea, es para el trabajo en equipo, eso nos hace falta...

95. Profesora 3: pero nos han hecho capacitaciones para dinámicas....

96. Profesora 1: para dinámicas !si!

97. Profesora 3: ¡Muy entretenidas!

98. E: Entonces ¿Cuál sería el elemento que hace que no se llegue a la reflexión más profunda, porque tú señalas “ pero hemos tenido capacitación”, en distintos aspectos, entonces ¿cuál sería la brecha que hace que no lleguen a la reflexión?

99. Profesora 3: A lo mejor falta más dinámicas, porque para poder trabajar en equipo no te pueden decir, trabajen ustedes, sino hay que ser una serie de dinámicas donde te enseñen a trabajar en equipo y todo lo han hecho acá, lo que pasa es que seguramente, deberían de hacerlo más..

100. E: ¿Es solamente una visión de más cantidad de dinámicas o de capacitaciones o podría ver alguno otro elemento?

101. Profesora 3: Disposición, yo creo que nosotros también tenemos que estar dispuestos a querer trabajar con el otro y todas esas cosas..

102. Profesora 6: y querer trabajar, no sé con la colega y a lo mejor no quiero trabajar con ella...

103. Profesora 1: y dispuesto a recibir una crítica de un par, que eso también cuesta mucho, a uno le cuesta y es verdad, yo no me puedo excluir, yo también soy persona tengo errores, pero generalmente uno es reacio, es reacio, cuesta, uno dice “ah, que me va enseñar este que es igual que yo” en el fondo no lo hacemos en forma despectiva ni así brusca, pero en el fondo de repente sería rico que uno si a la colega le resultó regio o bien, pucha uno pudiera compartirlo para que también uno lo pudiera hacer y lo mejor mejora todo y que después veamos en conjunto cómo nos fue, decir oye, cómo te fue a ti, eso es lo que nosotros queremos más..

104. Profesora 6: ¿O a lo mejor será aliviar asperezas?

105. Profesora 1: ¡No!

106. Profesora 3: O bien insisto, insisto ¿tendremos disposición?, me autocritico, me autoevalúo, ¿tendremos disposición? Porque mira, consideremos después de una jornada de trabajo ya, hoy día toda la mañana, si ha habido problemas durante la mañana, ¿cómo estoy yo para esta hora que estoy a punto de entrar a la reflexión?, ¿voy con ganas?, ¿voy disponible?, también eso es muy importante, ¿cómo me siento? y si me siento mal, ¿cómo va estar esa reflexión, va estar amena, va estar simpática? para yo cambiar, como decía antes el switch, ¡ya!

107. E: ¿Tú querías señalar algo?

108. Profesora 5: Lo que pasa, es que yo estaba pensando un poco, yo soy catequista, independiente de eso, nosotros todos planificamos, el catequista también tiene que planificar la reunión en sí y generalmente cuando uno empieza al principio de año o al principio de cada semestre, uno empieza por eso, ¿Cómo estas, cómo vienen llegando, qué sienten, necesitas algo? Y a partir de ahí, después uno mide todo lo demás...

109. E: ¿Cuál sería tu propuesta, respecto a lo que señala la profesora?

110. Profesora 5: que se diera por ejemplo, no sé a esta altura del año, ya estamos terminando el año

111. Profesora 1: nunca es tarde para empezar

112. Profesora 5: empezar el año, por ejemplo el próximo año, empezar el año hablando de cómo estamos, cómo nos fue en las vacaciones y que no sea solamente un tema de pasillo o antes, no, compartir, que sea parte de la reflexión en las primeras y después en cada reunión preguntar cómo está uno

113. E: Partir la reunión con ello, ¿ese es tu planteamiento?

114. Profesora 5: Si y después porque la reflexión pedagógica, para mí claramente no tengo en mi cabecita lo qué es la reflexión pedagógica, no lo tengo muy claro, pero no solamente en la sala sino es todo lo que yo hago en la escuela hasta lo que pasa en el patio porque ahí también estoy educando independiente que no esté enseñando algo específico, entonces las reflexiones pedagógicas podrían tener relación a veces con temas puntuales de disciplina pero hecho de tal forma, orientado de tal forma que nosotros nos damos cuenta que estamos hablando de disciplina, pero es un tema, me entiende, estamos reflexionando en torno a eso,

pero no así no más como una información y nada más, ¡no!, ósea que podamos reflexionar, ya hemos tenido muchos problemas de disciplina en el patio, entonces esta semana la reflexión tiene relación a cómo el alumno o nosotros estamos actuando en el patio o en el recreo,...

115. E: ahí tú estás hablando de cómo orientar el trabajo en el taller y ¿esta orientación va de la mano de la actividad?, ¿es eso lo que señalas ¿y esto implicaría una organización semanal? ¿Cómo lo planificarías?

116. Profesora 5: Nosotros planificamos al año y diario

117. Profesora 6: yo creo que tendría que ser semanal,...

118. Profesora 3: semanal tal vez,

119. E: ¿pensando en esta actividad que implica un año completo?

120. Profesora 4: Tal vez no sea semanal pero si tener la flexibilidad de poder variar los temas, en una necesidad específica, por ejemplo si hay un problema específico no sé, en el patio o en un curso en particular, que la reflexión pedagógica de la instancia, de postergar algunos temas y tratar ese que es una necesidad del momento, que se pueda abarcar en esa instancia y que no sea....que sea

121. Profesora 5: Sea flexible

122. Profesora 4: claro

123. E: Ustedes señalaron varias debilidades y algunas fortalezas, el taller de reflexión en su accionar, fortalezas y debilidades, que cosas les ha sido de provecho, en sus labores cotidianas en el aula como docentes, en su didáctica?

124. Profesora 5: A mí me pasa que siempre cuando me va bien o cuando me va mal yo lo comento con mis amigas o colegas amigas, pero en forma, como se llama, informal, en parte formal no, pero por ejemplo, el ver un video a mí me ha ayudado a darme cuenta que si lo estoy haciendo bien o mal, eso a mí me ha servido y decir esto, o en realidad no lo he visto, no lo conocía, yo he escuchado que es una estrategia antigua, que a lo mejor, que los colegas dicen ¡uy! eso se hace, “ hace mucho tiempo”, pero resulta y a lo mejor hay cosas que yo no sabía y en eso me ha servido a mí, para poder aplicar, ha habido cosas si, específicas que han servido, yo personalmente, porque también trabajo con colegas que van a la sala, yo me fijo mucho en cómo trabajan, no es que esté pendiente ni nada, generalmente no estoy viendo las cosas negativas, veo lo positivo y lo que me puede servir,

entonces yo también cuando hay algo pedagógico, yo miro en lo que me puede servir a mí, en mi curso en el curso que estoy, a mí me ha servido y he aplicado algunas cosas también

125. Profesora 3: Tampoco se trata de sacar y sacar información, el atender, también es importante saber entregar, saber escuchar, saber apoyar, no solamente querer, porque creo que uno debe aprender a escuchar porque de ahí aprende, pero no solamente las cosas positivas, lo bueno que se hizo en la clase sino también algunos problemillas que uno ha tenido o cosa de decir, cómo te podemos ayudar, en que quieres que te colaboremos y de ahí empezar a aunar criterios, porque no hay que puro recibir y aunque tu escuches lo bueno también escuchas lo malo, para ver cómo solucionarlo, cómo arreglarlo y creo que eso se debería de dar en la reflexión, es súper importante tener un ratito, una media hora de “colegas compartamos las experiencias de que hicieron hoy día, tienen algo para destacar?, entonces uno diría, “ ¡sí!, en la clase hice esto y hoy día me fue súper mal, ella me puede decir si lo hubiese hecho así o.....” creo que aprenderíamos mucho.

126. E: Alguien más, respecto de las fortalezas y debilidades

127. Profesora 2: Los videos y los CD de música para relajar porque aquí tenemos lectura silenciosa y ejercicios de relajación..

128. E: ¿les han dado ideas para trabajar en el aula?

129. Profesora 2: si ósea hace tiempo que tenemos..

130. Profesora 3: Hartos consejos, hartas cosas positivas, de cómo tratar

131. E: en conclusión habrá algún otro elemento que no se ha señalado de esta instancia o taller.

132. Profesora 6: tal vez este tipo de reflexión podría ser en otro lugar o que sea diferente, no sé, una imaginación, un día miércoles, vamos hacer algo distinto, un día miércoles al mes, nos vamos a ir otro lugar, fuera del establecimiento, fuera de la sala

133. Profesora 1: se ha hecho

134. Profesora 2: Se han celebrado los cumpleaños, hay que destacar también las cosas positivas

135. E: ¿Hay un ámbito social en su interior?

136. Profesora 2: dentro del poquito tiempo, una oncecita, una cosita sencilla, pero un saludo a la persona que está de cumpleaños, un tecito, una tortita, algo simple.

137. Profesora 1: perdón años atrás había un director, que no lo voy a mencionar, porque no estamos mencionando nombres, había un director que hacía varias actividades de ese tipo y en el fondo a nosotros nos sirvió, como experiencia, compartir con los colegas, era como decía la colega para limar asperezas y te cambia, te cambiaba todo, no digo que por eso uno va a trabajar mejor, no, pero al otro día nosotros como que llegábamos mejor, estábamos tres veces mejor cuando salíamos, no era todo el tiempo tampoco, de vez en cuando, eso servía mucho, salíamos de la rutina, rompíamos el esquema.

138. E: en términos de propuesta, para la actividad en sí ustedes quisieran señalar alguna cosa

139. Profesora 1: que de vez en cuando la jornada de reflexión se hiciera en otro lugar, con una pauta una planificación igual, en otro espacio físico, salir que de repente, yo te voy a decir la verdad, de repente nos presentan un trabajo audio visuales y estamos con un tremendo sueño, como almuerzas, te relajas, entonces quieres poner atención y te cuesta

140. E: ¿el horario les cuesta?

141. Profesora 1: el horario cuesta mucho, hay que luchar contra eso y es verdad uno que es más vieja y ya tiene hartos años

142. Profesora 5: no si también me cuesta

143. Profesora 3: si lo hemos notado no somos sólo nosotras, (risas de todas en general)

144. E: Bueno yo les quiero agradecer mucho la colaboración, ha sido enriquecedor y espero que para ustedes haya sido beneficioso,

145. Profesora 1: Si, sirve para hacer un análisis de qué lo que está pasando...

146. Profesora 2: Interesante,.

147. Profesoras en general: ¡Muchas Gracias!

ENTREVISTA N°1

Establecimiento: Escuela Municipal
Comuna: San Joaquín
Duración: 42 minutos con 10 segundos
Entrevistado: Varón, profesor jefe
Fecha: Octubre 2010

1. E: ¡Hola, Buenos días! la idea de esta entrevista es conversar sobre tu experiencia en los talleres de Reflexión Pedagógica

2. P: Haber la experiencia de la reflexión hay que tomarla como un curso distinto que tiene que ver con darle como un contenido humano a algo que se ha rebuscado un poco, el compartir entre los profesores, cosa que tiempo atrás no se tenía, el tema de compartir, de hacer trabajo en equipo de potenciar el liderazgo, la confianza. Eso ha permitido mirarnos distinto como compañeros de trabajo, donde se habla con dinámicas distintas, de juegos, de cosas lúdicas que nos permitan un poco dejar el que hacer y mirarnos distinto, así como personas, como a partir de un tema somos capaz de construir algo, con significado o sin significado, pero construir algo. Entonces, ha sido el espacio en donde hay dos caracteres, donde está lo humano y lo técnico que tiene que ver con lo ... Entonces, desde lo humano yo creo que es un buen inicio como se están dando los talleres de reflexión pero siento que eso no solamente lo debería asumir la dirección sino que la reflexión en relación a lo humano debiera ir rotando en torno a todos los profesores, que todos los profesores vayan preparando todos los miércoles con algo distinto con una intención con una motivación. Y ahí van estableciendo lazos de confianza, entonces creo que ahí tenemos que dar un vuelco, acá la..... es una persona muy especial. Es una persona que cree en los niños de acá y te lo transmite desde todas las formas de conversar, del que hacer, siempre quiere generar intentos nuevos de relaciones sanas. Entonces ella ha ido dando esa intención de generar instancias distintas, porque lo técnico lo hace cualquiera, pero manejar un grupo ..donde los que llegamos hace poco venimos con un pensamiento más libre más motivador, menos

desgastado, lo menos esperable el tiempo de otros profes es toda una idea mecánica y hay que convivir po ..

3. E: ¿Cuánto tiempo llevas acá?

4. P: Dos años, un año y medio. Entonces ha sido interesante conocer gente del ámbito público, lo que son sus valores desde lo que tiene desde lo que fue desde lo que ahora, es lo que queremos proyectar en esta escuela. Entonces en la parte humana, tiene que ir mejorando considerablemente, en términos de que todos nos hagamos cargo, no solamente de crear la dependencia de que alguien pueda preparar algo. En lo otro, desde lo técnico, la reflexión técnica, creo que hay que ser más autocrítico, yo creo que tienen que separar los roles, entre la amistad que hay aquí, aquí hay muchos compañeros hace muchos años, tienen que separar la amistad con la labor, Creo que aquí son muy permisivos, en no decirse las cosas cuando están funcionando mal, entonces va sucediendo un sin fin de hechos que permite el colegio, a veces funciona mal por ser buena onda entre los compañeros. Entonces, eso genera choque, divisiones, entonces acá yo creo que acá es difícil hacer una ... para que no tenga carácter. A mi me da lo mismo, yo voy al hueso, pero creo que hay mucha buena onda por lo que nosotros tenemos que ser como profesores

5. E: profesionalmente

6. P: Claro, ósea no es bueno para los chiquillos. En este colegio no es casualidad que a los chiquillos les vaya mal. Yo siento que hay una permisividad aquí, liderada por el director, porque el fue compañero de trabajo, entonces esta permisividad...

7. E: ¿tú la ves en relación a estas amistades?

8. P: a estas amistades, porque no son capaces de decirse las cosas, no son capaces de exigirse

9. E: ¿Será por la amistad o también habrán otros elementos agregados ahí?

10. P: Yo creo que se confunde mucho la amistad, hay profesores que se les han dicho las cosas pero se molestan y no son objetivos, no escuchan

11. E: ¿y esa molestia ha posibilitado otras cosas o se quedan ahí?

P: Se quedan ahí, en la molestia. Entonces yo creo que en el ámbito académico estamos cojeando, no nos auto-exigimos, no se hacen visitas a las salas. Cuando se hacen, se molestan y uno lo nota en los rostros, funcionan como si observaran la clase como una persecución no como una posibilidad de que te aporten algo para ayudar a los chiquillos.

Entonces yo desde que empecé a trabajar, tenían personas adentro de las salas y a mi no me complica. Entonces se generan dinámicas que a veces no entiendo, que a veces también te remonta en la educación que les damos a los chiquillos y yo les decía a los profesores que no tiene que ver con ustedes como personas, tiene que ver con su responsabilidad, con un no cumplimiento de las metas.

13. E: Con aprender a separar ambos aspectos

14. P: Claro, ósea yo creo que ahí nosotros cojeamos, con no decirse las cosas, con no ser corresponsable con el otro, entonces yo no concibo la educación así. Yo en sala tengo dos ojos para mirar pero si hay dos o tres personas más y 6, 8, podemos ir mejorando la educación Hay cosas que no se permiten o no se exigen a tiempo las planificaciones, hay temas acá de antigüedad entonces a las chiquillas les cuesta entender que ..

15. E: ¿Y a ti que cosas te han posibilitador ejercer mejor tu labor?

16. P: El apoyo del equipo directivo, más que el apoyo el acompañamiento yo este año tuve SIMCE y fueron a las salas, me invadieron el espacio, la gente se complica. Entonces como a mi no me complica, yo los hacía participar a todos. Y que me digan las cosas que venía haciendo entonces a mi en un momento se me destruyen todas las planificaciones, y me dicen por esto y por esto, no hagamos enredar el camino. Y ahí fuimos viendo resultados, avances. Los chiquillos fueron como el 2dos, 3eros enresultado en matemáticas, bueno, y un poquito más bajo en lenguaje.

17. E: ¿Eso en relación a las evaluaciones que estaban realizando este año?

18. P: a las de una consultora que venía .., entonces ahí en esa materia se demuestra que trabajamos muy bien eso, pero tiene que ver con el acompañamiento. Como he sentido esta escuela, libre, autónoma, donde se puede desarrollar e instalar nuevas propuestas. De este año instalamos una idea con el equipo directivo, en donde se trabajan las reflexiones con los niños en las mañanas. El tema de generar vínculos y eso ha tenido un buen resultado, son 15 minutos de reflexión y lectura. Hemos trabajados distintos tipos de textos, acabamos de terminar el principito en 4to básico, una lectura un poco complicada, pero interpreta la la vida.

19. E: haciendo la relación con la vida personal

20. P: Claro, preguntándole, ¿estás solo? . Estas son las formas de salir adelante,

21. E: Entonces, tú por lo que expresas te has sentido acogido en tu labor, tienes iniciativa y se te respalda, hay un acompañamiento constante como tú lo señalas concretamente...
22. P: Más que constante, siempre, sí.
23. E: Y respecto del trabajo en sí, al interior del taller, de su organización, planificación, de cómo se ha desarrollado en estos dos años en que tú has participado, porque igual tú tienes participación en los otros dos colegios en que has trabajado donde también había jornada escolar completa
24. P: Sí, pero ahí era mayor el énfasis humano, había más reflexión artística
25. E: Pero ahí tú tienes una visión complementaria de este establecimiento que te permite también una opinión respecto del trabajo quizás
26. P: yo creo que las instancias son mínimas
27. E: en qué sentido
28. P: es muy poco el tiempo para poder integrar nuestras jornadas de reflexión, entonces a veces quedamos con temas pendientes, yo creo que eso es una debilidad
29. E: ¿y qué pasa cuando tienen temas pendientes?
30. P: se retoman después. Entonces las reflexiones han tenido un buen cambio, yo partí el año pasado, y en enero no había nada, el clima de trabajo era horrible
31. E: ¿no había nada?
32. P: Nada, nada. En marzo, esto así, esto aquí y listo. Nada, cero compartir, cero trabajo en equipo. Entonces ahora trabajamos por nivel por grupos por equipos, vamos compartiendo las planificaciones. Hemos aprendido como amigarnos, como darnos ayuda
33. E: Y eso ha sido ahí mismo, ¿los días miércoles?
34. P: Sí, los días miércoles
35. E: ¿trabajas con los profesores de tu nivel?
36. P: Sí
37. E: ¿cómo es eso de compartir las planificaciones?
38. P: Mirando como van cada clase
39. E: ¿Las comparten?
40. P: Vamos socializando
41. E: ¿ustedes cuentan lo definido?
42. P: sí, este último tiempo ha sido así

43. E: ¿y qué pasa con tus colegas, opinan respecto a eso, te hacen aportes o más bien tu expresas tus dudas , cómo es eso?

44. P: yo primero les planteo, por ejemplo, oye tengo dudas en esta planificación, como podrías aportar, mira esto te sirve para un curso, esto ya lo pasé. Vamos viendo ahí y conversando y cada uno va trabajando y se van dando las ideas. Pero creo que faltan horas de trabajo en conjunto, que coincidan las horas de trabajo en conjunto

45. E: ¿cómo es eso de que coincidan?

46. P: Que coincidan, por ejemplo tener un par de horas para poder darle netamente a un tema de estructura de la clase, con los compañeros

47. E: es decir, aparte de esta dos horas, ¿dos horas más?

48. P: claro, o dos horas que se acumulen para después

49. E: pero en conjunto

50. P: sí

51. P: Yo trabajé en un modelo que era hasta las 6 y era todo claro. Era súper estructurado, muy bueno te permitía saber lo que iba pasando por tu curso y por el otro, que materia tenía que reforzarse a quienes tenías que ..era un diálogo constante. También creo que la reflexión debiera hacerse con otros colegios, para compartir lo técnico, que es importante, ósea hay colegios que les va súper bien

52. E: es decir ahí tenían la experiencia no solo interna, sino que hacían lazos con otros

53. P: Por ejemplo alíbamos una vez al mes, aparte que terminábamos dos o tres unidades

54. E: ¿ y ahí ustedes se juntaban con los profesores que hacían los mismos cursos?

55. P: Si, y ahí con una red de contenidos, a mi me tocaba por ejemplo historia con otro profesor y ahí hacíamos todo y lo presentábamos, después otros de lenguaje y trabajábamos de una pura vez

56. E: es decir, tu crees entonces, por ejemplo que en la instancia del taller de reflexión es poco el tiempo destinado porque ese es un tema definido por la JEC en la cual define dos horas a las semana.

57. P: es poco, muy poco, porque también hay muchos chicos con necesidades especiales, tenemos que invertir mucho en conversar acerca de la vida de los cabros, aquí no se puede desplazar a nadie, porque osino se van para la calle.

58. E: Es decir, podrías decir que una de las debilidades del taller de reflexión sería...
59. P: Que falta más tiempo para ver la parte psicosocial de los niños.
60. E: y en ese sentido de este trabajo, de ver temáticas como esas, en conjunto, ¿en qué los ayudaría a ustedes?
61. P: A poder entender los procesos de los chiquillos porque hay profes que no tienen idea
62. E: ¿sólo en entender?
63. P: entender y explicar y comprender, porque el niño reacciona así, hay que entregarle habilidades a los profesores, para el manejo de estos chicos.
64. E: de acuerdo
65. P: eso yo creo que es un tema que no se toca
66. E: ¿lo que no se tocaría sería el cómo entregarle habilidades a los docentes para enfrentar el trabajo con los niños?
67. P: sí, que vayan a hacer pasantías, ósea yo me manejo porque tengo experiencia, pero se que mis compañeros no tienen. Ósea son niños de la calle, sin papá ni mamá toda la vida, entonces lo primero que hago con los alumnos es vincularme. Mi idea de ese grupito de personas que están ahí, entonces hay compañeros que no han tenido esa experiencia, que hacen muy buenas clases, pero aquí los chiquillos vienen con temas efectivos que les afectan, entonces ese es un punto débil. Y vienen siempre con experiencias, la convivencia escolar es un chiste, es un modelo estandarizado para todos, aquí debería ser distinto
68. E: ¿cómo tendría que ser?
69. P: uno tendría que darse la vuelta con el niño, porque reacciona así, que haya un orientador. Aquí no hay nada, la inspectora queda loca, las medidas no se cumplen, las normas de convivencia no sirven para este lugar
70. E: ¿Así como las tienen definidas?
71. P: Si po, porque en otros trabajos hay confianza y yo no permito que a mis alumnos los suspendan, porque yo conozco la realidad de ellos.
72. E: Ahí hay un trabajo tuyo
73. P: eso, yo creo que aquí hay que formar profesores que se les permita y se les va a simplificar la vida, no sé que les permitan acompañar en los recreos
74. E: y ahí el rol de los docentes, tuyo y de tus compañeros en el trabajo en el taller, ¿cómo sería?

75. P: uno primero tiene que conocer experiencias. Yo aprendí mucho yendo a pasantías a lugares vulnerables donde observaba profesores que hacían buenas clases con niños de este perfil y obtenían buenos resultados. Entonces yo creo que las pasantías y en la disposición, hay profesores que no quieren estar aquí, que no quieren a los niños, que están cansados, entonces generan mucho más daño y no es por ser malas personas, es solo que no quieren estar. Entonces cuando tu no crees en lo que estás formando ..

76. E: Y tú señalabas que falta trabajo en equipo

77. P: Si, pero ha ido creciendo, antes nada, era como bien vertical

78. E: ¿ cuáles serían la características del trabajo en equipo que tú has visto que se ha ido ya instalando, que le falta pero se ha ido instalando. Cómo es ese trabajo en equipo?

79. P: Primero, la capacidad de traernos desde el que hacer educativo hacia una convivencia más sana y distinta. Siempre cuando uno parte la reflexión con instancias en donde se rompe el swicht, a planificar a tomar notas, la dinámica que surge entre nosotros es mucho mejor, entonces eso de planificar instancia distintas es mucho mejor e ir compartiendo e ir haciendo grupos con personas que nosotros no hemos trabajado nunca también es asertivo, ir conociendo a otras personas, esas cosas, esos pequeños grandes detalles, las imágenes, los detalles que han ido instalando para que nosotros podamos formar

80. E: y ¿ese trabajo en equipo en qué te ha ayudado?

81. P: A mirar a mi compañero

82. E: ¿sólo a mirar?

83. P: A conocerlo, a conocer sus experiencias a saber que opina sobre diferentes temas, a hacer trabajos en conjunto y también a darme cuenta que la pega de 3 o 4 sale mucho más liviana que uno solo

84. E: cuéntame de eso

85. P: Por ejemplo hablábamos sobre educación de calidad y todos empezamos a dar ideas y una profesora hizo un resumen de lo que habíamos dicho y yo había dicho el medio testamento, entonces con el aporte de cada uno hicimos un dibujo, un símbolo una actuación, algo súper lúdico, que representaba lo mismo que yo había escrito, entonces somos capaces de aportar para la vida de estos chiquillos, al hacer las cosas en conjunto todo iba a ser mas fácil, pero si yo defendía mi idea y los demás la suya no íbamos a llegar

nunca a un acuerdo, eso me llamo la atención, el poder aceptar al otro, el poder expresar tu idea.

86. E: y cuando señalas que les posibilita ponerse de acuerdo, llevar a la práctica cosas que tal vez para ti eran más complicadas porque tu desarrollabas más la idea y otro era más concreto, y en qué te ha ayudado el trabajo el aula, como profesor o cómo lo ves tu en relación a tus compañeros, un trabajo con estas características, te ha ayudado o no

87 P: Me ayudó en la práctica a mirar que no soy el protagonista de la clase, que lo son los alumnos, entonces eso aprendí, a dejar de hacer clases tan expositivas y aumentar la participación, lo fui asimilando desde la visión de todos podíamos llegar al mismo objetivo, entonces empecé a jugar con los matemáticos, poníamos cifras, colocábamos juegos, dábamos vuelta los números, entonces yo pedía para el grupo, hacíamos concursos, salían a la pizarra, dábamos timbres, premios y los alumnos empezaron a subir a colocar más atención, se motivaban y pasaba la clase volando. Entonces eso me ayudo a ver, que el trabajo de todos hacia un mismo objetivo, sale mucho mas fácil y entretenido, entonces aprendieron a escuchar al otro, que los niños levanten la mano, pidan la palabra, respeten la opinión del otro aun que no les parezca pero que escuchen, Entonces fue dando buenos resultados en matemáticas, entonces ellos ahí era una delicia

88. P:....entonces yo decía, este otro grupo tiene otra forma, la sala, yo, y la otra forma, entonces mostrai diferentes posibilidades, y eso es lo que aprendí aquí, que el aporte de cada uno es importante

89. E: sin verlo puntualmente para una clase en particular sino que solo con el hecho de participar ustedes en una clase en conjunto

90 P: si po, de asimilar po, del trabajo en equipo, ósea yo con mi curso trabajo en grupo, que se miren que se escuchen, el que va más adelante que pueda explicarle a sus compañeros, que hagan exposiciones colectivas, que defiendan sus ideas entonces ha sido más grato y eso tiene que ver con el trabajo en equipo, porque si uno es capaz de trabajar en equipo, uno puede traspasar eso a los niños también

91. E: Con el trabajo con tus pares, porque tu con tu curso desarrollas ciertas asignaturas pero también hay otros profesores que trabajan paralelamente contigo que desarrollan otros subsectores, ¿cómo ha sido ese trabajo, sigue igual?

92. P: ha sido chocante, porque no les gusta que les digan las cosas,
93. E: ¿por alguna problemática en especial?
94. P: Si, lo que pasa es que uno siente cuando la clase está bien estructurada o cuando los chicos están poniendo atención y te siguen, o cuando la clase es fome, entonces yo he tenido que acompañar en algunas clases
95. E: ¿por iniciativa propia?
96. P: no, porque yo trabajo con ellos, en paralelo, en la misma clase, siempre
97. E: disculpa, ¿esta política de acompañarse, se hace también en otros cursos?
- 98 P: en algunos
99. E: y eso ¿por alguna razón en especial?
100. P: si porque había que potenciar el trabajo en lenguaje y en ciencias en cuarto año y fue exclusivamente por eso
101. E: con los otros profesores has tenido una instancia, quizás no igual porque tu no los acompañas en las salas, pero quizás aquí en el taller, porque ustedes comparten cosas, tiene que ponerse de acuerdo en ciertos lineamientos desde las planificaciones, desde los objetivos, porque hay cosas que son comunes a todos, términos que son transversales, que pasa con eso, ese trabajo se ha podido dar con esas características?
102. P: ósea yo he ido con las personas que en mi cursos hacen clases, les he podido ir diciendo las cosas, pero igual ha habido choques
103. E: es decir, que todavía hay trabajo por hacer, según tu?
104. P: si, hay harto
105. E: ya, por lo que decías inicialmente
106. P: por la permisividad, hay cosas que yo por ejemplo que no tolero, que es el totalitarismo frente a los chiquillos, estos chicos van a explotar, los van a mandar a la cresta, entonces yo en verdad soy así con todo el mundo, yo le digo a la inspectora, pregúntale, date una vuelta con el niño, la rabia no es contra ti, si te hecha un garabato, no era para ti, te topaste en el camino ..lo suspenden.
107. E: para ti entonces el taller es una instancia importante
108. P: si
109. E: ¿Tienes algunas expectativas respecto del taller de reflexión?

110. P: Ósea me gustaría que fuera mas circular, que todos vayamos rotando en la preparación del tema, algo que tenga que ver con la sensibilidad, algo que motive antes de partir, que nos soltemos un poquito, que se preparen pequeños cariños

111. E: y eso posibilitaría ...

112. P: si, hay temas históricos. Entonces es una escuela municipalizada, pero tiene recursos, el tema de almorzar, por ejemplo yo propuse almorzar los miércoles todos juntos, donde cada uno traiga algo de su casa, entonces tiene que ver con las atenciones. Yo trabajé en una escuela muy pobre, eny ahí se daba una dinámica distinta, no habían auxiliares

113. E: Ahí hacían las cosas ustedes

114. P: Claro, educación para la vida, entonces aquí también hay que darse la vuelta con los chiquillos. Hay que enseñarles a tomar valor por la escuela, pero tenemos que partir por nosotros mismos.

115. E: Algún otro elemento que te gustaría agregar respecto del taller como instancia, de su organización, algo que quizá no se ha trabajado, ya me queda claro que uno de los elementos importantes es que todo el mundo pueda participar dentro de la organización

116. P: a mi me preocupa algo, es como que si se tomara más desde lo cuantitativo más que de lo cualitativo, eso no me gusta. Por ejemplo, las conversas de algunos profesores, que eliminan a algún chiquillo porque faltó, pero no se preocupan de porqué faltó, esos comentarios me desgastan, o decir que estos chicos no valen nada

117. E:¿ y porqué tú crees que ellos ven la realidad desde el ámbito cuantitativo?

118. P: Porque no hay un compromiso en algunos y tiran mala onda

119. E: ¿y tú has tenido la oportunidad de hacerles comentarios, de expresar tu opinión?

120. P: Ósea he dicho que la persona que no se sienta comprometida no tiene nada que hacer aquí, y se los digo con cariño y también he dicho que hay que revertir esto

121. E: ¿Cómo ha sido la respuesta?

122. P: escuchan, pero hay que ir haciendo un trabajo. Siento que a veces ganamos terrenos en algunas áreas pero de repente la mala onda mata todo esto. Hay compañeras que posiblemente este año se van a ir y es porque todavía no entienden el mensaje y me da lata porque para estar aquí de verdad se necesita querer esto, no es como cualquier colegio, se necesita querer estar. Entonces eso es lo que me complica, los compromisos, las decisiones y yo les digo, no tiene que ver contigo como persona, sino con el rol para educar, donde

quiero estar verdaderamente, o estoy aquí porque no tengo otro lugar. Entonces yo soy súper claro en esa área, a mi me duele cuando se me da el discurso y en la práctica no lo veo, si yo les digo a mis compañeros cuando hacen clases, estos niños no pueden aprender a pintar no más

123. E: es decir, por todo lo que tu expresas, esta instancia para ti es fundamental desde la perspectiva del ...

124. P: del decir..entonces de repente yo le digo a, tu eres demasiado buena, demasiado..

125. E: ¿tú crees que el taller debería ser liderado de otra forma?

126. P: yo creo que como equipo directivo hay cosas que no deberían preguntar, hay cosas que ellos deberían moderar, y eso es un problema en el equipo directivo, que hay miradas distintas, focos distintos, relaciones que se cruzan que son distintas. Entonces el equipo directivo tiene que apoderarse con claridad de lo que quiere y no tiene que ver con autoritarismo, si no con linear donde uno se tiene que mover, rallar la cancha en alguna áreas. Entonces eso es débil

127. E: ¿y crees qué eso influye en cómo se da la dinámica interna del taller y en general del establecimiento?

128. P: todo el rato, si uno cuando llega a trabajar tiene las cosas previstas, entonces es lo mismo en las relaciones, por ejemplos entre nosotros y los auxiliares, cuando un compañero decía, es que los auxiliares no pueden ir porque no son profesores, entonces esas cosas me duelen en el alma, esas cosas no las tolero. Aquí todos son importantes

129. E: ¿dices que aquí hay diferenciación en eso?

130. P: si po, eso si que me duele, es el primer lugar en el que hay diferenciaciones en el que he trabajado.

131. E: ¿desde todos?

132. P: no todos, pero hay una tendencia a no juntar a toda la comunidad

133. E. ¿y por qué crees que pasa eso?

134. P: porque eso que venía comentando de los directivos, del paseo de profes, no fueron los auxiliares, pero somos todos un equipo.

135. E: ¿y eso es lo que no se transmite?

136. P: Lo que los quieren ver, te digo, instaurar los días miércoles el almuerzo, vamos a comer juntos, esos detalles, esas cosas, por que eso es importante, porque en la sala el choque es muy fuerte con los cabros, es muy fuerte empezar a vincularse.

137. E: ¿Y cómo crees tú que debería empezar a entregarse ese mensaje, desde el almuerzo, desde el compartir con el auxiliar con quien sea, que es parte de la comunidad, cómo lo haces?

138. P: provocar el momento

139. E: ¿cómo lo provocas?

140. E: Organizando instancias de almuerzo, partir con una vez al mes. Esos detalles faltan, aprender a convivir, para tener mejor convivencia, una mejor relación, hemos ido avanzando pero tenemos que mejorar mucho en calidad humana, mucho

141. E:....no te quito más tiempo, te agradezco mucho, has aportado bastante a una visión específica pero también bien global respecto del taller y lo que implica al colegio, te lo agradezco mucho.

142. P: lo otro es que esta escuela debería funcionar en las tardes, talleres de preescolar, fútbol, cine, hasta las 8, aquí hay cabros jóvenes que tienen papas presos, entonces aquí la escuela tiene que moverse.

ENTREVISTA N°2

Establecimiento: Escuela Municipal
Comuna: San Joaquín
Duración: 11 minutos con 39 segundos
Entrevistado: Mujer, profesor jefe de Educación Básica
Fecha: Octubre 2010

1. E: Lo más importante es que puedas expresar desde tu experiencia cuál es tu apreciación de los talleres de reflexión? Qué valores le atribuyes y qué ha significado para ti participar en estos talleres?

2. P: Bueno, como te decía anteriormente he trabajado 2 años en el colegio, un poco más porque hice un remplazo pequeñito y he participado también en otros colegios en la reflexión pedagógica aunque igual tengo poca experiencia, hace pocos años me titulé, empecé a estudiar ya adulta, por lo tanto solamente tengo experiencia acá y en otro colegio. Con respecto a este tema que me preguntas, para mi la reflexión pedagógica es sumamente importante, para mi labor docente porque primero te reúnes con tus colegas, te comparten experiencias que te enriquecen, compartes cosas personales, porque es una instancia de comunicación. También en el aspecto pedagógico en mi experiencia te ayuda a resolver problemas con tu curso, ya sea disciplinarios como por ejemplo y sobre todo a los colegas que les han resultado las cosas, eso es mucho más enriquecedor, en ese sentido. También tu expones diagnósticos de tus grupos, de tus alumnos, das a conocer tu curso, cada una de las problemáticas de este, avances y retrocesos pedagógicos. También para mi ha sido bastante enriquecedor, porque a veces los colegas tenemos poco tiempo, entonces es un momento para juntarnos, reunirnos, para preguntar cómo estás. Pero en general creo que es una experiencia positiva.

3. E: ¿te ha permitido entonces compartir con tus compañeros de trabajo, y te ha posibilitado desarrollar mejor tu labor en el aula?

4. P: En ciertas ocasiones, porque generalmente se hace un trabajo más administrativo dentro de tu trabajo como profesor.
5. E: ¿en el taller dices tú?
6. P: si, en el taller, porque por ejemplo, llenas algunos documentos con exigencias del colegio, que tienen que ver con los aprendizajes de tu curso, pero en algunas ocasiones puede que me ayude, por ejemplo cuando nos reunimos en ciclo, el primer, segundo ciclo se comparten algunas ideas para cada ciclo que se podrían desarrollar dentro del colegio y que en definitiva ayuda a cada curso. Por ejemplo, para que quede más claro, se han propuesto algunas actividades de desarrollo, por ejemplo la fiesta de las palabras, las olimpiadas de matemáticas eso se ha hecho en reflexión, eso se ha hecho cuando nos hemos reunido profesores. Ideas que se hayan dado los profesores, en ese caso, claro ayuda, pero no siempre es así.
7. E: ¿no siempre es así, porque no se reúnen normalmente como nivel o porque la actividad está desarrollada de otra forma? ¿Por qué sería?
8. P: Yo creo que a lo mejor falta más organización
9. E. ¿Organización de qué tipo?
10. P: Organización por niveles, ciclos
11. E: considerarla como trabajo permanente..
12. P: Claro y por ejemplo podría hacer un trabajo más continuo, más formalizado, por ejemplo el primer ciclo que lo compartiera, por ejemplo pruebas, guías. Preparar a lo mejor pruebas con aquellas colegas especialistas en determinada área. En ese sentido yo creo que falta, no hay ese intercambio de conocimiento, de ayuda, más bien se expone el panorama de tu curso, dificultades, falencias, avances en el aprendizaje. Pero más que eso no.
13. E: es decir tu expones y das una información en un determinado tiempo
14. P: todas las semanas
15. E: Todas las semanas vas señalando información del curso, ¿pero a parte de eso?
16. P: Por eso te digo, no siempre es así
17. E: ¿no es algo que sea permanente, sistemático?
18. P: si, falta eso
19. E: Ese sería para ti una debilidad

20. P: Si, porque en comparación con el otro colegio en el que estuve. que hice mi práctica profesional, 6 meses aproximadamente, los profesores me consideraban como uno más a pesar de ser alumna en práctica. Bueno ahí se organizaba de otra manera, por ciclos y se compartía más, por ejemplo instrumentos evaluativos, como podías presentar una clase, por ejemplo con guías, diferentes estrategias. Te ayudaban, eran muy generosos, sin un problema te ayudaban, estaban muy abiertos a trabajar en equipos.

21. E. ¿Y qué otras fortalezas o debilidades ves en el taller?

22. P: bueno, fortalezas, lo que te dije antes, eso de que puedas compartir con tus colegas las vivencias con tu curso y también te haces el panorama de otros curso, conoces los problemas y como se enfrentan. Bueno y debilidades que falta un poco más de trabajo en equipo.

23. E: y ¿tú lo atribuyes a algo en específico, tienes una visión respecto de ello?

24. P: No lo tengo muy claro, igual estoy recién llegando, pero creo que se están haciendo cosas que ojalá se puedan perfeccionar en un tiempo, para que se potencie el trabajo como profesora. Creo que la reflexión pedagógica es para eso, porque generalmente tu trabajo lo haces en aula, y creo que debe haber un momento en que tu también puedas nutrirte de alguna manera de lo que pasa en el colegio, de lo que esperan de ti, los objetivos que se plantean para cada curso. Creo que falta un poco más de apoyo en ese sentido.

25. E: más apoyo

26. P: más apoyo, más en tu trabajo como persona, como docente más bien dicho, el trabajo particular. Bueno, pero por eso te digo que vengo recién llegando, no tengo más experiencia en otros lugares, entonces a lo mejor, no se como es la dinámica en otros lugares ...

27. E: ¿pero tu tienes la oportunidad de expresar tus opiniones en el taller?

28. P: Si, trato de exponer lo que pasa con mi curso, cuales son mis metas .. Si tengo el espacio para eso.

29. E: y desde la perspectiva de tu forma de ver el taller de reflexión, más allá de que lleves poco tiempo, porque ese puede ser un factor positivo, no necesariamente negativo, ¿has expresado alguna opinión respecto de eso?

30. P: no mucho

31. E: ¿has tenido un rol más observante?

32. P: más bien de participante, creo yo, porque no solamente estoy acá para hacer mi trabajo, creo que estoy para hacer otra cosa también

33. E: ¿ese es tu propósito, tu expectativa?

34. P: claro, creo que mi labor no es tanto de recibir no más, también estoy para proponer ideas. Con respecto a ese tema no las he planteado tan directamente.

35. E: ¿qué expectativas tienes tu respecto de eso?

36. P: me gustaría un poco más de apoyo, que ese día este para eso. Que no fueran tanto temas por ejemplo administrativos, en donde prácticamente te exponen solamente, y se te pasa la hora. Es decir me gustaría que tenga que ver más netamente con mi trabajo pedagógico, en mi práctica profesional, más que tanta información.

37. E. De acuerdo. Algo más que quieras agregar?

38. P: No ..

39. E: muchas gracias.

ENTREVISTA N°3

Establecimiento: Escuela Municipal
Comuna: San Joaquín
Duración: 15 minutos con 3 segundos
Entrevistado: Mujer, profesora jefe de Educación Básica
Fecha: Diciembre 2010

1. E: ¿Cuál es tu opinión respecto del Taller de Reflexión Pedagógica?
2. P: según mi opinión, es una instancia que nos permite aprender, reforzar algunas cosas que uno tiene débil profesionalmente. Lo que si, a mi me gustaría que fuera de otra forma, pero de repente es necesario que sea de esa manera
3. E: ¿de qué manera?
4. P: estructurada de esa forma, por ejemplo a mi me gustaría que aparte de todo lo académico, pedagógico, administrativo, técnico, que fuera más hacia la persona. Por ejemplo, te explico, que algún día se diga vámonos a un parque y en el parque hagamos la reflexión, y así sea una instancia donde tu te pongas a reflexionar sobre tu que hacer pedagógico. Y frente a la institución y al equipo al que perteneces, porque ahora nosotros tenemos equipo, en donde nos falta mucho para llevar un buen trabajo en equipo, un trabajo aprovechado, nos falta... Porque hay muchas personas que no han entendido aún que hay que compartir mucho con el compañero, trabajar en pro de, para ir todos yendo para el mismo lado.
5. E: ¿tú sientes que todavía falta para lograr eso?
6. P: Si, hay personas que todavía no entienden que hay que trabajar en equipo, es un trabajo en que todos tiene participación, unos lideran y tienen que llevar a cabo el camino. Y pienso que eso falta en esta escuela, a mi no porque me encanta trabajar en equipo...
7. E: Y lo que tu señalas que el día de hoy falta, pero ya lo están haciendo. ¿Ese trabajo que se esta haciendo, cómo ayuda al trabajo del aula?
8. P: En primer lugar en que las experiencias se transmiten y tu puedes empezar a poner en práctica las que han funcionado. También creo que se trabaja menos, por ejemplo un

proyecto que tengamos acá, o un programa, por ejemplo el de lectura silenciosa, este programa está planificado entonces tu solamente lo llevas a cabo, en cambio si cada uno estuviera en su isla, cada uno tendría que planificarlo?

9. E: es decir, ¿en ese ejemplo que tú das, han podido trabajar en forma conjunta?

10. P: si, no ha arrojado frutos excepcionales, porque estamos en un proceso, esperamos que más a futuro se vean los frutos. Pero pienso que no es un trabajo menor, un compartir con el otro. Lo que no tenemos tiempo en la reflexión, es por ejemplo decir, colegas yo en esta semana no me he sentido muy bien por esto y esto otro, cosas de ese tipo...

11. E: ¿tú hablas, de confianza? ¿Sientes que eso no está?

12. P: siento que no, no es que no haya confianza, pero creo que sería muy productivo que todo el equipo supiera que me sucede, porque esas vivencias, sufrimientos, dolores, éxitos, también son parte de tu vida.

13. E: ¿Cuándo tu manifiestas de tus sentimientos, son sentimientos al respecto de los objetivos que has logrado en tu que hacer, lo que te ha dado resultado o no?

14. P: Claro, de repente de las impotencias o frustraciones. Me gustaría que se diera una instancia de reflexión en ese ámbito.

15. E: ¿Y tú ves que a través de un trabajo colaborativo se podría dar una instancia así también?

16. P: si, porque creo que el equipo adquiriría más confianza, seguridad, firmeza, las personas se conocerían mejor, lo que es esencial, la buena comunicación. Ya que para que el trabajo sea productivo en el aula en donde se mejoren cosas a través de crear otras cosas, tiene que ser así, tiene que haber una cosa arraigada como equipo y de que estén todos de acuerdo, que todos pongan habilidades y todos trabajen lo mismo.

17. E: desde lo que planteas, dices que el día de hoy se está desarrollando, todavía faltan cosas, ¿pero de los elementos que acabas de decir, ha habido instancias concretas en que has podido lograr esos objetivos que señalas?

18. P: si, de repente hay cosas en que se ve un fruto que se logra...

19. E: por ejemplo tu dices trabajo productivo en el aula...

20. P: si, si

21. E: ¿han podido con el trabajo en conjunto con los colegas, poder traducirse a un trabajo con mayor productividad, han podido cumplir ciertos objetivos como establecimiento?

22. P: yo pienso que si, porque uno a partir de las vivencias de los compañeros, además de ir observándolos. Eso es una buena comunicación entre pares
23. E: es decir, ¿el trabajar en equipo hace que se vayan desarrollando más confianzas con el otro?
24. P: si, exacto. Para poder decirle, porque sabes que hay personas que se enojan. Yo soy de las personas que recibe todo lo que le pueden aportar, me lo digan en mala o en buena aunque prefiero que me lo digan en buena, pero si lo dicen en mala igual lo tomo, como una autocrítica y así puedo mejorar las cosas en el aula. Pero igual, de repente es frustrante que no logres cosas y ahí también viene la confianza en equipo, en decirle a la más cercana o algo así cuando hay reunión sobre las frustraciones que uno tiene.
25. E: Entonces tú hablas de ciertas fortalezas, productividad, comunicación, confianzas. ¿Alguna otra fortalezas o debilidad?
26. P: creo que los horarios son una debilidad. Nosotros tenemos muy poco tiempo para la jornada de reflexión.
27. E: alguna otra debilidad?
28. P: de repente se juntan mucho caracteres fuertes que no están dispuestos a hacer trabajo en conjunto.
29. E: pero para separar, es una debilidad de la instancia o es un aspecto que tiene que ver con los participantes, porque los caracteres fuertes pueden ser un elemento a favor o es con respecto al manejo?
30. P: claro, a eso me refiero
31. E: pero el manejo en relación a ¿cómo se lleva a cabo?
32. P: si, a eso
33. E: y de la instancia en si, tiempo que tiene que ver con la estructura y con la determinación de horarios, algún otro elemento?
34. P: ¿debilidad?
35. E: si
36. P: No, creo que el tiempo es la debilidad más grande
37. E: ¿ Tú tienes alguna expectativa con respecto a esta instancia, en términos de cómo ha ido su evolución?

38. P: Si, a mi me gustaría que haya una parte en donde se toque la emoción, porque es muy importante. Si tu estás con un trato interno, te cuesta después adaptarte, o captar o aceptar para llevar todo por una línea, porque o te desmotivas o te frustras. Por lo que me gustaría que el consejo de reflexión fuera más hacia la persona

39. E: ¿Alguna otra cosa que te gustaría agregar desde tu rol como docente?

40. P: si, que de repente necesitamos el consejo de reflexión para ver los avances de reflexión y en ves de eso se ven otros temas, de otros lados y llegan y llegan y se ocupa el tiempo en eso.

41. E: entonces ¿cuál sería la solicitud en el fondo?

42. P: que todo lo externo al que hacer pedagógico sea tratado en otra instancia porque es el único momento que el director tiene para darnos información de lo que está ocurriendo ya que eso no puede quedar afuera.

43. E: entonces, ¿ esta instancia como tal se ha ocupado para cumplir otros objetivos por no tener otro momento para hacerlo?

44. P: claro, pero podría crearse

45. E: Claro pero en este minuto es la instancia que hay y se está ocupando en otras cosas por qué?

46. P: Debido a que hay mucha intervención del ministerio que llegan de la dirección de educación, de carabineros, de bomberos. Entonces esa instancia se desaprovecha para mejoras en el trabajo técnico para los niños, las cosas que llegan son válidas, pero deberíamos dejar ese periodo para eso.

47. E: ¿Algo más?

48. P: pienso que acá la dirección se preocupa bastante por nosotros, porque no hay cosas dictatoriales, lo que encuentro muy bonito. Encuentro que es muy acertado, porque una persona presionada, a la que le impones todo, trabaja muy mal. Y encuentro que el director democrático que tenemos es muy bueno.

49. E: Muchas gracias por su tiempo.

ENTREVISTA N°4

Establecimiento: Escuela Municipal
Comuna: San Joaquín
Duración: 10 minutos con 38 segundos
Entrevistado: Mujer, profesora jefe de Educación Básica
Fecha: Diciembre 2010

1. E: ¡Buenas tardes! como lo conversamos anteriormente quisiera que me cuentes sobre tu experiencia en los talleres de reflexión pedagógica, tu participación y opinión respecto al trabajo realizado.

2. P: Con respecto a las estrategias, bueno aquí tenemos que ser muy ... para ayudar a los niños porque tenemos en cada curso distintos niveles, entonces tenemos que evaluar, tenemos que planificar en forma diferente, buscar miles de estrategias para ayudarlos porque tienen demasiados problemas, no solo de aprendizaje, más bien emocionales diría yo. Entonces es una constante lucha que va contra de nosotros en sentido de que no tenemos cursos parejos. Tenemos muchos niveles pero unos están en la etapa inicial, otros ..me entiendes. Entonces para nosotros es más difícil, pero los que llevamos más años sabemos que estos niños son así. Bueno y aquí nosotros tenemos el apoyo de la jefe de UTP, el director, la inspectora, que nos apoyan en todo sentido, en la parte pedagógica, la parte conductual aquí es difícil, uno aquí se tiene que encantar con los niños y para mi este año ha sido difícil, pero yo he tenido hartos logros porque siempre he trabajado con niños chicos.

3. E: ¿en qué cursos habías trabajado?

4. P: Cursos chicos, primeros, segundos...

5. E: ¿Y ahora?

6. P: quinto ..entonces fue un cambio terrible al comienzo pero ha sido un desafío

7. E: ¿un gran desafío?

8. P: Y he tenido grandes logros y me hace vivir más intensamente mi carrera, porque con los chicos en verdad no me cuesta nada.

9. E: señalabas el tema de las estrategias. ¿La reflexión te ha ayudado en ese sentido?
10. P: claro porque intercambiamos experiencias, comentamos los materiales que podemos usar entonces es una ayuda más, porque aquí todo nos sirve, todo, todo. Lo que hace el vecino, si le resultó o no, y tenemos poco tiempo, y cuando tenemos estas instancias hay que aprovecharlas.
11. E: ¿tú crees que esta instancia es útil?
12. P: Es útil, pero creo que es muy poco tiempo, y creo que se debería dedicar menos tiempo al papeleo, pero como sabes tu todo se basa en logros, en cantidades, entonces es como mucho la exigencia, pero ellos no se dan cuenta que el tiempo que tenemos nosotros es muy especial, entonces cuesta más llegar a los logros. Y todo este trabajo de proceso, de equipo no es fácil, para mi creo que es importante. Antes tenía más tiempo para esta reflexión porque nos daban más espacios para hacer guías, para trabajar más por niveles.
13. E: tu encuentras que eso ha disminuido
14. P: si porque están más evocados a los papeles
15. E: ¿pero a que te refieres cuando hablas de papeles?
16. P: Los papeles que nos piden sobre informes, todos los cambios nuevos, planificaciones.
17. E:¿y eso ha perjudicado hacer un trabajo que les permita compartir?
18. P: a lo mejor en parte, puede ser un aspecto, pero tampoco es relevante, pero si que como que de repente se necesitan esos espacios porque aquí se necesita el trabajo en equipo porque hay niños con mucha problemática entonces necesitamos apoyarnos.
19. E: ¿y ese trabajo en equipo como lo ves tú, qué características debiera tener?
20. P: Bueno, que un colega puede ir a ayudarte a mostrar lo que está haciendo, que se compartan ideas, duplas ..hay hartas cosas que se pueden hacer.
21. E: ¿y eso concretamente se ha hecho?
22. P: se hizo un tiempo, pero a veces no se puede hacer por un montón de cosas que suceden, que llegan actividades, papeles, esto de estar siendo evaluados por fuera, pruebas. Pero este año le hemos estado dando duro a las comprensiones de lectura, eso también te ayuda porque esas comprensiones de lectura que me daban yo les sacaba el jugo en lenguaje, las aprovechaba para el resto de la tarde, sacando oraciones, buscando palabras en el diccionario. Entonces yo les decía a los niños aprovéchenlas, sáquenles el jugo, yo creo

que hay muchas formas. Pero nuestro trabajo es grande, porque, mira nosotros tenemos grupos de niños que toman pastillas, hay niños que no están integrados, tengo muchos con déficit atencional, entonces es difícil, hay tanta cosa nueva, tanto cambio. Pero creo que todo nos aporta, la tecnología, las pizarras electrónicas, ósea todo ha ayudado, pero nosotros necesitamos quizás otra cosa en otro sentido a lo mejor que nos acompañaran más.

23. E: ¿Otra cosa que te gustaría agregar del trabajo en los Talleres de Reflexión?

24. P: Creo que para mí es importante el factor tiempo, este no alcanza. Tenemos muchos recursos, tenemos apoyo de la dirección, pero aquí se necesita gente que este así ¡papapa! Ponte tu, yo veo que la gente joven es como más light. Ósea yo no puedo exigirle a un niño que llegue siempre a las 8, ósea yo soy demasiado estructurada y creo igual que a los niños les gusta eso.

25. E: y eso de compartir tu experiencia con el trabajo de los niños, el poder compartir diferentes experiencias lo han podido trabajar en el taller?

26. P: Compartimos, pero no en su totalidad, más era cuando eran pequeñitos, ahora que están grandes, están como más metido en sus cosas. Yo lo veo así.

27. E: ¿tú dices que mientras están más grande falta compartir más el trabajo, pero con los chiquititos se da más?

28. P: no en su totalidad, pero se da más.

29. E: ¿Por qué crees que pasa?

30. P: porque los niños más grandes, creo que juegan más solos, pero un en cambio está más cercano a los chiquititos, pero yo me di cuenta que con este curso se presentó un escenario de artos logros, haciendo un balance. Pero no es fácil, pero como te digo, para mí ha sido una experiencia nueva.

31. E: ¿Algo más que quieras decir?

32. P: No.

33. E: Gracias...

ENTREVISTA N°5

Establecimiento: Escuela Municipal
Comuna: San Joaquín
Duración: 10 minutos con 14 segundos
Entrevistado: Mujer, profesora Jefe con antigüedad en la escuela
Fecha: Diciembre 2010

1. E: hola, bueno como lo hablamos anteriormente la idea es que me cuentes que opinas sobre el taller de Reflexión, la utilidad, las fortalezas, las debilidades, una apreciación general.

2. P: Personalmente creo que las fortalezas de este momento no se aprovechan al 100%, porque el horario está muy determinado, es como una tabla de una reunión de apoderados, tu hablas este tema, este tema y se acabó, entonces hay temas que no se pueden hablar en ese momento que son importantes para ti, como cosas que te han pasado en la semana o cosas así, pero en cambio los temas impartidos, de esos se hablan y de eso se habla, aquí está la pauta y eso es lo que se hace. O se ve un video de... por ejemplo, te hablo de un consejo común de esta escuela, bueno hoy día vamos a ver sistema de lectura en un primero básico en un colegio..., te muestran el video, se comenta el video y se terminó. Luego viene un tema, otro tema, luego se pasa a lo que es la unidad técnica, ustedes tienen que pasarme este papel, documentos y listo y se acabó. Entonces a veces uno quiere hablar de otro tema o de otra cosa y no se puede, como te digo, es como una tabla reunión de apoderados, está todo muy estipulado. Aparte que todos los colegas dicen, ...son las 4.30 hay que irse, a veces ni siquiera se termina, se da por terminado, por la hora, y a veces se sobrepasan en la hora y al siguiente taller se terminan antes, entonces los colegas comienzan, ...nos deben media hora la próxima semana, acuérdate y así nos vamos.

3. E: tu tienes esa apreciación respecto a la estructura

4. P: sí, muy estructurado

5. E: respecto del trabajo que se ha realizado, con las características que tu señalas, ¿igual ha sido de provecho para ti?

6. P: ¡ah! Creo que empecé por las debilidades, pero las fortalezas, digamos, igual me ha servido en lo personal igual, porque puedo compartir con otros colegas con mucha más experiencias que yo, trabajamos otros temas, tenemos otras ideas, no puedo compartir con otro de mi nivel, porque aquí hay un solo nivel por curso, pero puedo compartir sobre mis planificaciones, a mi me gusta planificar mensual y diario, y hay colegas que lo hacen igual que yo, y así podemos compartimos una materia, una unidad o nos facilitamos algún tipo de material. Con los colegas que tienen mucho años de experiencia, ... y así nos ayudamos, pero no con todos, sino que siempre hay una colega con la que uno se apega más, o te llevas mejor, bueno y eso, para mi es una fortaleza que me ayuden mis colegas, no tanto decir “ah yo no sé hacer esto” pero es que no es malo preguntar cuando uno no sabe, cuando no te acuerdas de algo, yo voy y pregunto. Y todos tienen muy buena disponibilidad, hay una actitud de apoyo y colaboración.

7. E: ¿eso te ha podido ayudar a ti a desarrollar el trabajo en el aula con mayor productividad?

8. P: claro, cuando yo llegue acá el tipo de ambiente era distinto, los niños eran distintos, el vocabulario, entonces igual al principio me costó acostumbrarme y bueno, después con el tiempo me fui acostumbrando

9. E: ¿cuanto tiempo llevas acá?

10. P: un año, voy a cumplir un año. Pero igual me costó acostumbrarme, el vocabulario, la conducta, las reglas del colegio, cosas que uno no puede hacer nada, ya están estructuradas. Bueno, entonces esas cosas son fortalezas, pero en cuanto fortalezas en fin, hay compañerismo, hay apoyo de la jefe técnica también, porque material que le pido ella me ayuda. En temas de unidad, porque en general no me cuesta mucho conseguirme material.

11. E: ¿entonces esta instancia te ha ayudado al trabajo en el aula?

12. P: si, me ha ayudado. Me ayuda bastante en cuento a mis planificaciones en el aula, yo soy una profesora muy de la planificación, me gusta que queden las cosas muy claras.

13. E: es decir, ha sido positivo para ti?

14. P. si, muy positivo.

15. E: ¿dime, crees tú que esta instancia ha ayudado a cumplir los objetivos de la escuela?

16. P: no, creo que tendría que ser de otro tipo, planteado de otra forma ..no sé que se haga un mapa conceptual y todos lleguemos al objetivo, en forma compartida, que no sea impuesto, pero no creo que ayude.

17. E: ¿y a ustedes no les consultan respecto de eso?

18. P: No.

19. E: ¿cómo se definen las temáticas?

20. P: vienen definidas desde los que dirigen los talleres

21. E: en ningún momento les consultan sobre si las consideran importantes?

22. P:No, ósea si a alguien no le gusta un video nos dicen, les vamos a conseguir otro.

23. E: algo más que quieras agregar?

24. P: No, creo que ahí esta bien.

25. E: Muchas gracias..

ENTREVISTA N° 6

Establecimiento: Escuela Municipal
Comuna: San Joaquín
Duración: 16 minutos con 48 segundos
Entrevistado: Mujer, profesora jefe de Educación Básica
Fecha: Diciembre 2010

1. E: dime que opinas respecto al taller de reflexión, debilidades, fortalezas, en que influye en el aula, qué ha sido de provecho para ti?

2. P: Bueno, la primera vez que conversamos fue cuando por primera vez me puse a pensar para que era este taller, porque como antes era consejo de profesores. entonces me quedé con la idea de que era para ver el tema específico de los alumnos. Entonces, hasta que me hiciste la pregunta, no pensaba que podía ser algo distinto, y claro pensándolo bien yo me doy cuenta que no se llega a la reflexión en si, porque no hay tiempo. Se ha intentado y se han dispuesto momentos para ampliar un poco más lo que es la reflexión pero el tiempo igual siempre está limitado. Nosotros tenemos 2 horas y 15 minutos, donde estamos todos los profesores y no hay tiempo para reflexionar sobre eso. También el tema que planteé la otra vez, fue que la reflexión se puede hacer sobre diversos temas, no solo de lo que ocurre dentro de de la clase sino con todo lo que tiene que ver con dentro de la escuela. Entonces por ejemplo, cuando una reflexión de disciplina se ha hecho en torno a los alumnos que tienen mayores problemas conductuales, no hemos hecho un tema en si, como si en otras ocasiones pero igual hemos reflexionado respecto al tema como comunidad de profesores, en equipo. Porque la idea es estar todos en la misma sintonía, por ejemplo yo no les hago clases a los mayores pero si en alguna ocasión tuve que remplazar a un colega, entonces la idea es que cuando un profesor vaya a la sala tenga la misma línea que el profesor remplazado y eso si se ha logrado.

3. E: es decir, ¿ tu sientes que a través del trabajo hecho en el taller hay más coherencia en una línea de trabajo que va más allá de la persona?

4. P: si, es que lo que pasa es que dentro de la sala de clases cada uno maneja de forma distinta la clase, ha servido hablar en los consejos sobre como ha sido.

5. E: ¿Sobre como uno debe actuar, en el tema de disciplina u otro aspecto todos actúan de la misma forma?

6. P: claro, se intenta.

7. E: y sientes que eso ha ido ayudando a que el ambiente sea más efectivo.

8. P: claro, porque los alumnos también en esta escuela quieren hacer ellos lo que quieren, entonces si uno tiene claro lo que tiene y no tiene que hacer, no te van a manipular ni te van a manejar.

9. E: claro, no va a ser una actitud de que un profesor hace una cosa y otro otra, porque todos dicen lo mismo, ¿a eso te refieres?

10. P: claro, de hecho me ha pasado en ocasiones que me dicen que una profesora deja hacer tal cosa, pero yo les digo, no se lo que hagan los demás, pero yo no lo voy a hacer porque se que no corresponde. Porque también se puede dar que en una situación especial se haya dado, hay ocasiones en que los niños se confunden, porque por ejemplo no se puede comer en la sala y en las convivencias se confunden, pero después van aprendiendo.

11. E: ¿y qué otros aspectos consideras que son de importancia y son relevantes en el taller?

12. P: lo que pasa es que el tema de disciplina aquí es muy fuerte, hay muchos problemas de disciplina. Entonces me gustaría que se compartieran más experiencias de trabajos en la sala de clases exitosas o procedimientos o metodologías que uno tiene que pudo haber aprendido en algún lugar o que se yo, y que se lo pueda transmitir a otro, porque yo creo que para eso está también la reflexión.

13. E. ¿y eso se ha podido desarrollar de alguna forma en el taller?

14. P: no sé si en alguna ocasión, nosotros estuvimos viendo unos videos y pudimos hablar en relación a eso pero que cada uno haya dicho , yo hice esto y me funcionó o lo explicó, o hizo la clase delante de nosotros, para que nosotros viéramos eso no se ha hecho.

15. E: Es decir, un compartir en la cual un profesor enseñe a otro profesor, eso es lo que te gustaría?

16. P: si, o por lo menos por niveles, por ejemplo, 1º,2º porque la profundización cambia, pero son los mismo contenidos a veces. Entonces, creo que seria bueno, aparte aquí las profesores han pasado por todos los cursos entonces, tienen experiencia porque no contar y mostrar lo que han hecho,

17. E: ¿eso falta según tú?

18. P: si, aunque no sé si en otra escuela se da, no tengo idea, como te he dicho yo no tengo más experiencia que en estos talleres
19. E: de acuerdo, pero para ti una instancia de este tipo debería contemplar una ,...
20. P: es que es reflexión pedagógica entonces, si, debiera ser en relación a eso,
21. E: bueno, debilidades hablaste del tiempo. Fortalezas la oportunidad de ser coherente en el tema de la disciplina. ¿Otro aspecto que te gustaría agregar, o expectativas, o que concretamente te ha ayudado?
22. P: Lo que pasa es que soy una persona muy receptiva, cuando veo que alguien hace bien algo, yo lo hago, no como todos mis colegas, entonces yo aprendo del trabajo de mis compañeros. Entonces creo que seria bueno que todos los profesores seamos más receptivos, hay muchos que son muy cerrados, pero eso es un tema muy personal.
23. E: ¿tú encuentras que el tema de la personalidad de algunos profesores hace que no estén tan disponibles?
24. P: si, pero también el tema más personal, ósea esto de que se forman grupos y no se aceptan por ser de diferentes grupos, aunque sea buena idea. Eso para mi es una debilidad.
25. E: entonces, dices que eso no ayuda a que haya una colaboración. ¿Y son demasiado marcados los grupos?
26. P: Lo que pasa es que creo que la dirección sabe de eso, entonces maneja la situación de manera que no llegue a la confrontación.
27. E: ¿y cómo lo maneja?
28. P: yo creo que no está bien. Yo hablaría con cada persona involucrada porque eso entorpece el trabajo y en el fondo es un trabajo personal pero afecta a los niños, el que puedan conocer otro tipo de enseñanzas.
29. E: ¿y qué estrategias consideras tu que la dirección ha tomado para evitar la confrontación?
30. P: es que es una idea no más, pero el tema de las opiniones, ósea no hay mucha opinión. El que cada uno diga lo que hace, no existe, nosotros vemos videos y hablamos sobre él, pero no sobre lo que cada uno hace.
31. E: y a eso no se llega porque ninguno da opiniones al respecto, ¿o por la estructura del trabajo?
32. P: no, porqué la pregunta es clara, que opinan del video.

33. E: pero si digieras tu opinión y agregaras elementos de la realidad podrías cambiar un poco la dinámica.
34. P: si, de hecho se ha hecho, pero es esa opinión y después se sigue en el tema anterior.
35. E: ¿ahí tiene que ver el moderador dices tú?
36. P: si es que se dice una opinión y después yo no me voy a meter en la idea del otro, es muy estandarizado.
37. E: ¿Está controlada la situación, tanto en la estructura como en la actitud de las personas?
38. P: lo que pasa, es que es una apreciación no más, no es que se vea así. Por ejemplo, hay colegas que hablan sobre algo y yo pienso, ya esta hablando sobre algo que no corresponde y yo solo me centro en la pregunta. Porque es más un tema de no incomodar, porque si alguien empieza a hablar sobre algo no acorde uno se da cuenta y no sigue en el tema no más.
39. E: entonces hay conflictos que discriminan el trabajo.
40. P: si, pero tampoco es tanto. Es decir, yo digo, somos personas y tenemos que aprender a tolerarnos. Yo he sabido de otras escuelas que son más unidos, y aquí igual es súper difícil porque todo el tiempo estamos preocupados de los chiquillos. Pero igual por ejemplo en el almuerzo tenemos prohibido hablar sobre trabajo, independiente que después sigamos trabajando, pero de repente hay algunos que empiezan a decir, no es que tengo que hacer esto y esto ...
41. E: ¿ustedes se juntan siempre a almorzar?
42. P: Ósea un grupo que si, generalmente almorzamos juntos.
43. E: que bueno. ¿Algo más que quieras agregar?
44. P: no sé, ya metí la pata. Ósea yo estudié en este colegio y veía el colegio como alumna, y verlo del otro lado es más difícil, porque es el trabajo, entonces las obligaciones, los deberes, entonces es distinto, distinto.
45. E: te agradezco mucho tu tiempo y disposición.

ENTREVISTA N° 7

Establecimiento: Escuela Municipal
Comuna: San Joaquín
Duración: 46 minutos con 33 segundos
Entrevistado: Mujer, Docente Técnica
Fecha: Diciembre 2010

1. E: En primera instancia te agradezco esta oportunidad de conversar y la idea es que desde tu experiencia en este colegio nos cuentes tu apreciación y opinión respecto de los talleres de reflexión.

2. P: Creo que es un espacio fundamental en las unidades educativas y que efectivamente reporta mucho mejoramiento a lo que es la práctica docente, porque en la medida que se tomen acuerdos y que el espacio sea resguardado y que se cumpla con las horas determinadas, lo encuentro muy valioso. Antes teníamos consejos de profesores habituales, pero no teníamos este espacio semanal, en cambio ahora sí, y eso ha sido una ganancia enorme. Todo lo que se trate de trabajo pedagógico, es en base a acuerdos por lo tanto, como este es un trabajo en equipo sin duda si no existen esos tiempo para organizarnos, ponernos de acuerdo, revisar, retroalimentar, contarnos experiencias, es imposible avanzar. Entonces para mí es un momento muy valioso. El poder ayudar, mirar los objetivos y por supuesto intentar establecer planes de mejoramiento al interior de las unidades educativas. Entonces fue muy productivo, el ponernos de acuerdo, el elaborar un trabajo técnico al interior

3. E: ¿fuiste jefa técnica también?

4. P: Sí, estuve remplazando la jefatura técnica durante un tiempo y estuve en el equipo de gestión y ahí construimos bastante porque estuve en ese colegio 22 años, un colegio que tenía excelencia pedagógica y aún la tiene, entonces el trabajo técnico era muy intensivo y desde ahí fue una gran oportunidad participar en estas reflexiones y desde ahí ir haciendo equipos y desde ahí mismo tener la posibilidad de iniciar el proceso de auto evaluarnos y esto partió en que nosotros construíamos algunos instrumentos de evaluación que fue muy

significativo, porque el ponernos de acuerdo en cómo lo hacíamos fue un gran tema y fue muy enriquecedor y productivo.

5. E: ¿y acá?

6. P: bueno desde que asumí la jefatura técnica

7. E: ¿cuanto tiempo llevas acá?

8. P: 3 años. Bueno ha sido un espacio que he intentado de empoderarme y dándole mucho más relevancia a lo técnico pedagógico que a lo administrativo. Ha sido un tema constante de planificarnos con la dirección para tratar de que los minutos sean los máximos, porque creo que el trabajo es muy amplio en este colegio, ha sido un trabajo de partir mirando los planes y programas lo que no ha sido muy fácil porque no estaba muy claro el tema. Entonces aquí había un tema de que el concepto vulnerable era lo primordial y desde ahí se partía, pero no se vinculaba el deber ser con los contenidos mínimos, que era lo que se tenía que lograr. Mi postura de jefatura técnica fue el de mirar el deber ser del establecimiento, aun que los niños estuvieran más alejados y desde ahí empezar a construir planificaciones que nos costó mucho, porque los profesores consideraban que estaba muy alejada de la realidad, pero yo no me puedo quedar con lo mínimo, ósea no me puedo quedar con una escuela en que se hace mucha arte pero no se aprende a escribir...

9. E: entonces con respecto a tu rol y con el trabajo que se ha realizado cual sería tu percepción de lo que ha pasado?

10. P: Bueno yo creo que hemos ido progresando, porque como te digo, partimos mirando los planes y programas y no fue un periodo corto porque también había una agencia externa que intervenía y costaba mucho el tema de los planes y programas porque no estaban de acuerdo con los contenidos mínimos y aprendizajes esperados.

11. E: ¿es decir, tú dices que esos temas no eran trabajados?

12. P: eran trabajados pero no eran el fuerte, el referente no era el vincular con los planes y programas. Entonces de ahí partimos, inculcando ese tipo de mirada, apoyándonos después con los mapas de progresos y con todo lo que está vigente de los planes y programas del establecimiento. Porque mucho tiempo en este colegio no se podían mirar el trabajo dentro de ese contexto porque los niños estaban en otras condiciones, aquí tampoco se podía trabajar para el SIMCE porque estaba muy lejos de nuestra realidad.

13. E: ¿Esta progresión, planificación, vinculamiento con los planes y programas, contenidos mínimos obligatorios y la dinámica interna cómo se empezó a dar entre ustedes, los docentes?

14. P: en un comienzo no fue fácil, costó bastante mirarnos desde un punto de vista más técnico.

15. E: ¿Qué costaba, los contenidos, el vincular un docente con otro?

16. P: Yo creo que fundamentalmente tener una nueva mirada de lo que era una jefatura técnica. Porque pedían referentes técnicos y establecido y eso no era habitual. Entonces el punto de vista era que era demasiado exigente

17. E: ¿pero te lo manifestaron?

18. P: si, que era muy exigente y que no estaba al alcance, por la dificultad que tenían los alumnos, pero ahí yo decía que nosotros teníamos que dar los máximos esfuerzos y hacer lo que fuese necesario. Eso fue el comienzo, cuando llegué. Luego seguimos progresando en enfatizar los aprendizajes de los niños y empezamos a mirar respecto de las evaluaciones. Empezamos a realizar evaluaciones de nivel y los resultados eran muy bajas y también ahí tuvimos que ver como nos echábamos la culpa por decir,

19. E: ¿esas evaluaciones las realizaban en el Taller de Reflexión?

20. P: claro, hacíamos evaluaciones sobre lo que los profesores realizaban y se evaluaban en forma semestral y luego se hacía una entrega de resultado sobre los niveles de los niños. Construíamos los instrumentos de evaluación a partir de los contenidos que ellos iban trabajando

21. E: ¿esta construcción la hicieron de forma conjunta?

22. P: si, porque ellos entregaban los ítems

23. E: ¿En el taller?

24. P: si, ellos decían, haber cómo estaba evaluando usted? Qué instrumento utiliza. Se empezó a pedir los instrumentos y se construyó un protocolo, que tenía que ver con que efectivamente la evaluación tuviera objetivos, la cantidad de ítems, que niveles de logros. Entonces cada profesor entregaba los instrumentos. Yo solamente lo revisaba en la jefatura técnica y hacíamos un calendario de aplicación y aplicábamos

25. E: de acuerdo, pero para volver al taller de reflexión, ¿ahí ellos compartían su instrumento? ¿Eran analizados entre todos? Se utilizaba la instancia para crear una línea

común en evaluación o fue algo que en algún minuto se tocó en términos de información pero nada más.

26. P: mira lo que hacíamos fundamentalmente era entregar algunos lineamientos generales desde la jefatura técnica, pero también la idea era motivar a los profesores respecto de lo que ellos manejaban respecto del tema de evaluación y después de unas encuestas se reconoció que lo que menos dominio se tenía era respecto a esto. Entonces, se empezaron a hacer perfeccionamientos porque había muchas falencias.

27. E: ¿esos perfeccionamientos se hacían en el taller?

28. P: si, y empezamos apoyar con unos instrumentos estandarizados y los empezamos a dar a conocer, pero también desde la construcción que partiera de ellos, que no pregunten cosas que no saben. Pero no nos iba bien, y ese era un gran tema, entonces ese análisis a pesar de que ellos mismos entregaban sus pruebas, las pasábamos y los resultados eran malos

29. E: ¿y el análisis se hacia en el taller?

30. P: si, en el taller se veían los resultados y eran lapidarios

31. E: ¿podríamos decir que el taller se ocupaba como instancia técnica desde este punto de vista de progresión en este nuevo rol de la jefatura técnica que quería instalar, también tenía aspectos administrativos y además empezaron a hacer perfeccionamientos?

32. P: si

33. E: Entonces, ¿qué características tenía internamente el taller?

34. P: Siempre se trató de formar equipos, lo que ha costado muchísimo, todavía no está al 100% y si habría sido así los progresos habrían sido todavía más notables. Sigo intentándolo, y en la práctica funciona, pero cuando vamos a la aplicación de los objetivos institucionales siempre hay un poco de diferencias, algunas miradas distintas, que cuesta ponerse de acuerdo desde el punto de vista de las disposiciones. Creo que las disposiciones del cuerpo docente de repente cuesta limar, pero ahí a veces ya hay temas personales, por eso siempre mi mirada ha sido el tema profesional, a pesar de todas las diferencias tenemos que aprender a acercarnos y eso siempre ha sido la meta. Que a un curso le vaya bien es importante, pero lo más importante es que un profesor pueda colaborar con todo el equipo, porque es la institución. Entonces esa mirada ha sido reiterativa.

35. E: entonces, fortalezas y debilidades que tú has observado

36. P: fortaleza es que hemos ido de menos a más, el grupo se ve mucho masafiado, ha habido muchos cambios, la gente se va dando cuenta que lo más importante son los niños, cuanto están aprendiendo. Lo otro fundamental es cumplir con las metas, he hecho muchas reflexiones en torno a que no estamos cumpliendo con lo necesario, entonces nos tenemos que cuestionar y la mirada va por eso, pero nos guste o no nos guste se nos evalúa externamente.

37. E: ¿alguna otra fortaleza?

38. P: creo que los lazos respecto de esas miradas no tan simplistas de quedarnos con un techo tan bajo se han ido ampliando

39. E: dices que tenían una mirada superficial

40. P: mirando más que nada lo que es la población de los niños, estos niños son de la legua y no van a aprender más porque son de la legua. Entonces, como te digo, esa ha sido la mirada no tan simplista sino que el tema era poner límites y los límites estaban muy instalados. Todavía existe eso en el colegio que tienen esa visión que son para mi muy escasas.

41. E: cuando tu hablas de límites ...

42. P: esos límites son esas expectativas, son los niños que están en esa condición y no van a aprender más

E: ¿ellos mismos se ponen eso límites?

43. P: si, entonces es difícil que podamos enseñarles más porque no van a poder. Bajas expectativas con lo que era el rendimiento de los niños, entonces creo que ha sido muy difícil de erradicar, las bajas expectativas, porque es una mirada distinta. Si yo digo, no puedo enseñarles más cosas a estos niños porque son de la legua, eso se transmite, para mi la parte emocional tiene mucha fuerza.

44. E: ¿eso sería entonces una debilidad?

45. P: Claro, entonces creo que en la medida que no se tengan altas expectativas, eso juega muy en contra.

46. E: ¿Entonces esta debilidad influía en el trabajo que se realizaba en el taller en el minuto de analizar y compartir un trabajo como institución?

P: de todas maneras, porque todas las respuestas tendían a ese gran marco. Que los resultados son estos porque los niños son de la legua, sus padres son drogadictos, todo se vinculaba con eso, pero no con el saber que estamos haciendo nosotros.

47. E: para entender, ¿la disposición, la falta de trabajo en equipo que ha ido mejorando, las bajas expectativas, estos tres elementos no permitían una reflexión más profunda?

48. P: Haber, en la medida que se han ido trabajando estos talleres, el irnos mirando, cómo y qué es más importante para lograr esta función docente, se ha ido facilitando, pero igual ha sido una barrera difícil de saltar y tener otra mirada. Cuando yo estoy pegado con una mirada, que los niños no vienen, que son pobres, es imposible que se avance a lo otro que tenga que ver con interacción pedagógica y eso ha sido el gran salto que hemos dado desde hace un año, año y medio, ya nos estamos haciendo cargo. Porque antes era lo otro y ahora nos estamos haciendo cargo, obviamente yo entiendo los procesos y como te digo en un proceso que uno quiere instalar en una unidad educativa es imposible dar vuelta todo porque o bien quedas como un tirano que quiere imponer, etc. Para mí entonces los procesos son de diálogo, y esta jefatura pedagógica tiene que ver con eso, con ir dialogando, no imponiendo, porque eso puede traer muchos conflictos.

49. E: De acuerdo, este trabajo en equipo que ha ido en evolución, tiene otros elementos en estas 2 horas que puedan alterar, que tenga una versión mayor, aparte de las disposiciones, de las expectativas o de la realidad del docente en sí como característica del taller?

50. P: mira, yo creo que el tiempo efectivamente. Nosotros este año redujimos el tiempo para trabajar. Y claro, de pronto por las mismas necesidades es necesario tener talleres de autocuidado y de repente es necesario también tenerlos más establecidos, pero también hay que hacerlos fuera de horario, entonces ahí los docentes no se quedan, por lo que he tenido que ir incluyéndolos en el taller de reflexión, pero no es el tiempo suficiente, para estar en condiciones para trabajar.

51. E: ¿estos talleres de auto cuidado han dado resultado?

52. P: yo creo que sí, obviamente no del 100% porque nuevamente no todos se disponen de la misma manera

53. E: ¿por qué, no todos han participado?

54. P: si todos, está incluido en el taller. Yo creo que igual ha sido positivo, ha tenido una recepción positiva desde el punto de vista de encontrarse todos, en el sentido de que todos tenemos puntos vulnerables, también se ha bajado un poco la barrera de ansiedad de los profesores, de decir esto lo sé o esto no lo sé. Aquí estamos todos aprendiendo, y no es necesario que todos sepamos todo de todo.

55. E: ¿habían temas respecto de eso?

56. P: Exacto, tengo que bajar también esas ansiedades. Aquí no se trata que la jefa técnica le vaya a encontrar todo malo a las planificaciones, nunca hice eso. Creo que el docente se merece respeto y ya el traer planificaciones ya es un trabajo, ahora obviamente uno puede

hacer unos apoyos, pero instalar esa apertura de que uno necesita una prueba y aquí estoy. Y eso ha sido mi postura, yo estoy aquí para colaborar, porque soy docente de aula también y eso está dando bastante resultado ahora, eso de que el profesor no sienta que lo van a venir a fiscalizar, sino que lo vienen a acompañar, a ayudar.

57. E: Tú señalaste tiempo, en el cual incluyen diversas actividades, de las cuales ya has nombrado varias. Eso significa tiempo de profundizar respecto de lo que se está haciendo, puedes precisar con respecto a ese tiempo y la forma de utilizarlo.

58. P: Creo que el tiempo tiene que ver con la gestión que se haga de este, de repente podemos tener 2 o 3 horas, pero cuando tenemos todo organizado es lo necesario. De pronto se tenía la idea de que era una reflexión y salían temas y temas y nos relajábamos mucho y resulta de que la reunión está y hay que tomar acuerdos y tiene que quedar la evidencia de lo que estamos haciendo. Entonces, a veces eso no gustaba mucho, pero para mi el tiempo tiene que ser muy eficiente.

59. E: ¿entonces tu hablas ahí de organización?

60. P: Claro, y de poder planificar la reflexión, ósea de repente se dice “ lanunca nos deja un tiempito para nosotros” y también lo tengo en las encuestas que recibo, siempre las hago para ver lo que se puede mejorar.

61. E: esa es una práctica tuya, ¿cada cuanto tiempo las tomas?

62. P: si, es relativo el tiempo, depende de lo que se está viendo.

63. E: ¿y eso tú lo ves, lo informas, lo consideras en la planificación, es manifestado en la reflexión?

64. P: si, porque creo que el recibir reportes de los distintos integrantes del equipo es valioso y a veces la gente no se atreve a decirlo en voz alta pero si lo dice por papel.

65. E: expectativas tuyas ...

66. P: la idea de mejoramiento. Nosotros tenemos que levantar el establecimiento, los niños son muy capaces y nosotros tenemos que ser lo suficientemente profesionales para estar acorde con lo que los niños necesitan. Y desde la jefatura técnica también, ósea disponer de todo lo que uno ha aprendido, de todo lo que uno tiene para ese mejoramiento, para que sea efectivo. Creo que vamos bien encaminados y bueno los resultados tendrán que demostrarlo, es un proceso. Ósea lo demás viene siendo especulación, porque uno puede decir, bueno estamos haciendo muchas estrategias pero también la implementación profunda y que realmente se esté realizando con los medios de planificación totalmente verídicos es lo que importa, porque de pronto uno puede ver que muchas cosas se están dando, es el deber ser, la

instalación. Entonces este año fuimos mucho más a lo que está pasando realmente en estas dos horas

67. E: ¿cuando hablas de interacción, te refieres a las características de cómo trabajo yo con el otro?

68. P: interacción pedagógica

69 E: Trabajo colaborativo, es como un sinónimo

70. P: si, pero fundamentalmente pedagógico, la interacción entre profesor alumno

71. E: y entre profesores?

72. P: si, también, sin duda.

73. E: ¿y eso se da en el taller?

74. P: ahora yo creo que si

75. E: ¿y logran tomar acuerdos con respecto a qué aportar a la institución, se llegan a tomar acuerdos o líneas comunes en variados temas?

76. P: si, hemos trabajado, este año en la medida que se puede los talleres se han acertado. Han habido muchas diferencias, pero se ha ido trabajando de manera de poder tener miradas distintas y ellos se reúnen en un espacio y exponen después y llegan a un acuerdo.

77. E: ¿Pero este trabajo de ciclos o de niveles se hace frecuentemente o en temas en específico?

78. P: se intenta trabajar en ciclos, a veces se hace más difícil, porque de repente se necesitan miradas más colectivas, por ejemplo esto de ver la práctica en el aula, se necesitaba que todos tuviéramos la misma mirada entonces se instalaba un trabajo colaborativo pero con todos.

79. E: ¿y ahí se pudo tomar una línea común? ¿Todos tienen una estructura de trabajo en la clase?

80. P: claro, en la planificación lo fundamental es tener el objetivo, el inicio, el desarrollo y el cierre. Y ahí fuimos trabajando con videos que también fue una mirada distinta. Porque costó igual ver las buenas prácticas, como docentes nos cuesta mucho destacar al otro. Creo que es un tema profesional

81. E: ¿Por celos?

82. P: claro y tiene que ver no solamente con este establecimiento. Como profesores nos cuesta ver lo bueno del otro.

83. E: y cuesta por eso, ¿o por ejemplo ahora que dices que ya lo están haciendo, ha habido algún cambio al respecto?

84. P: si, yo creo que uno de los cambios buenos ha sido mirar otras experiencias, por ejemplo al ver videos.

85. E: ¿Videos de aquí, de la escuela o ejemplos de otras partes?

86. P: videos del ministerio de educación, de clases. Entonces se miró desde ahí y yo creí que era muy necesario y lo otro no resultó muy bueno, entonces ...

87. E: ¿qué era lo otro perdón?

88. P: Ver que colegas tenían buenas prácticas,

89. E: ¿y todavía no lo hacen?

90. P: si, pero menos, porque no se generaba un ambiente muy bueno. Ósea se está haciendo, por ejemplo lo que se está haciendo con el 4º, se está haciendo y se está mirando muy bien.

91. E: ¿y todos los docentes tienen esa reacción? Porque aquí hay docentes que llevan muchos años y otros que son relativamente nuevos.

92. P: no, entonces sirvió esto de los videos, fue muy productivo.

93. E: ¿se están contando sus cosas?

94. P: si, entonces ya desde mirar ese video hemos ido rescatando también cosas, y ha sido muy productivo y también uno se da cuenta que estamos haciendo cosas que salen ahí.

95. E: se han visto en estos videos

96. P: exacto

97. E: y dime, ¿ellos han podido trabajar con el otro y ver que se puede aprender del compañero de trabajo?

98. P: Mira es difícil, pero uno se va dando cuenta en distintas situaciones que van trabajando en duplas, en grupos, cosas que van surgiendo de ellos mismos. Entonces creo que hay caminos que hay que ir regando

99. E: ¿tú lo ves desde la motivación de ellos más que de la definición de sus roles?

100. P: yo creo que es muy fuerte la voluntad y la motivación, depende mucho de la disposición. Para mi la educación tiene mucho que ver con la motivación, por eso nuestras prácticas de relajación, de poder dialogar son todo un tema que se han ido estableciendo

101. E: ¿hay prácticas de relajación?

102. P: si, con lo niños también. El tema del diálogo es muy importante, lo que era un tema muy fuerte aquí. Entonces fuimos de menos a más, hemos ido progresando, desde el punto de vista que yo puedo discrepar totalmente con lo que dices y te puedo arruinar pero con argumentos que vayan hacia lo que corresponde, no hacia las descalificaciones personales.

103. E: ¿algún otro elemento que no haya salido todavía?
104. P: Creo que el tema que hace una unidad educativa donde se ha requerido una presencia mía muy integral. Eso ha sido muy valioso para mí, porque uno como persona siempre está dispuesta a ir creciendo y creo que si en las otras unidades educativas fue todo más técnico, aquí fue mucho más el tema emocional, entonces eso me ha permitido profundizar un área que me gusta mucho, que es la psicología. Esa parte para mí ha sido muy gratificante
105. E: ¿tú sientes que has aportado a una mayor armonía?
106. P: lo intento, me sentiría más o menos satisfecha si se lograra establecer un trabajo más armónico y finalmente estoy segurísima que se darán los resultados.
107. E: y de la mano con lo que señalaste al principio que era vincularlo a lo técnico pedagógico, que anteriormente no se trabajaba con ese énfasis
108. P: Claro, aquí una cosa va de la mano con la otra. Si yo tengo las disposiciones, la parte técnica la puedo ir instalando.
109. E: ¿y esto que en general has señalado tiene algún grado de vinculación con la encuesta que le hiciste a los docentes?
110. P: yo creo que sí, yo creo que ellos se están autoevaluando de una manera más positiva, como más seguros de lo que saben.
111. E: ¿esto es conversado con el director, hacen un análisis en conjunto?
112. P: sí, generalmente se está trabajando en equipo. Hay algunas áreas que se lleva mucho más la parte técnica, que es la que lidera el trabajo técnico pedagógico y desde esta mirada, lo que es la vinculación, los valores y todo eso, es una instalación de una mirada institucional. Aquí el trato cordial, la apertura, es fundamental, si no tenemos eso difícilmente se construye una educación de calidad. El respeto, ser solidario, pero no solo decirlo, también implantarlo en el equipo docente, no puedo pedir algo que yo no soy capaz de hacer.
113. E: ¿es decir, hay una apertura a opiniones a cambios?
114. P: sí, totalmente. Si nos dicen con argumentos sólidos, perfecto. Muchas modificaciones se han hecho en este camino de ir viendo como nos podemos adecuar.
115. E: algo más que quieras señalar.
116. P: Por el momento no.
117. E: Bueno, muchas gracias por tu disposición y tiempo.

ENTREVISTA N° 8

Establecimiento: Escuela Municipal
Comuna: San Joaquín
Duración: 33 minutos con 55 segundos
Entrevistado: Hombre, Docente - Directivo
Fecha: Diciembre 2010

1. E: ¡Buenos días!, como le señalé anteriormente a través de esta entrevista quisiera que usted exprese su apreciación y opinión respecto a los talleres de reflexión pedagógica.
2. P: yo creo que ... hablamos de consejos, reflexión, que antiguamente se llamaba consejo. Aunque se trataban antiguamente muchos temas administrativos y a veces información de circulares que llegaban, de concursos, de proyectos y se perdía el tiempo y no se enfocaba mucho a lo meramente curricular que era lo fundamental, entonces ahora se ha evitado eso y creo que más del 95% se está avocando a lo curricular. Son dos horas y para mi sinceramente son pocas, porque a pesar de que seamos un colegio pequeño siempre se necesita más tiempo para poder resolver todas las situaciones curriculares pedagógicas, los problemas de los alumnos que tiene situaciones no de aprendizaje, la parte de disciplina, conducta, entonces eso acarrea más tiempo de las dos horas. Entonces, muchas veces necesitamos esas dos horas donde se puede estar intercambiando experiencias por los cursos, los profesores, pero también se necesitan un tiempo en donde la jefa de UTP organice los trabajos, y en eso se necesitan más de dos horas. Entonces yo te digo que la fortaleza es que nos reunimos en la parte curricular, que antiguamente no se veía así, ahora es solo curricular y yo evito, por eso que tenemos un libro de circulares donde mandamos toda la información ya sea administrativa, la mandamos. A no ser que sea algo puntual, urgente nos reunimos, pero específicamente es la parte curricular, donde nosotros trabajamos, eso es lo bueno. Ahora, lo que faltaría es más tiempo, pero no lo dan, porque estamos en un sistema de corporación donde estoy ahí dibujando con las horas, entonces por ejemplo, donde tienes acá? en la reflexión, me dan las horas, en la reflexión, en la

planificación, te das cuenta, entonces también están las horas extra programáticas que también están ahí, entonces nos están dando 35 horas a cada profesor, ese es el contrato y con as 35 horas nos queda justo para las dos horas de reflexión y tenemos que hacer ahí ejercicios con los profesores especialistas.

3. E: ¿para que también puedan participar en esa instancia que es común?

4. P: Si, pero no todos porque si yo tomo la carga horaria de las 35 horas y hago a un profesor venir de las 8 a las 3.30 me está haciendo más de las 35 horas.

5. E: se sobrepasa.

6. P: si, entonces que es lo que tenemos que hacer, es dibujar con Ed. física, inglés, religión, o música para que el profesor un día a la semana llegue a la 10 de la mañana y así puedo tenerlo en la reflexión.

7. E: ... y no se sobrepase a su contrato.

8. P: exacto, entonces yo tengo que tomarlo porque a mi me interesa que esté en la reflexión, no están el 100%, porque es imposible que estén. Por decirte, los profesores de religión y música no están, entonces la misma profesora que tuve que modificarle el horario a la, que estaba haciendo el reemplazo, por eso te dije que este último tiempo se estaba integrando porque antiguamente no se estaba integrando.

9. E: ¿ Es decir, los profesores de especialidad en su contrato no está incluido el taller de reflexión ?

10. P: Si, entonces en muchos colegios yo he escuchado que están tomando las 35 horas y les dan dos horas adicionales pero por vía SEP, pagado por vía SEP. A mi me interesa donde se pague, y es difícil el contrato con 35 horas, porque cuando hubo un concurso ahora que me mandaron cuales eran los requerimientos de la escuela, que yo le puse;.. necesito un profesor especialista en lenguaje, especialista en matemáticas y especialista en lero básico, ósea no hay especialidad en primero básico, pero que tenga experiencia, porque cuesta. Una profesora de primero básico necesita experiencia para trabajar en primero, no es llegar y tirarse, es toda una secuencia. Bueno y lo mandé con 38 horas... no! Me dijo 38 horas es imposible, 30?. No, como 30, que hago con 30 con un profesor, entonces ahí dije 35, y así quedó.

11. E: en relación a las fortalezas y debilidades del consejo, del taller, que me puedes decir.

12. P: mira, es rico, porque hay una participación de todos. Estamos intercambiando todas las experiencias con los profesores, estamos haciendo todo lo nuevo que podemos implementar, los profesores en cada aula y eso lo vamos transmitiendo y es bueno porque todos nos ayudamos. Eso es bueno porque hay una participación en conjunto. Se trabaja también por sub ciclos, donde trabajamos temas en específico donde hay que trabajar por sub ciclos o por primer ciclo, segundo ciclo. Y esas son las fortalezas, es un trabajo rico porque se trabaja en conjunto con la gran mayoría de los profesores. Y debilidades, no sé, yo creo que la mayor debilidad sería el tiempo porque está el espacio, tenemos infraestructura, cuando necesitamos trabajar en algo, tenemos el data, todo. Entonces en ese sentido no hay mayores dificultades, si más que nada es el tiempo. Y que los colegas, bueno no siempre es un trabajo rico al 100% pero la gran mayoría si. Hay colegas que dicen por ejemplo, tomamos un tema en específico, y te dicen que ya lo trabajamos, ya lo hemos visto tantas veces, pero, uno dice, no se ha hecho realidad, lo tenemos, lo asimilamos nosotros, pero cuándo lo dimos a conocer, lo impartimos en el curso.

Y hay que volver a lo mismo a tomarlo nuevamente. Yo creo que hemos hecho tantos cursos, pero no llega a terreno. Entonces la idea es que todo este perfeccionamiento, todas estas capacitaciones y reflexiones que estamos haciendo en este periodo sean útiles no solamente en ese momento sino que se replique hacia el ahora y como podemos nosotros como jefatura, como dirección, te digo UTP, directores, inspector, como ver también fiscalizar, porque lamentablemente yo te digo nos tienen que estar fiscalizando o monitoreando, porque de repente si no nos monitorean empezamos a relajarnos, es un mal del ser humano, de todos. Entonces tenemos que estar constantemente viendo, “oye acuérdate que vimos eso, hay un trabajo, ¿cómo va? ¿Lo estás aplicando, no lo estás aplicando, cómo te fue, qué problemas tuviste?” Si no lo hacemos, no se hace. Yo te digo, la lectura silenciosa, cosa que tenemos instalada, muchas veces hay que estar mirando, “es que no me resulta, pero ¿por qué” es que hay que hacerlo, porque tuviste un problema, eso no significa que hay que instalarlo y mantenerlo. Por eso todas las reflexiones son buenas mientras se lleven a cabo y se apliquen, porque nos podríamos estar reuniendo todos los días y que quede entre nosotros.

13. E: es decir tu señalas que una de las características es que han podido dedicarse a lo curricular?

14. P: si

15. E: ¿Dentro del taller que características ha tenido este trabajo curricular, cómo han procedido, ha sido efectiva la reflexión entre los docentes, cómo han estado las disposiciones respecto de llegar y llevar el trabajo al aula?

16. P: Ósea si uno tuviera que hacer un balance y hacer un porcentaje como resultado, nunca vamos a llegar al 100%, siempre hay un margen de que las cosas no van a resultar porque o esa persona no lo tomó bien o no le interesa mucho o no cree que es tan conveniente entonces, no lo habla, por eso es tan importante el monitoreo nuestro. A nosotros nos ha dado resultado porque hemos tratado de ir más al aula, no lo ideal, porque lo ideal sería ir más aún al aula, pero hemos tratado porque el año pasado fuimos menos y este año visitamos más el aula, estuvimos monitoreando, asistiendo, porque la idea es intercambiar ideas. Si yo voy a una sala y veo dificultades, llamo a ese profesor y en conjunto vamos analizando y aprendiendo y ayudándonos entre todos, la idea no es ser punitivo y decirle “tu no sabes” sino que ir ayudándolos, Siempre le he dicho a, aquí pueden llegar muchos profesores que a lo mejor no se manejen tan bien en la parte curricular y les podemos prestar ropa, ayudarlos, pero lo importante es que tengan carácter y puedan dominar un curso para así poder instalar todo lo que quiera instalar y ahí vamos viendo y vamos ayudando. Ahora, muchos colegas en la reflexión no tienen una disponibilidad del 100% y uno lo nota y a veces se pueden formar pequeños conflictos, pero eso es bueno, ese intercambio de opiniones, pero que sea con un punto central que es para mejorar.

17. E: Es decir han habido situaciones en que se han manifestado distintos pareceres y que han llegado a un grado de conflicto, ¿pero esas instancias han llegado a buen termino, qué pasa con eso?

18. P: Ese conflicto, que han pasado algunos que no han sido grandes, pero hay algunas pequeñas diferencias de opiniones, pero siempre después llegamos a un consenso y hacemos reaccionar a las personas de que estamos por esto y que es lo mejor porque de repente cuesta un poco que ella pueda visualizar que era lo correcto pero después hablándolo más detenidamente, porque a veces uno se acalora en la pasión de la discusión, entonces lo analizamos, lo dejamos pendiente y lo analizamos profundamente y luego lo retomamos en el consejo y llegamos a un acuerdo notable.

19. E: ¿y esta instancia ha posibilitado cumplir los objetivos que tienen como escuela?
20. P: yo creo que sí, porque toda esta instancia ha sido enriquecedora. Creo que nos falta mucho eso sí, no hemos llegado a lo culmine.
21. E: ¿Qué consideras que falta?
22. P: En mi modo de ver, yo hace un tiempo veía el rendimiento de los profesores, dando una escala del uno al diez, mi trabajo lo hacía marcando un 3 o un 4, porque había una mentalidad distinta, “que estos niños no pueden, hay que entregarles lo mínimo. No me voy a esforzar en este curso” Entonces hemos ido cambiando esta mentalidad, entonces yo creo que ya no es un cuatrito sino que es tal vez un 6, un 7, no hemos llegado al 10 pero estamos yendo a eso. Este año por ejemplo, me gustó mucho lo que hizoy espero que tenga los resultados que tienen que ser en el 4º básico. En el 4º básico en el segundo semestre se hizo un trabajo bien planificado, pero monitoreado día a día, hora a hora, minuto a minuto, para mí fue ideal. Lamentablemente falta el tiempo, porque ese trabajo que se hizo me gustaría que se haga para 1º, 2º, 3º ... Ósea tener un equipo por ejemplo para el 1º, un equipo de tres o cuatro personas que se evoquen de lleno al curso, aparte de una profesora jefe, yo le decía a a mí me interesa psicopedagoga en todos los cursos, para apoyar al profesor jefe, sería lo ideal.
23. E: ¿el trabajo que aludes realizado en el 4º básico, se trabajó en el taller de reflexión?
24. P: se hicieron varias estrategias, en la sala de clases y en el taller de reflexión. Porque después que se trabajaba en el aula se juntaba el equipo y veían todas las dificultades, viendo como remediarlas inmediatamente.
25. E: Pero eso implicaba un trabajo en equipo para establecer coherencias en cómo trabajar.
26. P: exactamente, entonces se adecuó el horario para que por ejemplo, el profesor jefe, que era ..., la psicopedagoga, la educadora diferencial, y la jefa de UTP se reunieran, por decirte el día miércoles a la 5ª y la 6ª y ahí yo les daba el tiempo, buscaban los horarios y se reunían, aparte del taller de reflexión.
27. E: ¿Es cuando compartían como se enfrentaba el trabajo con el 4º, aparte del taller de reflexión, porque no alcanzaban?
28. P: exactamente.

29. E: Y ese trabajo sería un ejemplo, de trabajo en equipo en la escuela, que podría ser replicado en todos los talleres de reflexión pero para todo el mundo.

30. P: si, yo lo veo así. Fue un trabajo muy rico. Y por qué te lo digo, porque estoy seguro, creo, que los resultados SIMCE van a subir y espero que el salto sea considerable porque ese fue el fruto de un trabajo profesional al 500%. ¿Por qué no se hizo antes?, no sé, porque tu me podrías preguntar ¿por qué empezó el 2º semestre? Porque, lamentablemente estábamos viendo algunas estrategias que se estaban haciendo y se analizó y se invirtió todo y dijimos que había que hacerlo de otra manera. Y creo que dio resultado, de juntar gente que estaba trabajando en el 4º, profesor jefe, matemáticas, lenguaje, psicopedagoga, yo también estuve en matemáticas involucrado un poco, por el tiempo no pude estar el 100%, me encanta meterme a las salas, espero el próximo año meterme a las salas.

31. E: ¿y todos los profesores trabajaban juntos?

32. P: exactamente. Entonces hubo un intercambio rico no hubieron dificultades, hubo un acuerdo en común de todo el trabajo, y hubo disponibilidad, eso es lo más importante, cuando uno está al servicio. Cuando el jefe de UTP te da una recomendación, tomarla bien porque es una crítica constructiva.

33. E: esa disponibilidad que aludes tú, aspecto que consideras importante, ¿en los talleres se da?

34. P: si se da, pero no es como el otro trabajo.

35. E: ¿qué podría faltar?

36. P: Es que el otro es más general, vemos situaciones más generales. Pero como este fue de un curso en específico, entonces se enfocaba de otra manera. A lo mejor podría replantearse la reflexión, en el sentido de cómo lo hicimos acá. Por decirte,... 1º y 2º, pero nos faltaría más gente. Ya, 1º y 2º, los dos profesores, más un psicopedagogo, más una educadora diferencial, oye trabajan ustedes 3 abogados solamente a este trabajo y buscar estrategias para mejorar el trabajo en el aula y todas las dificultades que hayan. Y la próxima semana nos vamos a reunir y ver qué te resultó, qué no te resultó.

37. E: De acuerdo, tú decías que igual ustedes tenía un trabajo por nivel, ¿porqué es distinto?, ¿Cuál es la diferencia entre lo que acabas de decir y lo que si se ha realizado, qué es lo que hacen regularmente?

38. P: regularmente estamos viendo todo lo que son los porcentajes y todas las metas que se han cumplido viendo los porcentajes de los rendimientos en los distintos sub sectores para ir revisando y como enfrentarlos de buena manera para poderlos subir. La jefa de UTP dio muchas muestras de ejemplos de situaciones de colegios de distintas partes de Santiago, de matemáticas, lenguaje, y fuimos analizando, viendo si ese es una idea nuestra y cómo podemos enfocarla, cada uno de nosotros opinó de esta situación.

39. E: Este insumo ayuda en el trabajo del aula, pero señalas que todavía falta, ¿qué sería lo que falta?

40. P: Ósea se hace cosas pero falta mucho. Y para eso se necesita más tiempo del equipo para poder asistir, coordinar a los profesores, ir al aula.

41. E: entonces, tú dices que esa falta de precisión, que es lo concreto que ellos requieren se da por diferentes razones. Una de ellas es tiempo, la otra es la disponibilidad de los profesores, algo más?

42. P: Lo otro es, que es lo fundamental, es el compromiso del docente, porque si yo quiero que estos niños puedan crecer, aprender, yo tengo que esforzarme más y lo tengo que hacer, porque si no lo hago quedo marcando el paso, y se estaba marcando el paso. Entonces la idea es esa, hay gente que tiene mayor compromiso que otra, y la gente que tiene menor compromiso hay que monitorearla de más cerca, porque yo necesito que hagan las cosas que quiero que hagan, y no las están haciendo bien, entonces tengo que revisar todo detalladamente, la planificación, que se yo, vamos a llamarla, qué es lo que estás haciendo, las pruebas, los vamos a evaluar, pero nos los vas a evaluar tú, porque para mi la evaluación es externa, por eso contratamos a la psicopedagoga y ya lo estaba haciendo, pero mejor ahora que tenemos a, que nos hizo la evaluación ahora por lo tanto ya nos entregaron los resultados, que te los tengo que mandar. Entonces vienen y sacan la foto, entonces cada profesor dirá, qué es lo que hice, y cada uno ve ahí en pantalla. “ ..ya mi curso llegó hasta el 50, pero debería haber llegado al 70, ya a ver, qué es lo que hice” Por la asistencia, por problemas de aprendizaje, pero que otra cosa, ósea hay problemas en específico, niños que están en integración, niños que no vienen en toda la semana, entonces no hay una secuencia, lógico que va a repercutir en ese porcentaje, que no es lo que yo quería, pero contrastarlo, por eso es importante hacer la pega que tiene que hacer cada uno, hacerla bien con compromiso y entregarle todo lo que hay que entregarle al niño y tampoco entregar el

plan de estudio porque hay que pasar los 20 contenidos, la idea es pasarlo y que los chiquillos asimilen lo que están pasando.

43. E: y algún otro elemento en esa línea?

44. P: No

45. E: Desde ese rol, algún aspecto que considera que deba cambiar, alguna autocrítica?

46. P: Fíjate que yo, ósea aunque uno lidera junto a la UTP, ósea más que nada creo que es un trabajo en conjunto.

47. E. pero en términos de organización, ustedes tienen una manera de hacerlo, desde esa mirada consideras que haya algunos aspectos que se tengan que mejorar, que haya que agregar pensando en la evaluación del trabajo de mejor calidad para los niños?

48. P: yo pienso que no, que lo que estamos haciendo está bien enfocado. Lo que si falta que los colegas tengan mayor disponibilidad, en algunas situaciones, no siempre, no quiero decir que los colegas no estén dispuestos a asumir su rol y a poder enfrentar situaciones nuevas y a enfrentarlo, pero falta asumir un mayor compromiso y a eso es lo que queremos llegar, que la gran mayoría, por lo menos mas del 50% tengan un compromiso mayor.

49. E: ¿Y en ese compromiso, ustedes comparten con ellos o les consultan respecto de cómo hacer el lineamiento para el taller de reflexión?

50. P: Si.

51. E: ¿cómo lo hacen?

52. P: todo lo que se va a enfrentar, o planificar dentro de la institución, siempre soy muy cuidadoso en pedir la opinión. Si, hay que planificar un trabajo, un taller distinto, si alguien trae una idea nueva, porque colegas yo le digo, aquí no está cerrado todo, aquí no somos lo que planificamos y tiramos, listo hay que hacerlo y así se hace. Si alguien colega tiene un proyecto innovador, disponibilidad total para que podamos al menos intentarlo, revisarlo y ver si es factible, ósea hay libertad para eso.

53. E: Ya, ¿ustedes tienen un procedimiento establecido para llegar y planificar lo talleres? ¿Lo planifican semestralmente, anualmente, mensualmente?

54. P: generalmente hay una planificación mensual que está hecha, pero van apareciendo cosas y ahí se caen otras, pero en general hay una planificación.

55. E: y esa planificación, cuando ustedes la estructuran, es tomando en cuenta lo que señalan los docentes, o hay un docente con ustedes, cómo lo hacen?

56. P: Mira, siempre está el equipo que trabaja, hemos tenido pocas reuniones con el EGE (equipo de gestión), que ahí están todos los representantes, y ahí vamos viendo algunos lineamientos para poder sacarlos y enfrentarlos en reflexión. No siempre, no se dio mucho este año.

57. E: ¿por qué en el EGE ¿cuántas veces se reúne?

58. P: la idea es que se reúna una vez al mes y creo que nos hemos reunido unas 4 veces por año, este año. Más nos hemos reunido con el consejo escolar, yo entre el consejo escolar y el EGE; interiormente prefiero al EGE, pero como viene de arriba donde hay que dar todo a conocer al consejo escolar, sin desmerecer al consejo, pero tenemos gente también de afuera, los apoderados, los asistentes, los alumnos, no quiero desmerecer a los alumnos, pero también hay un trabajo rígido con los profesores, con el EGE.

59. E: En el EGE se trabajan otras temáticas aparte de lo curricular que se refiere a lo administrativo, de cursos y otros, pero como ustedes señalaban la instancia sería ocupar el EGE también para trabajar lo curricular en conjunto con los docentes y ahí planificar sus instancias de trabajo, pero en esta ocasión fue una debilidad por algún motivo.

60. P: claro, por ejemplo todo lo que hemos implementado, lo de comprensión lectora, los 15 minutos de lectura silenciosa en la mañana, los ejercicios de relajación, todo se trabajó en el taller de reflexión y no fue una idea que se impuso, estamos todos de acuerdo, puede que alguien no esté de acuerdo, puede ser lo mínimo, pero no por uno, si vamos viendo que es una cosa positiva y nos va a dar resultados, vamos adelante.

60. E: algún otro comentario que quieras agregar.

61. P: no, más que nada, es rica la reflexión pero es poca. Yo creo que todos los días una media hora de sobra para ver lo que hicimos, como lo hicimos hoy día, que hicimos que no hicimos, que pasó, mira yo te puedo ayudar. Pero no se puede, en fin.

62. E: ¿Qué cree usted, desde su rol, es la apreciación de los docentes del taller de Reflexión, del trabajo que se realiza?

63. P: mira yo quiero ser bien honesto, hay gente que toma las cosas por exportación, por cumplir pero en verdad no pasa nada. No es la gran mayoría, pero hay colegas que son así.

64. E: y ahí aludes a lo que decías antes del compromiso

65. P: exacto, entonces y uno por qué lo ve, en un momento dicen si es todo bonito, lo vamos a hacer y después cuando vas viendo el que hacer diario de la persona y donde está. Ósea tu dices, era pura boca, y hay gente que es por decir más piola y en el aula a veces

quedas con la boca abierta, ósea yo siempre le digo si hay algo positivo háganlo, no estén preguntando, háganlo.

66. E: ¿Algo más que agrega?

67. P: En realidad no,

68. E: Muchas gracias por todo.