



**Universidad Virtual
Escuela de Graduados en Educación**

**Maneras y estrategias como colaboran y comparten conocimiento
los profesores de la escuela primaria Enrique Pinto para mejorar su
práctica docente**

**Tesis para obtener el grado de:
Maestría en Procesos de Enseñanza y Aprendizaje**

Presenta:

Alba Rosa Fuentes Hernández

Asesor tutor:

Licda. Gabriela Gancz Kahan

Asesor titular:

Dr. Manuel Flores Fahara

San Rafael, Alajuela, Costa Rica

Abril, 2012

Hoja Electrónica de Firmas

El trabajo que se presenta fue [VEREDICTO] por el comité formado por los siguientes académicos:

Mtra. Gabriela Gancz Kahan (asesor principal)

Tecnológico de Monterrey, Universidad Virtual, Escuela de Graduados en Educación

Dr. Manuel Flores Fahara

Tecnológico de Monterrey, Universidad Virtual, Escuela de Graduados en Educación

El acta que ampara este veredicto está bajo resguardo en la Dirección de Servicios Escolares del Tecnológico de Monterrey, como lo requiere la legislación respectiva en México.

Dedicatoria

A mis hijos Zuleyka y Níkholas, mis motores, mis razones para avanzar, por haberme comprendido y cedido su espacio. Por haber respetado mi tiempo y por estar ahí apoyándome siempre, acompañándome en este proyecto.

A mi padre que desde el cielo me acompaña y me cuida. Pero sobre todo me conforta en mis horas de cansancio.

A mi familia por sentirse orgullosa de mí. Por confiar y por amarme incondicionalmente. Hoy soy como ser humano el resultado de la interacción con ellos.

A José Luis. Pues en medio de la tormenta fue un faro de luz, un puerto seguro, el mejor de los hangares. Siempre con voz amiga, su apoyo sincero y su transmisión de energía positiva, logró que canalice la mía y hoy tenga las alas más fuertes para el vuelo.

Agradecimientos

Al llegar al final de este camino y volver la mirada atrás es preciso levantar la vista al cielo y con profundo agradecimiento sentir la presencia de Dios en cada uno de los pasos y decisiones tomadas en estos años como estudiante.

Quiero agradecer a mi amigo Mauricio Flores quien me contó sobre las becas para la maestría y me impulsó. Porque creía que era digna de intentarlo. Así como a mis compañeros de escuela Enrique Pinto, por su apoyo en el proceso y en la investigación. Sin ellos hubiese sido muy difícil culminar la tarea.

A todos y cada uno de los compañeros y maestros en el transcurso de estos años. De todos y cada uno aprendí algo nuevo. Aprendí a conocerlos y a conocerme a través del hacer equipo con ellos.

Mi más y profundo agradecimiento se lo externo al Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey y a la Fundación CRUSA. La beca por ellos otorgada me permitió cumplir con un sueño que de lo contrario hubiese sido casi imposible de alcanzar. Traté de devolverles su inversión aprendiendo cuanto podía y lo seguiré haciendo dando lo mejor de mí como profesional renovado.

Al maestro Manuel Fahara y a la maestra Gabriela Gancz. Su seguimiento y guía han sido invaluable en este trabajo.

Como dice la cantautora Mercedes Sosa he de decir yo también “Gracias a la vida que me ha dado tanto”

Maneras y estrategias como colaboran y comparten conocimiento los profesores de la escuela primaria Enrique Pinto para mejorar su práctica docente

Resumen

En este estudio importa conocer la posición de la escuela como organización para favorecer o afectar el trabajo colaborativo. Las formas en que colaboran y comparten conocimiento los docentes para mejorar su práctica pedagógica. Es una investigación cualitativa de tipo etnográfica. El investigador incursionó en el campo alrededor de dos meses apoyado con instrumentos para la observación participante y entrevistas. Compartió reuniones formales e informales de los profesores. Posteriormente categorizó los datos y analizó a partir del método de triangulación. Algunos de los hallazgos reflejan que al aprender juntos se facilita y mejora el trabajo. Con ello han creado una cultura de trabajo colaborativo dentro de los profesores. El ambiente institucional genera hilos delgados de compromiso con la labor educativa. El conocimiento se comparte desde la perspectiva de una comunidad de aprendizaje. El trabajo colaborativo colegiado e integrador de niveles y comités de trabajo surge indistintamente de manera espontánea entre profesores o por convocatoria del área administrativa. En materia educativa este estudio es relevante por cuanto es un acercamiento a la forma en que comparten los profesores en este nuevo milenio. Es una ventana para conocer la escuela como organización. Además de visualizar la práctica docente cuando se toman decisiones en conjunto, se plantean y defienden puntos de vista y se busca innovar.

Índice de Contenido

Hoja Electrónica de Firmas	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Resumen.....	v
Índice de Contenido.....	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Introducción.....	x
Capítulo 1: Planteamiento del problema	1
Introducción.....	1
1.1 Antecedentes	1
1.2 Contexto Institucional	3
1.3 Planteamiento del problema.....	6
1.4 Objetivos de la investigación	7
1.5 Justificación	8
1.6 Limitaciones del estudio	10
Capítulo 2: Marco Teórico	12
Introducción.....	12
2.1 Sociedad del Conocimiento y profesorado	13
2.1.1 Exigencias a la escuela y los docentes en la sociedad del conocimiento.	13
2.1.2 Comunidades de aprendizaje y docencia.	17
2.2. Desarrollo profesional, formación permanente y colaboración entre docente	19
2.2.1 Docentes y propio aprendizaje.....	19
2.2.2 La práctica docente y la reflexión.	20
2.2.3 La colaboración desde la formación, y en la práctica docente.....	23
2.3 Proyectos formativos de centro educativo y colaboración.....	29
2.3.1 La escuela como organización que aprende.	29
2.3.2 Centro educativo y Formación del profesorado.....	32
2.3.3 Modelo Pedagógico Institucional.....	35

2.4 Investigaciones.....	38
Conclusión.....	42
Capítulo 3: Metodología de la investigación.....	46
Introducción.....	46
3.1 Enfoque metodológico.....	47
3.1.1 <i>Papel del investigador.</i>	48
3.2 Participantes.....	49
3.3 Instrumentos utilizados.....	51
3.3.1 <i>Observación participante.</i>	52
3.4.2 <i>La entrevista a profundidad</i>	54
3.5 Metodología.....	55
3.6 Análisis de datos.....	59
Capítulo 4: Análisis e interpretación de resultados.....	62
Introducción.....	62
4.1 Escuela y práctica docente: ambiente institucional y espacios incidentes en el trabajo colaborativo de los docentes.....	62
4.1.1 <i>Categoría Ambiente institucional.</i>	63
4.1.3 <i>Categoría Ventajas y desventajas del trabajo colaborativo en la escuela</i>	70
4.1.4 <i>Categoría posición de la administración en torno a la colaboración docente.</i>	73
4.2 Colaboración entre docentes: Maneras de compartir conocimiento y crecimiento en el ejercicio de la práctica docente.....	74
4.2.1 <i>Categoría organización a lo interno de los niveles o grados</i>	74
4.2.3 <i>Categoría formas de compartir conocimiento entre colegas</i>	77
4.2.4 <i>Categoría estrategias para compartir conocimiento y mejoramiento de la práctica docente.</i>	80
4.3 Colaboración y mejoramiento de la práctica docente.....	82
4.3.1 <i>Categoría perfil del profesor colaborativo.</i>	82
4.3.2 <i>El reto para trabajar colaborativamente entre profesores</i>	86
Capítulo 5: Conclusiones y Recomendaciones.....	90
5.1 Conclusiones.....	90
5.2 Recomendaciones.....	97

Referencias	99
Anexos	104
Anexo #1 Guía de observación contexto de la escuela	104
Anexo #1A Observación realizada al contexto de la escuela	107
Anexo # 2 Guía de observación participante reuniones formales	112
Anexo # 2 A Guía de observación participante reuniones formales de Nivel	115
Anexo # 2 B Guía de observación participante reuniones formales: Consejo de profesores	119
Anexo # 2 C Guía de observación reuniones formales auto capacitación.....	123
Anexo #3 Guía de observación para reuniones informales	127
Anexo #3A Observación reunión informal.....	129
Anexo # 4 Guía de entrevista sobre colaboración de profesores	132
Anexo # 4 A Entrevistas aplicadas a los profesores.....	134
Anexo #5 Consentimiento y certificación de estudio realizado.....	164
Anexo # 6 Consentimiento de maestros para participar en el proyecto	167
Currículum Vitae	175

Índice de tablas

Tabla 1.	
Comparación entre la cultura individualista y la de colaboración.....	17
Tabla 2.	
Modalidades u orientaciones del pensamiento reflexivo docente.....	21
Tabla 3.	
Beneficios de la aplicación de la colaboración entre docentes y su descripción	24
Tabla 4.	
Características de los participantes en el estudio	51
Tabla 5.	
Actividades observadas, indicadores utilizados en la observación participante e instrumento diseñado para tal efecto	53
Tabla 6.	
Ambiente institucional.....	63
Tabla 7.	
Perfil docente del centro educativo.....	66
Tabla 8.	
Distribución por niveles o departamentos y grados académicos de los profesores de la Escuela, según documentos de la administración	67
Tabla 9.	
Motivaciones de los maestros para ser y realizar su trabajo (Respuestas dadas por los entrevistados)	68

Tabla 10.	
Categoría ventajas y desventajas del trabajo colaborativo en la escuela.....	70
Tabla 11.	
Visión hacia el trabajo colaborativo en la escuela	72
Tabla 12.	
Posición de la administración sobre el trabajo colaborativo de los profesores...	73
Tabla 13.	
Organización a lo interno de los niveles o grados.....	74
Tabla 14.	
Formas de compartir conocimiento entre colegas.....	77
Tabla 15.	
Maneras en que los profesores colaboran y mejoran la práctica docente	79
Tabla 16.	
Estrategias para compartir conocimiento.....	80
Tabla 17.	
Perfil del profesor colaborativo.....	83
Tabla 18.	
El profesor colaborativo. Según recopilación de las entrevistas realizadas.....	83

Índice de figuras

Figura 1	
Cronograma de actividades para el trabajo de campo.....	56
Figura 2	
Cronograma para realizar entrevistas a profundidad.....	57
Figura 3	
Trabajo colaborativo y mejoramiento de la práctica docente.....	84
Figura 4	
Retos a vencer por los docentes en su trabajo colaborativo.....	87

Introducción

En el ámbito educativo, específicamente en la labor docente las competencias para desarrollar el trabajo van cambiando. El trabajo aislado del profesor poco a poco pierde terreno y la colaboración entre los docentes se hace presente cada vez con mayor fuerza.

De ahí que el presente estudio se interese en conocer sobre las condiciones que en las escuelas como organización favorecen o afectan el trabajo colaborativo entre docentes. Además de incursionar en las maneras de compartir conocimiento y de qué tipo de conocimiento se comparte para mejorar la práctica docente.

El presente estudio tiene como tema central conocer sobre la colaboración de los docentes, y como esta les permite crecer en su práctica docente.

Cinco capítulos conforman esta tesis; en el primero se presenta el contexto donde se desarrolla esta investigación, sus antecedentes; lo cual permite realizar el planteamiento del problema y en consecuencia el de las preguntas de investigación, ¿De qué manera la escuela como organización favorece y/o afecta el trabajo colaborativo entre profesores? ¿De qué manera los profesores colaboran entre ellos para el mejoramiento de la práctica docente? ¿De qué manera los profesores comparten su conocimiento con colegas para el mejoramiento de la práctica docente? Estableciendo con ello los objetivos generales de

Determinar las estrategias que utiliza la escuela como organización para favorecer y/o afectar el trabajo colaborativo entre los profesores. Identificar las maneras en que los profesores colaboran y/o comparten conocimientos entre sí que les permiten mejorar

su práctica docente. Del mismo modo plantea la justificación, limitaciones y delimitaciones del mismo.

En el segundo capítulo, se presentan los diversos aspectos teóricos relacionados con la colaboración de los docentes y su trabajo. Esto desde las dimensiones que se estudian, con ello se genera apoyo al investigador para hacer la interpretación de los datos recolectados.

En el tercer capítulo se presenta el proceso referido a la metodología que se utilizó para realizar la investigación: el modelo metodológico usado, estuvo basado en un enfoque cualitativo, utilizando la metodología etnográfica. También se presentan la descripción de los participantes como las fuentes de información, las técnicas de recolección de datos, el piloteo de los instrumentos, así como los criterios considerados para el análisis de los datos.

El cuarto capítulo es donde se presentan, analizan e interpretan los hallazgos realizados. Utilizando la triangulación de los instrumentos como principal elemento para confrontar las dimensiones de la investigación y los objetivos propuestos. En el quinto, el investigador tiene la oportunidad de presentar las posibles conclusiones, sugerencias y recomendaciones sobre el estudio realizado. Destacando las apreciaciones sobre el estilo de trabajo colaborativo en la escuela del estudio.

Finalmente, se ubican los apartados de las referencias y anexos, que presentan una visión ampliada de los recursos que en la elaboración de este estudio se han utilizado.

Capítulo 1: Planteamiento del problema

Introducción

En este primer capítulo se presenta el tema de investigación. Los antecedentes, preguntas de investigación, objetivos y justificación de la misma.

El supuesto de investigación surge del conjunto de los constructos con los cuales se trabaja y de la interpretación de cómo estos pueden incidir en el ámbito educativo al coexistir en espacio y tiempo dentro de un ambiente de enseñanza y aprendizaje.

Contiene además las limitantes enfrentadas.

1.1 Antecedentes

La labor docente se ha relacionado por lo general con una de sus mayores características, ser realizada por un maestro en el aula. Para muchos, entonces, debe ser individualizadora. Los que fueron educados durante las últimas décadas se han encontrado que la escuela como una estructura de la sociedad estaba diseñada para favorecer esta práctica. Con ello se inició y así ha permanecido por siglos. Sin embargo, la sociedad de hoy es muy diferente a la de mediados del siglo pasado. Los requisitos de un docente hoy difieren de los atributos de quien ejerció hasta hace pocos años.

Esta realidad actual procede del cambio que sufre en sí misma la sociedad. Evolucionar de una sociedad industrial a otra donde una de sus mayores riquezas es el conocimiento, implica que las cosas se hagan de otra manera. La escuela por

consiguiente pasa de ser un sitio donde se transmite información a otro donde se espera se genere conocimiento. Es en este contexto que se vuelve la mirada a los maestros. Como artífices de las estrategias para acceder al mismo.

Autores como Hargreaves (2005) consideran que las falsas certezas científicas, o las debilitadoras incertidumbres de la labor pueden ser reemplazadas con la colaboración. Siendo que las comunidades de profesores pueden sustituirlas por verdades situacionales. Verdades que según Day (2006) se ven de modo diferente si el trabajo se hace aislado a si se hace en conjunto. Si se hace respondiendo a intereses propios, de la escuela, de la sociedad o de los políticos. Donde se promueve la toma de decisiones.

Importa ahora una enseñanza reflexiva, que no proviene sino de la crítica reflexiva. Estrategia que puede darse en soledad, pero que cuando se comparte con los colegas para la toma de decisiones compartidas, genera mejores resultados académicos (Hargreaves, 2005). Resultados que no solo se reflejan en los estudiantes, sino que estimulan en el maestro la asertividad política, la capacidad para reflexionar, la oportunidad para aprender, para el perfeccionamiento continuo y para responder a la organización. Entonces, el trabajo colegiado y la colaboración aumentan la confianza. Se ven como formas para acceder al perfeccionamiento de los maestros y de la escuela.

En esta realidad el diálogo profesional implica la posibilidad de renovarse, de autoevaluarse, de redefinirse. Sin embargo y aunque los docentes suelen compartir y dialogar, según Day (2006) y Hargreaves (2005) la profundidad de estos no suelen ir más allá que de la remembranza anecdótica. Ya sea porque las organizaciones no lo permiten o por la transparencia entre los interlocutores. Es entonces cuando la

existencia de redes de aprendizaje colaborativo de que habla Hord (1997, citado por Day, 2006) genera beneficios como la reducción del aislamiento docente. A su vez un mayor compromiso con la visión de la institución. La probabilidad de docentes más informados, renovados y que al estar inspirados inspiren a los alumnos. Mayor facilidad para la adaptabilidad y promoción a los cambios, mayor probabilidad de promover un cambio fundamental sistémico. Enriqueciéndose de la interacción franca y asertiva con otros, procedentes de contextos diferentes, pero que interactúan juntos. Esto de alguna manera moldeando al maestro que lo vive.

Hoy más que nunca es importante documentar la forma en que se lleva a cabo el trabajo del docente. En sus interrelaciones y sus formas de compartir conocimiento se encuentra también la manera como sus alumnos lo adquieren. Dado que el niño de hoy está sometido a desarrollar competencias que le permitan insertarse en una sociedad muy cambiante. La relación que transmita el maestro desde su quehacer en el aula, su reflexión y su modo de colaborar con los otros maestros, se proyecta en su trabajo y hacia sus alumnos. Poder acercarse a ella es abrir las puertas a la realidad que se vive en las escuelas y a como esa realidad incide directa o indirectamente en la formación de la futuras generaciones y en la mediación pedagógica que ello reciben.

1.2 Contexto Institucional

La escuela Enrique Pinto Fernández es una institución pública de educación primaria ubicada en el Valle Central de Costa Rica, en el distrito de San Rafael, de Alajuela. Es un centro educativo, inmerso en una comunidad que hasta hace unos años era de corte agrícola. La cual ha recibido la constante inmigración de pobladores, de

otras regiones del país y de otros países, especialmente de Centro y Suramérica.

Actualmente, San Rafael se ha convertido en una zona urbana de gran crecimiento, con un alto índice de desarrollo industrial y comercial. Enfrenta la coexistencia de la pluralidad cultural de sus habitantes y la búsqueda de una identidad propia.

Básicamente la escuela atiende a los niños del sector oeste del distrito. Estos provienen de grupos familiares donde la mayoría de sus padres laboran como obreros de las fábricas y otra proporción como dependientes en los comercios de la zona. Un pequeño porcentaje, de los padres son profesionales. Es importante rescatar que todos los padres son personas que saben leer y escribir, considerados tradicionalmente como alfabetizados. La población escolar atendida anualmente, ronda los 1460 alumnos, con edades entre los 6 a 12 años. Cubre todas las modalidades de la Educación General Básica. La escuela está regida por los lineamientos, programas y reglamento de evaluación de los aprendizajes que emite el Ministerio de Educación Pública de Costa Rica.

Como un apoyo del estado y por las condiciones de los alumnos, la escuela es beneficiaria del Fondo Nacional de Becas, el cual apoya al 10% de la población y del Programa Nacional de Comedores Escolares, con el que se cubre la alimentación diaria de toda la población escolar. Es importante resaltar que en los últimos años, esta escuela se ha destacado en su circuito escolar por una actitud innovadora, y ha tenido el honor y la responsabilidad de representar a la Dirección Regional de Alajuela en las Ferias Nacionales de Innovaciones Educativas 2004 – 2005 , Ciencia y Tecnología 2005- 2006 -2008 , y en la disciplina deportiva del fútbol 2008 . Como una forma de proyección a la comunidad, la escuela coordina el Proyecto de Interculturalidad, con el cual se busca

fomentar la unión de las instituciones educativas del distrito y rescatar la historia de la comunidad, para que sea transmitida a los nuevos pobladores con material de primera mano.

El personal docente de la institución está integrado por 62 profesores distribuidos según niveles, ciclos y departamentos. El rango de edades de los profesores oscila entre los 25 y los 55 años. Estando el mayor grupo etario entre los 30 y 45 años. La escuela tiene una organización de trabajo por niveles desde preescolar hasta sexto grado. Cada nivel o departamento tiene un coordinador y dentro de los niveles existe una distribución para el planeamiento de las lecciones por materia.

Adicionalmente los docentes integran diversos comités que tienen funciones específicas para la coordinación de diferentes proyectos. Estos comités tienen a su cargo el desarrollo de proyectos específicos durante el año escolar y también tienen en su estructura de trabajo la figura de un coordinador. A su vez cada uno a lo interno se organiza y diseña la forma de trabajo con la cual llevará a término el proyecto asignado.

Esta es una institución muy diversa, con mucho dinamismo y una gran apertura, involucrada en muchos proyectos. En este campus según se pudo observar en las visitas, se generan redes de trabajo y apoyo entre docentes. Algunas impuestas y otras informales. A su vez el trabajo implica la interrelación constante entre profesores, para alcanzar los objetivos institucionales, curriculares y personales de los involucrados.

Se trabaja conjuntamente, aunque según comentan los profesores, carecen de formación en ese campo. Nunca han recibido capacitación que motive o guíe en la forma en que debe desarrollarse el trabajo colaborativo. En esta realidad las prácticas

implementadas son producto de la convivencia del cuerpo docente y del ensayo y error al realizar los trabajos asignados de manera conjunta.

A partir del año 2011 los docentes de esta escuela se enfrentan ante un proyecto que busca el mejoramiento educativo. Se pretende cambiar la forma en que hacían su trabajo. El implementar este modelo conlleva para los maestros la necesidad de desarrollar competencias docentes nuevas o paralelas a las que tienen actualmente.

1.3 Planteamiento del problema

En el sistema educativo costarricense la colaboración entre los docentes no es un valor explícito en la formación de estos (Ley 2160,1957). Sin embargo, el alcance de los fines de la educación es una tarea que sin el desarrollo de trabajo colaborativo sería muy difícil, por no decir imposible, de realizar.

Muchas personas consideran la colaboración docente como compleja y poliédrica y no siempre equivalente a progreso o mejora de los procesos Lavié (2009). Pero, en la realidad de la sociedad del siglo XXI, expuesta a cambios vertiginosos, es tarea de los docentes proponer al estudiantado las mejores opciones para el acceso al conocimiento. A la vez que se enfrentan a nuevos procesos educativos, innovaciones y políticas en sus centros educativos

Tradicionalmente la enseñanza se ha considerado una tarea individual (no individualista) por las características de quien la ejerce. Tarea que actualmente se ha convertido en un trabajo colectivo necesario e imprescindible para mejorar la labor docente, la organización de las instituciones educativas y el aprendizaje de los educandos (Imbernón, 2007).

Vista la escuela como una organización, en estas el motor es su gente (Senge, 2004). Productores de conocimiento y aprendizaje como sistemas vivos formados de redes a menudo invisibles (Senge, Cambron y Lucas, 2002). Es desde ellas donde fluye la energía que hace moverse a la organización y simbióticamente su retroalimentación. Por ello interesa a esta investigación conocer:

¿De qué manera la escuela como organización favorece y/o afecta el trabajo colaborativo entre profesores?

¿De qué manera los profesores colaboran entre ellos para el mejoramiento de la práctica docente?

¿De qué manera los profesores comparten su conocimiento con colegas para el mejoramiento de la práctica docente?

1.4 Objetivos de la investigación

En este estudio se consideraron los siguientes objetivos generales:

Determinar las estrategias que utiliza la escuela como organización para favorecer y/o afectar el trabajo colaborativo entre los profesores.

Identificar las maneras en que los profesores colaboran y/o comparten conocimientos entre sí que les permiten mejorar su práctica docente.

Como objetivos específicos se establecieron:

1. Analizar el ambiente institucional y los espacios generados en él para determinar cómo inciden en el trabajo colaborativo de los docentes.
2. Conocer de qué manera los profesores como colegas comparten conocimiento.

3. Establecer como el compartir conocimientos entre profesores les permite crecer en el ejercicio de la práctica docente.
4. Determinar el perfil que posee un maestro dispuesto a trabajar en un ambiente colaborativo.
5. Identificar si existe entre los profesores una dinámica de trabajo colaborativo nacida del seno de los maestros o impuesta por las políticas de la administración de la escuela.

1.5 Justificación

Los maestros son parte medular de una organización llamada escuela. Ella crece, cambia y se transforma. En ese sentido el centro educativo seleccionado para este estudio está pasando por un proceso de transformación. Debe resolver el problema de la implementación de un nuevo modelo pedagógico particular y simultáneamente asumir los requerimientos de un centro educativo de calidad que promueve el Ministerio de Educación Pública.

En esta coyuntura el cuerpo docente como un elemento sustancial en este proceso de cambio está asumiendo diferentes estrategias de trabajo. Estrategias que le permiten ir respondiendo a las necesidades de mediación pedagógica y de adaptación a la incrementada carga laboral. Así como a las innovaciones que surgen a lo interno de la escuela o se pretenden implementar en ella procedentes de políticas ministeriales.

Este estudio se justifica para el Centro Educativo, en el tanto permite conocer de qué manera este como organización permite o impide el desarrollo de la colaboración entre los docentes. A la vez que profundiza en analizar la forma en la cual se comparte el conocimiento entre los maestros y como ese compartir les ayuda a crecer en su práctica docente. Con él se pretende determinar el perfil de un profesor colaborativo, para esta escuela. Además de establecer si el diálogo y la reflexión que surge a partir del compartir o colaborar entre compañeros les fortalecen para tomar decisiones conjuntas que les permitan la oportunidad de adoptar o rechazar las innovaciones que se les propone.

Dado que se tienen establecido un modelo de equipos de trabajo, debe quedar claro que las buenas relaciones entre las personas, necesariamente no implican el trabajo en equipo. Ni tampoco la conjunción de energías para desarrollar un objetivo en común. En la dinámica del profesorado de esta escuela determinar cómo se da la colaboración entre los docentes implica observar la motivación que ellos tienen. Y la procedencia de esa motivación, permitiendo establecer si es interna o causada por la presión del trabajo o de la administración. Esto es vivenciar como la administración favorece o afecta el desarrollo de un asertivo, efectivo y eficaz trabajo colaborativo.

De ahí la importancia de acercarse al corazón de la forma en que el clima organizacional, permite el trabajo. Así como reconocer las condiciones personales, el qué, cómo y cuándo comparten conocimiento los docentes de la escuela. Para partir de ello, documentar si este estilo les permite mejorar su práctica docente e implementar el nuevo modelo educativo. Discriminando si el colaborar entre ellos es un fin en sí mismo.

O por el contrario una herramienta, una forma, de crecer profesionalmente y mejorar su mediación.

Con los resultados de esta investigación, primera de este tipo, que se realiza en la escuela. Esta como organización podrá retroalimentarse o redescubrirse, desde la mirada de sus maestros. Para realizar la toma de decisiones que le permitan incursionar con mayor conocimiento de sí misma, en los nuevos proyectos o gestionar aquellas estrategias que le fortalezca para seguir avanzando. Siendo el mayor beneficio el poder auto conocerse. Inclusive, el tener cómo poder replantearse a sí misma la forma en que se están haciendo tanto la reflexión como la mediación pedagógica desde la perspectiva de cómo se da la colaboración entre docentes. Además servirá como un punto de partida para valorar si lo que comparten está ayudando al crecimiento de su práctica docente o si por el contrario están haciendo siempre lo mismo.

Los resultados de la investigación pueden ser analizados a la luz del proyecto de calidad de la educación, donde están formulando una serie de perfiles, tanto de docente como de la mediación pedagógica. Con ello se contribuiría a la posibilidad de dejar igual lo existente o replantear para mejorar lo que se tiene. La administración tendrá en sus manos un instrumento que le será útil para la evaluación de su gestión en el ámbito de fortalecer la escuela con el trabajo en equipo y como organización.

1.6 Limitaciones del estudio

Este como cualquier otro estudio presenta limitantes, algunas de ellas de corte conceptual, pues los constructos de la investigación estaban dados por el investigador y no todos los participantes los compartían de igual manera.

El concepto de trabajo colaborativo carece de unidad de criterio entre los docentes y tienen entre ellos divergencias importantes, siendo que para algunos es sinónimo de dar, mientras que para otros implica esperar y recibir de sus compañeros.

La apertura en las entrevistas generó un clima de moderación al expresar las posiciones sobre la administración y cautela para no parecer un docente poco formado o un individualista por definición.

En materia de tiempo y espacio, también se dieron limitantes, esto por cuanto a pesar de destinar una gran cantidad de horas a la investigación, no fue el suficiente para cubrir a profundidad todas las aristas de la misma, y diferentes coyunturas, propias del centro educativo, provocaron que algunos elementos fueran explorados ligeramente.

Capítulo 2: Marco Teórico

Introducción

Este estudio tiene como objetivos determinar las estrategias que utiliza la escuela como organización para favorecer y/o afectar el trabajo colaborativo entre los profesores. Así como identificar las maneras en que los profesores colaboran y/o comparten conocimientos entre sí que les permiten mejorar su práctica docente. De ahí que se presente una revisión de la literatura tendiente a dar el sustento necesario para el alcance de ellos.

En primera instancia este marco teórico hace una revisión de los postulados de los teóricos clásicos sobre el tema. Posteriormente se presentan algunos estudios empíricos al respecto.

El capítulo está integrado por secciones. La primera de ellas aborda la temática sobre las demandas de los profesores en la sociedad del conocimiento. Puntualiza sobre las exigencias que está haciendo a la escuela y a los profesores e integra el concepto de comunidades de aprendizaje y docencia.

El siguiente apartado trata la temática de desarrollo profesional, formación permanente y colaboración entre docentes. Se introduce en revisar el aprendizaje propio de los profesores. La práctica docente, la reflexión, la formación y la colaboración que se da entre los docentes en un centro educativo.

En el tercer apartado cobra importancia la presentación de la escuela como organización que aprende. Cómo ella se encarga de formarse y formar a sus profesores en aspectos significativos según sus objetivos y mecanismos de control.

2.1 Sociedad del Conocimiento y profesorado

2.1.1 Exigencias a la escuela y los docentes en la sociedad del conocimiento.

La idea de ser docente en la Sociedad del Conocimiento conlleva una serie de competencias transversales y profesionales que debe desarrollar cada maestro en función de la escuela donde se desarrolla. Sobre todo cuando se busca responder con calidad a los requerimientos de los niños de hoy y convertirse en agente de cambio (Fullan, 2002)

Decididamente el mundo de los albores del siglo XXI difiere en mucho al de hace apenas 50 años. La escuela como parte de él también. Hoy se busca que sea más inclusiva y menos excluyente (Esteve, 2003).

El avance tecnológico, la implementación de las tecnologías de información y comunicación en la sociedad han variado la forma de aprender. Como consecuencia a ello la de enseñar. La sociedad de hoy se encuentra expuesta a estímulos multisensoriales. La escuela como organización que educa y socializa, está llamada a dar respuesta oportuna a esa realidad. Sin embargo, en este marco las necesidades de la sociedad, parecen distanciarse de lo ofrecido por la educación (Gil, 2000).

Para las escuelas de hoy existe el reto de responder a la necesidad de cerrar la brecha entre la educación que se recibe y lo que demanda la sociedad. Problema que se agrava a causa del ritmo de la evolución de la sociedad. Entre otras razones por la forma

exponencial con que surgen los conocimientos. Al fenómeno de la mundialización en muchas esferas de la sociedad, especialmente la economía y la política. Así como a la introducción masiva de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (De Corte y Verschaffel, 2002).

Ante este panorama el profesor debe estar preparado entre otros, para formar competencias transversales en sus alumnos. Esas que le servirán para acceder al conocimiento, el cual hoy es efímero (Valenzuela, 2009). Entre esas competencias a juicio de Valenzuela se debe desarrollar las habilidades para aprender por cuenta propia. Esto es, aprender a aprender. Saber buscar información y ejercer pensamiento crítico. El cual surge, según Dewey, sf, citado por Day, (2006) del proceso de reflexión, de la capacidad del profesor de cuestionar la realidad e identificar alternativas de respuesta.

Sin embargo, aquí aparece la dicotomía entre las exigencias al profesor y la formación que recibe, pues se le sigue formando sin esas competencias (Esteve, 2003). Se le pide que aplique enfoques multiculturales. Uso de tecnologías de información y comunicación. Así como prevención de problemas sociales como el alcoholismo y la drogadicción entre otros y los programas de formación siguen basados en materias tradicionales.

En el marco de esta inconsistencia de formación profesional, muchos profesores aprenden a serlo por “ensayo y error” (Esteve, 1997 citado por Esteve 2003, p.211). En difíciles condiciones laborales, con escasa formación útil que les ayude a enfrentar los retos de la enseñanza con calidad.

Ante esta coyuntura los países europeos por ejemplo apuestan al aumento de los años en la formación de los profesores. A la especialización y profesionalización. A

modelos de formación concurrentes (Esteve, 2003). En Costa Rica por ejemplo para ser nombrado en propiedad como educación de primaria se debe tener como mínimo el grado de licenciado en Ciencias de la Educación (Concurso docente, 2012).

Algunos países como Finlandia y Holanda apuestan por un modelo de formación cuatro-uno. Esto es cuatro años de formación científica y uno pedagógico. Francia por ejemplo aplica un modelo tres-dos (Esteve, 2003). Ello implica tres años de formación científica y dos de estudios psicopedagógicos y práctica docente. Formación que busca el buen nivel de un profesor y la consideración social que responda al nivel cultural de la población donde se imparte y la gente que se educa (Esteve, 2003).

En estos tiempos de cambio, de postmodernidad. Donde los paradigmas sufren transformaciones vertiginosas producto de la necesidad de la sociedad para adaptarse, aparece la figura de los metaparadigmas. Los cuales son descritos como los conceptos globales y abstractos que identifican los fenómenos particulares de interés para una disciplina (Wikipedia, 2011).

En este sentido la colaboración ha llegado para convertirse en un “metaparadigma del cambio educativo y de la postmodernidad” (Hargreaves, 2005, p.268). Como principio articulador e integrador de la acción, la planificación, la cultura, el desarrollo, la organización y la investigación.

La colaboración crea una confianza profesional colectiva, que puede ayudar a los profesores a resistir la tendencia a depender de falsas certezas científicas sobre la eficacia y la eficiencia del docente en la escuela o entre escuelas similares. Permitiendo la innovación en sus prácticas educativas desde una posición de acompañamiento. En

contraposición del individualismo que teme la crítica y la observación (Hargreaves, 2005).

Ahora bien la cultura de los profesores tiene sus particularidades y en sus culturas se realizan, reproducen, o redefinen las diferentes culturas (Hargreaves, 2005). Si se entiende la forma de la cultura de los docentes se comprende muchos de los límites y posibilidades del profesorado y el cambio educativo.

El profesor actual está llamado a sentirse apasionado por su trabajo.

Implementando los conocimientos más actualizados que apoyen el aprendizaje eficaz de sus alumnos. Además de valorar los tipos de inteligencias que poseen, su condición de ser espiritual y sus aspectos emocionales (Day, 2006). Siendo participe de una escuela que abandone la selectividad y ofrezca un abanico de posibilidades de éxito a sus estudiantes (Darling-Hammond, 1996 citado por Day, 2006).

Sin embargo este apasionamiento se manifiesta culturalmente de diferentes maneras en los docentes. Pudiendo evidenciarse en forma de individualismo, colaboración, colegialidad artificial y balcanización (Hargreaves, 2005).

A partir de las ideas de Hargreaves (2005) la tabla 1 presenta una comparación de las posiciones culturales de individualismo y colaboración presentadas por los docentes. Posiciones que se contraponen en la práctica docente, pero que sin duda son parte de una realidad en las aulas. Definiendo la forma en que se realiza el intercambio de conocimiento y el crecimiento profesional de los maestros que comparten este estilo de trabajo.

Tabla 1.

Comparación entre la cultura individualista y la de colaboración (Integración realizada por el autor)

Individualismo	Colaboración
Posee características de insularidad	Principio integrador de la acción hacia la cultura
Evita la crítica pero también la alabanza	Fortalece el intercambio
Se desconoce como hacen otros su trabajo	Genera pensamiento reflexivo al compartir con otros
Se enfoca hacia la propiedad y el control sobre su clase	Genera independencia de expertos, el equipo puede aprender junto
Supone que debe permanecer en permanente contacto con la clase.	Supone afrontar retos, correr riesgos
Tiempo de preparación de lecciones es estar fuera de la clase	Importa el perfeccionamiento continuo

2.1.2 Comunidades de aprendizaje y docencia.

Hoy la sociedad requiere una cultura permanente de aprendizaje, de construcción social del conocimiento y uso de la red electrónica (Meirinhos y Osorio, 2009). Esto hace emerger un nuevo paradigma que confiere importancia a las comunidades virtuales de aprendizaje. Y con ello a los procesos colaborativos en los cuales estas se fundamentan. Así como al estilo de interacción e intercambio de conocimientos entre sus miembros.

En estas comunidades sostienen Meirinhos y Osorio la colaboración que se da con el establecimiento de objetivos comunes, realización conjunta de tareas e interdependencia entre sus miembros. Sin eliminar esto el trabajo autónomo del participante. La construcción del conocimiento surge en un marco constructivista, además de requerir de socialización, identidad, cohesión de grupo, confianza, motivación, involucramiento activo y entre otros, participación regular.

El término comunidad se ha venido acuñando en los últimos tiempos en el contexto educativo, para referirse a la relación de aprendizaje que se da entre profesores y alumnos, tanto en modalidad presencial como a distancia. Donde partiendo de actividades pedagógicas se aprende juntos. En ellas son de gran valor el compartir, el intercambio de ideas y recursos así como la colaboración (Daele y Brassard, 2003, citado por Meirinhos y Osório, 2009). Es a su vez consecuencia del reconocimiento de las necesidades de innovación educativa y de la toma de conciencia de las limitaciones de la educación formal y escolar ante los desafíos de la sociedad actual (Coll, 2004).

En las comunidades de aprendizaje la escuela se convierte en el motor del conjunto. Es ir más allá de la tarea. Los objetivos son el punto de partida en el trabajo. Son planteadas como parte de la transformación social y cultural del centro educativo y de su entorno. Están basadas en un aprendizaje dialógico (Jaussi, 2005; Elboj, Walls y Fort ,2000). Aprendizaje que busca disminuir las diferencias y potenciar la relación igualitaria de las partes involucradas.

Una forma de alcanzar este aprendizaje es el trabajo colaborativo. Este es claramente no competitivo. Se desarrolla en un espacio normalmente informal y usualmente se ejecuta en grupos pequeños, generalmente proyectos grupales. Los miembros del grupo hacen uso extensivo de la comunicación horizontal.

En esta realidad el dominio de la lectura y el dominio del soporte digital no se excluyen sino que se complementan. La idea de educación básica para todos, al aproximarse a la noción de la adquisición de una capacidad autodidáctica, cambia de sentido. Porque cambia la visión de ser propia de una edad en la vida, para convertirse

en una tarea de por vida. En las sociedades del conocimiento el aprendizaje será continuo (Bindé, 2005).

Ya a finales del 90 Brunner (1996) escribía sobre la necesidad de que la escuela impulse al individuo a integrarse en redes, a funcionar sin tantos puntos fijos, a realizar funciones específicas pero simultáneamente variadas y múltiples.

2.2. Desarrollo profesional, formación permanente y colaboración entre docente

2.2.1 Docentes y propio aprendizaje.

La enseñanza y el aprendizaje son caras de la misma realidad, son interdependientes. Desde este punto de vista los maestros son aprendices (Lieberman y Miller, 1990, citado por Day, 2006). Esto debe implicar una actitud abierta y disposición para el acceso de nuevos conocimientos, los cuales pueden proceder de múltiples fuentes.

Según Day (2006) una buena enseñanza requiere que el profesor:

- Constantemente revise como aplica principios de diferenciación, coherencia, progresión, continuidad y equilibrio. En el qué, el cómo y el porqué de su práctica.
- Valide la auto eficiencia, identidad, satisfacción, compromiso e inteligencia emocional involucrados en su trabajo. Sobre todo porque el compromiso del docente se refleja en el compromiso de los alumnos.
- Considere la labor docente un compromiso permanente con la investigación.

Sin embargo, partiendo del medio dónde se realice la labor docente estas prácticas pueden convertirse en razones para ser acosado o para desarrollarse profesionalmente. El

autor sostiene además que hay una relación entre el entusiasmo y la formación del docente. Considerando que a mayor entusiasmo mayor generación de aprendizaje significativo. Así como aquellos que son capaces de controlar sus emociones, manejan y controlan mejor las de sus alumnos. Recordando que enseñar y aprender no solo es una actividad cognitiva sino también emocional (Day, 2006).

En esta revisión de la práctica docente es válido revisar el papel que juega la rutina. Uno de los mayores peligros en la práctica docente. Muchos profesores pueden caer en ella por su estado de comodidad. Las culturas enemigas del aprendizaje limitan la posibilidad de la reflexión. En ocasiones se vuelven ambientes tan desafiantes que el tiempo para aprender es escaso.

La danza pedagógica es un proceso desenfrenado y caótico una lucha que a veces es divertida y otras dolorosa Pryer (2001, citado por Day, 2006). De ahí que para mantenerla viva, dejarse llevar por la rutina puede ser un camino equivocado.

Así como lo es la práctica reflexiva tendiente al tecnicismo y que amplió la brecha entre la teoría y la práctica. Entre la escuela y la universidad disminuyendo la posibilidad del maestro para actuar con eficacia al usar su juicio discrecional (Hargreaves, Goodson, 1996, citado por Day, 2006).

2.2.2 La práctica docente y la reflexión.

La práctica reflexiva se vincula con la colaboración (Day, 2006, Hargreaves, 2005). Las redes de compañeros, asociaciones, discusiones y diálogos profesionales son espacios para pasar de la rutina a la reflexión. Lo cual permite combatir los peligros de

la cultura que impide el acceso a oportunidades de abrirse y renovarse. Con el propósito de auto revisarse en sus prácticas y postulados filosóficos, fines e identidad.

Sin embargo, la presencia de diálogos profesionales acerca de la enseñanza que vayan más allá de la remembranza anecdótica son escasos entre los docentes. Muchas estructuras organizativas no los permiten. Como tampoco permiten la transparencia en la retroinformación y la colaboración (Day, 2006, Hargreaves, 2005).

Desde esta perspectiva, la tabla 2 engloba las modalidades de reflexión propuestas por algunos autores mencionados por Day (2006) y los elementos que las caracterizan.

Tabla 2.

Modalidades u orientaciones del pensamiento reflexivo docente (Integración realizada por el autor)

Modalidad u orientación de reflexión	Descripción	Proponente
Inmediata	Supervivencia agradable. Tendiente a la exigencia pedagógica inmediata. Es ecléctica y superficial.	Welligton y Austin
Técnica instrumental	Es instrumental. Controla la práctica. Mejora la eficiencia al presentar el currículo, no su valor.	Grimett y colaboradores
Técnica	Desarrollo y perfeccionamiento de la metodología docente. Procura obtener resultados prescritos. Da énfasis a las técnicas conductuales	Welligton y Austin
Deliberativa	Permite escoger entre versiones de prácticas de enseñanza alternativa. Hace hincapié en el descubrimiento – atribución y evaluación del sentido personal en un medio educativo. Acepta los fines pero negocia el procedimiento y el contenido	Grimett y colaboradores Welligton y Austin

Dialéctica	Es un medio de transformación. Reconstruye la práctica en el contexto de la justicia social y la emancipación. Genera emancipación política, cuestiona fines, contenidos y medios educativos. Implica cuestionamiento, revisión y validación interna continuos. Insiste en la potenciación y la responsabilidad personal	Grimett y colaboradores Welligton y Austin
Transpersonal	Enfatiza el autodesarrollo interior y la relación del yo interno con el externo.	Welligton y Austin

Las anteriores modalidades u orientaciones como puede evidenciarse en la tabla, tienen elementos convergentes. Posiblemente estas modalidades de reflexión sean utilizadas por los maestros en momentos diferentes de su labor docente. Lo cierto es que básicamente carecen de carácter excluyente, sino que prevalece la continuidad dependiendo del contexto y madurez del profesor. Partiendo de los intereses a los cuales desea responder: propios, del plan, de los medios de comunicación, del estado, de los expertos o de los gobernantes de turno (Day, 2006).

Ahora bien, la enseñanza críticamente reflexiva se informa de la crítica reflexiva. Alimentada del contexto y las interrelaciones entre los participantes. En esa capacidad de reflexión la colaboración cumple el papel de diálogo, siendo la acción su fuente de retroalimentación (Hargreaves, 2005). Siendo que, en la interacción entre compañeros los otros son espejos para el quehacer docente y para el crecimiento profesional, convirtiéndose unos en imágenes para los otros. De ahí el compromiso que cada uno debe asumir frente a su labor.

2.2.3 La colaboración desde la formación, y en la práctica docente.

En momentos de crisis es habitual volver la mirada hacia los autores que hacen escuela, los maestros (Alcalde, 2006). Investigar sobre las maneras en que colaboran los docentes entre sí, o la simbiosis de estos con la escuela, es aprender cómo cambian. Ello permite determinar o conocer las estrategias que utilizan para enfrentar una nueva coyuntura.

Es importante no confundir la colaboración con procesos forzados, formalistas o de modas, que carecen de ser verdaderos procesos de colaboración (Imbernón, 2007). La existencia de redes de aprendizaje colaborativo (Hord, 1997, citado por Day, 2006) genera beneficios como la reducción del aislamiento docente. A su vez un mayor compromiso con la visión de la institución. La probabilidad de docentes más informados, renovados y que al estar inspirados inspiren a los alumnos. Mayor facilidad para la adaptabilidad y promoción a los cambios, mayor probabilidad de promover un cambio fundamental sistémico.

Autores como Hargreaves (2005) consideran que las falsas certezas científicas, o las debilitadoras incertidumbres de la labor pueden ser reemplazadas con la colaboración. Siendo que las comunidades de profesores pueden sustituirlas por verdades situacionales.

Las características y los beneficios por él propuestos en una cultura de colaboración, pueden verse reflejados en la tabla 3.

Tabla 3.

*Beneficios de la aplicación de la colaboración entre docentes y su descripción
(Integración realizada por el autor)*

Beneficio	Descripción
Asertividad política	<p>Capacita al profesor para actuar con mayor confianza en sí mismo.</p> <p>Fomenta la asertividad en el empleo de programas y las innovaciones que le rodean.</p> <p>Fortalece la aceptación a innovaciones externas y la prudencia para retrasar su adopción y la fuerza moral para rechazarlas</p> <p>Mitiga efectos de intensificación sobre la carga laboral.</p>
Mayor capacidad de reflexión	<p>La colaboración es el dialogo y la acción fuente de retroalimentación y comparación que llama a los profesores a reflexionar sobre su práctica.</p> <p>Los otros son espejo para su propia práctica, llevando a la reflexión en un sentido más crítico.</p>
Oportunidad de aprender	<p>Aumenta la posibilidad que tienen unos y otros de aprender entre aulas, departamentos y escuelas.</p> <p>Se convierte en una poderosa fuente de aprendizaje.</p> <p>El trabajo de todos es más que el aporte de cada uno.</p>
Perfeccionamiento continuo	<p>Estimula a sentir el cambio como un continuo en la búsqueda de la excelencia y la solución de problemas, no como una tarea por terminar.</p> <p>Al darse continuamente la reflexión compartida, el aprendizaje profesional, la recolección de saberes y destrezas de los docentes, la escuela como organización también aprende.</p>
Capacidad de respuesta de la organización	<p>Reúne los conocimientos, pericia y capacidades del profesorado.</p> <p>Permite responder rápidamente a las limitaciones del entorno.</p> <p>Examina de manera proactiva el ambiente para descubrir cambios u oportunidades.</p>

Habilidades como capacidad de improvisar, desarrollo de conducta inteligente, interacción respetuosa y comunicación son elementos que se pueden desarrollar en colaboración de equipo (Eisenhardt, Kahwajk y Bourgeois, 2000)

Entre los docentes la puesta en común y el apoyo de los colegas aumentan la confianza lo que permite promover la disposición a correr riesgos y experimentar. Razón por la cual se considera a la colaboración y la colegialidad puentes de vida entre el profesorado y el perfeccionamiento de la escuela. En especial la toma de decisiones compartidas y consultas con los profesores, los cuales según los investigadores generan resultados escolares positivos (Hargreaves, 2005)

Mucho se dice de la dicotomía entre los métodos de enseñanza empleados y su respuesta al nuevo siglo. Algunos autores (Gil, 2000; Delors1997) sostienen que las tensiones del nuevo siglo se reflejan en la educación, por consiguiente en el profesorado. La tensión entre lo universal y lo singular, la tradición y la modernidad, el largo y corto plazo. Así como la competencia y la igualdad de oportunidades, el desarrollo de conocimiento y la asimilación humana. Entre lo espiritual y lo material, las tendencias al reduccionismo y la complejidad. En esta coyuntura no basta tener el conocimiento de saber lo que hay que hacer, sino tener la voluntad para hacerlo. Se requieren modelos flexibles de formación docente capaces de integrar en forma dialéctica la teoría y la práctica. En esta realidad el compartir con los otros puede generar espacios mucho menos tensos para el ejercicio de la profesión.

El trabajo docente está cargado de emociones. Algunas de ellas son descritas por los teóricos como orgullo, compromiso e incertidumbre. Los docentes las describen como ansiedad, frustración y culpabilidad (Hargreaves, 2005). Podría pensarse que ello

es una forma de retarse a sí mismo para mejorar. Sin embargo, el pensar que no se ha cumplido con las expectativas de los controles ocasiona según Hargreaves culpabilidad. Sentimiento que puede producirles graves perturbaciones.

Precisamente este sentimiento puede surgir de las funciones paralelas al trabajo con los estudiantes que realiza el docente. Entre ellas preparación de informes, cada vez más complejos. Seguimiento a estudiantes con adecuaciones curriculares, entrevista con padres, integración de trabajos en comités. Además la rendición de cuentas ha ido acompañada por la intensificación del trabajo en la enseñanza. Sin embargo, los modelos de liderazgo en la enseñanza más vanguardistas, tienen su éxito con el aporte del docente (UNESCO, 2010).

Cuando un maestro debe separar el ámbito público del privado, la ansiedad puede aumentar y el docente puede verse atrapado. Esto lo lleva a construir una apariencia de perfeccionismo. Las culturas de confianza y apoyo cargadas por una estrecha colaboración respetan y celebran la interpenetración de la vida personal y social en las comunidades docentes (Nias, sf. Citado por Hargreaves, 2005). En ellas los maestros revelan gran parte de su vida privada, establecen relaciones de amistad. En esta coyuntura ante malos momentos o problemas familiares existe mayor disponibilidad para apoyarse entre los docentes (Hargreaves, 2005).

Se dice que la colaboración y la colegialidad hacen que el desarrollo del profesorado trascienda la reflexión personal e idiosincrasia. Llegando incluso a prescindir de la dependencia de expertos externos hasta el punto en que los docentes puedan aprender unos de otros, desarrollar la pericia y promoverla juntos. Generando con ello desarrollo profesional autónomo.

Para que se produzcan cambios en la enseñanza deben crearse espacios donde todos puedan compartir sus experiencias y auto cuestionarse, para examinar su práctica con el apoyo de sus colegas. Esto en un ambiente de diálogo y camaradería, con altas expectativas y baja ansiedad. Así como del modelaje de otros de los cuales se pueda aprender (Espinosa, Hudelson, Poynor, y Haas, 2006). Donde vuelvan a ser aprendices otra vez, y participen en los retos y los gozos del aprendizaje junto con sus alumnos (Day, Espinosa et al, 2006) .

Según Day (2006) cuando el docente se basa en la negociación, manteniendo un ambiente de diálogo, los alumnos lo sienten como coparticipe del éxito de su aprendizaje. Permitiendo con ello que el alumno sea constructor, responsable de su propio éxito. Morgan y Morris (1999, citados por Day, 2006) sostienen que los alumnos valoran mucho la capacidad de influir sobre su aprendizaje que tienen los maestros.

En este sentido, el Informe sobre tendencias sociales en América Latina (2010) sostiene que la práctica pedagógica es uno de los elementos con mayor incidencia en un exitoso proceso educativo. Agrega además, la importante contribución directa de los docentes en los procesos de aprendizaje. Lo que produce marcos institucionales de calidad y en consecuencia educación de calidad. Enfatizando en la necesidad de atraer a los mejores candidatos. Así como mejorar su formación y acompañarlos en su desempeño profesional, promoviendo el perfeccionamiento y formación continua.

En un modelo de docente comprometido con su rol como guía, el alumno debe verse como protagonista de su proceso de aprendizaje. Esperando que además de ser curioso, este interesado por lo que pasa. Este dispuesto pensar en quién es él y lo que piensa. Debata como actor, no solo como espectador. Evalúe y reevalúe en presencia de

otros su forma de pensar. Y además esté dispuesto a aportar sus ideas para cambiar la sociedad (Day, 2006).

Importante es recordar que el currículo se construye en la práctica cotidiana y está social y administrativamente condicionado. En estas condiciones el profesorado desempeña un papel de primer orden como mediador de la cultura y de la ideología con teorías, creencias y prácticas personales que lo determinan.

A finales de los 80 el psicólogo educativo Shulman desarrolló un modelo de docencia. En él consideraba que los docentes debían dominar dos tipos de conocimientos: el de la materia y el pedagógico, y aclara que de ellos surge el conocimiento del contenido pedagógico de la materia (García, Loredó y Carranza, 2008).

Es en los centros educativos donde este proceso cobra vida, y en las interacciones con los estudiantes y otros profesores, donde se vivencia. Estos escenarios son formadores de docentes (De Lella, 1999, citado por García et al 2008) ya que moldean su pensamiento, percibir y actuar. Esto debido a la continuidad en el tiempo de las prácticas realizadas en una escuela. Ahora bien en el proceso de formación docente la vivencia previa, la procedencia, los orígenes étnicos, el sexo, el estilo de vida son idiosincráticos y únicos. Estos así como sus identidades y culturas latentes tienen cierta influencia en su visión sobre la enseñanza y su práctica (Goodson, 2003).

Paralelo a la práctica docente, que es aquella realizada en el aula, los maestros desarrollan la institucional. A esta García y otros le llaman práctica educativa. La describen considerando el conjunto de situaciones dadas en el contexto de la escuela y con influencia en los procesos de enseñanza y aprendizaje. Muchas veces determinadas

por las lógicas de gestión y organización institucional del centro educativo (García et al, 2008).

El centro educativo tiene una fuerte influencia en los profesores que empiezan a ejercer y viceversa, pues en esta etapa de formación profesional se pueden adquirir los vicios o las virtudes de sus colegas. Por ello es de especial atención que la escuela se ocupe de tener un ambiente sano, donde no se caiga en la práctica de malos hábitos, ni permitir que estos incidan en ella. De estos profesores que inician la práctica docente, se rescatan como virtudes: puntualidad, responsabilidad, voluntad de dar lo aprendido. Pero también su falta de experiencia puede generar problemas de disciplina en el aula, atención a la diversidad, escaso material didáctico, adjudicación de los resultados de aprendizaje entre otros (Vilca, 2005). Es en este juego que la experiencia de sus colegas y el ímpetu de estos, colaboran con la formación de los docentes y de la escuela como ente vivo.

2.3 Proyectos formativos de centro educativo y colaboración

2.3.1 La escuela como organización que aprende.

Cómo se ha visto por la coyuntura actual, los centros educativos están obligados a reestructurarse y dar respuesta a lo que la sociedad demanda. Es preciso entonces, renovar el concepto de aprendizaje de la organización. Especialmente para que se ajuste mejor a la escuela, sobre todo la pública (Hargreaves, 1998, citado por Pareja, 2009).

Ahora bien, la aplicación de la teoría de las organizaciones que aprenden requiere ajustes para salvar las limitaciones de transponer el enfoque empresarial a la escuela.

Cualquier propuesta debe tener presente tanto la realidad de donde se parte como aquella a la cual se espera llegar. La escuela es una organización que aprende (Senge, 2004), y de este aprendizaje surge la interacción entre el aprendizaje individual y organizacional. Procurar alcanzar las necesidades individuales superiores de autoestima o autorrealización individual apoya el trabajo de la organización (O'Brien, s.f. citado por Senge, 2004). Los maestros son parte importantísima de la escuela. Conocer las maneras en que se comparte y se colabora, entre docentes, es conocer a los maestros. A su vez, determinar cómo afecta o favorece la escuela como organización la colaboración de los profesores, es conocer la dinámica de la escuela.

Para maestros como Bruner (1996) la escuela debe sufrir una metamorfosis, enfrentarse a la modernidad y dejar su estatus estático. Buscar la forma de dejar de hacer y basarse en contenidos livianos y valorar la secuencia para la adquisición de conocimientos. Partiendo de que casi todo dependerá de la adquisición de los usos del conocimiento.

El poder de un profesor aislado es limitado. Los trabajos individuales son ineficientes sino están coordinados y apoyados (Stenhouse, 1987 citado por Imbernón, 2007), para un solo maestro es muy complejo dominar en plenitud el conocimiento existente, las técnicas, los métodos y los cambios pedagógicos, para responder eficientemente a las necesidades del niño de hoy.

Por un lado Senge sostiene que las escuelas como organizaciones que aprenden transforman sus modelos mentales vigentes y producen visiones compartidas. Argyris (1993) maneja el concepto integrando el error como una forma de aprendizaje, donde se evade la adaptación y se propone la búsqueda de nuevas soluciones. En este marco una

organización aprende cuando es capaz de adquirir una nueva competencia que le permite procesar la información y tratarla.

Para Pareja (2009) aunque la escuela se conciba como una comunidad crítica de aprendizaje, son en la práctica un proyecto conjunto de deliberación colaborativa, sin que esto excluya la discusión o el conflicto. Elementos que bien entendidos ayudan a crecer. Como organización que aprende tiene que ver con la visión sistémica del cambio, y la autoevaluación institucional como base del proceso de mejora. Así como con la importancia de trabajar de modo conjunto. Aprender en el proceso de trabajo. Ver el cambio como aprendizaje y movilizar la energía interna de la organización.

Energía que debe sintonizarse, alinearse para producir los mejores resultados. Senge (2004) comenta que cuando un equipo logra un alineamiento surge una dirección común y surge la armonización de las energías. Los propósitos y la visión donde se unen los esfuerzos. De ahí que se sacrifiquen individualidades por el bien del equipo.

Existe la creencia errónea en cuanto a que la administración, la toma de decisiones y la gestión es una cuestión de exclusiva, que sólo unos cuantos lo hacen, sólo los que tienen el mando. En las organizaciones el administrador es uno más del equipo en un proceso, cierto que realiza una función vital pero no sólo corresponde a los administradores, es tarea de todos (Cruz, 2007).

Hoy más que nunca las decisiones se toman en equipo. En el fluir de las ideas. En el aprendizaje conjunto. Es un proceso de alinearse y desarrollar las capacidades que los miembros de la organización desean fomentar realmente. Especialmente en el diálogo se aprende a observar los propios pensamientos (Senge, 2004)

El arte de la administración se aprende: administrando, gestionando, haciendo, tomando decisiones. En administración estratégica (Cruz, 2007) debe construirse las relaciones pertinentes entre los diferentes procesos educativos, bajo la perspectiva de la innovación y de la producción en cadena. Un buen administrador educativo es aquel que establece las estrategias necesarias para saber qué proceso desempeña cada quién en una organización, esté o no esté en su área de trabajo. Se plantea el control de los procesos, no el de las personas.

Cuando la escuela emplea el trabajo colaborativo como uno de sus recursos de crecimiento la institución como tal se favorece. El trabajo colaborativo está siendo cada vez más necesario debido a la complejidad de los problemas que hoy enfrentan las organizaciones. Las personas cada vez son más especializadas. Las soluciones requieren aptitudes diferentes. Todo esto ha provocado un cambio de actitud en la forma de trabajar de las personas, lo cual se evidencia en la necesidad de trabajar juntas, de intercambiar información. Para que haya éxito en un equipo de trabajo influirá tanto el aporte individual como el nivel de colaboración.

Algunas ventajas del trabajo colaborativo para el crecimiento de la organización están dadas por el aumento de cercanía y la apertura de las personas. Ello implica que se elabore un lenguaje común y unas normas propias. Además se valora a otros como fuente para validar y ejecutar nuevas estrategias de aprendizaje.

2.3.2 Centro educativo y Formación del profesorado.

Cada uno de los docentes integrado al centro educativo es parte viva en alguna manera de la dinámica de este y de su proyecto. Cuando la formación del profesorado y

la innovación se subsumen en el concepto de Formación de Centros (Escudero, 1990 citado por, Medina, 1994) convergen la docencia y la investigación. Surge la formación del profesorado intrínsecamente ligada al desarrollo del propio centro como institución educativa. La formación del profesor deja de estar al margen de su contexto de trabajo. Se supera la idea de capacitaciones o cursos ofrecidos en el centro de trabajo (Medina, 1994).

La imagen más representativa sería la del conjunto de la escuela como sujeto y objeto de su propia mejora. Apareciendo un intercambio continuo de reflexión- acción- reflexión colaborativa, aplicada a la resolución de sus propios problemas. La opción colaborativa significa un nuevo enfoque. En ella el centro, más que un contexto de formación, es un texto implicado en la reflexión y acción curricular de cada profesor, de los equipos y del cuerpo docente. En este ámbito de investigación acción el profesor se convierte en un investigador dentro de su sala de clase, reflexionando sobre sus propias prácticas (Miguez y Cáseres, 2001).

Para Medina (1994) los elementos principales que configuran la acción colaborativa-formativa del centro son la actividad reflexivo-indagadora en equipo. La práctica singular de cada docente como indagador-colaborativo en su clase y área. La elaboración de conocimiento práctico como consecuencia de la tarea colaborativa. La construcción de un proyecto común. La generación continua de una cultura colaborativa vivida por el equipo docente.

La escuela acoge una propuesta colaborativa de cambio cuando: se configura como un foco de acción-reflexión-acción, como unidad básica de cambio. Elabora una cultura escolar comprometida con la colaboración. Afianza la interdependencia,

confianza, respeto, tolerancia e implicación personal. Tanto docentes como administrativos se reconocen como ámbito de relación y búsqueda de proyectos en común. Se organizan y construyen los espacios y adaptan los tiempos a la necesidad de profundizar en el diálogo, el intercambio y la creación de acciones globales, que orienten la tarea educativa y proyecten a toda la comunidad en la mejora e innovación continua de ella.

De ahí que no siempre lo que se plasma en los planes de las instituciones y en sus proyectos de reconstrucción en el aula, o la sala de profesores sea la que realmente se requiere. Y es que esa reestructuración está referida a las relaciones de poder en la escuela. Lo ideal sería que la labor docente se organizase en torno a la colaboración y la colegialidad y no los principios de jerarquía y aislamiento. Lo que implicaría un modelo de colaboración entre profesores, o profesores y la dirección, o estos y los padres de familia.

Cuando se habla de proyectos de reestructuración o mejoramiento de la escuela la visión integral de sus componentes es un elemento intrínseco a desarrollar. Tratar de forma aislada algunos de los factores que la componen como cambiar el currículo o la evaluación sin considerar el desarrollo del profesorado y los principios de juicio y discreción es dejar sin posibilidades de éxito cualquier reforma (Hargreaveas,2005). Esto implica a juicio del mismo autor que el desarrollo del profesorado y el fortalecimiento de la profesión debe afrontarse junto con el desarrollo del currículo la evaluación, el liderazgo y la organización escolar.

Implica a todos los miembros de la comunidad educativa. El equipo directivo ha de integrarse activamente en esta nueva cultura y propiciarla; si se opone, el conflicto

intercultural puede superar la capacidad de innovación. Desarrolla un conjunto de relaciones interactivas que facilitan la toma de decisiones en común, el proceso cooperativo, la empatía, la confianza y el disfrute en las tareas emprendidas. El discurso empleado explicita el reconocimiento de la colaboración y el apoyo a las actividades comunes, que llevan al acercamiento y crean la motivación para trabajar juntos.

2.3.3 Modelo Pedagógico Institucional.

Fundamentado en investigaciones realizadas como parte de la aplicación de las pruebas CERSE en 2009, la administración y el equipo para el Proyecto del Modelo de Gestión Pedagógica concluyó que en la escuela se ofrece una mediación pedagógica memorística. Al ser limitada a la adquisición de conocimientos y destrezas lleva una pobre vivencia de valores y de compromiso, tanto a nivel de estudiantes, como de sus familias y de los profesionales de la educación (Acosta, 2010).

Así mismo, en este ejercicio diagnóstico se llegó a considerar que el bombardeo comercial y tecnológico ha llevado a la comunidad y a la institución a la pérdida de idiosincrasia, creando individuos superficiales, carentes de compromiso con su vida, y sociedad en general. Desde hace tres años en esta perspectiva se tomó la decisión de formar parte de un proyecto en conjunto con la Universidad Nacional de Costa Rica, en el cual se promueven las bases para implementar el concepto de modelo pedagógico Educación para Todos.

Esta propuesta pedagógica fue presentada al cuerpo docente a inicios de 2011, destacando que está basada en los cuatro pilares de la Educación para Todos. Estos se

definen para efectos de la escuela en cuatro aprendizajes básicos descritos a continuación:

Aprender a conocer: que significa aprender a aprender, ejercitando la atención, la memoria y el pensamiento.

Aprender a hacer: referidos a ¿cómo enseñar al estudiante a poner en práctica sus conocimientos, al mismo tiempo, cómo adaptar la enseñanza al futuro mercado de trabajo, cuya evolución es totalmente previsible?

Aprender a convivir: desde la perspectiva que la educación tiene doble misión. Enseñar la diversidad de la especie humana y contribuir a una toma de conciencia de las semejanzas y la interdependencia entre todos los seres humanos. El descubrimiento del otro, pasa por el descubrimiento de sí mismo.

Aprender a ser: se trata de dotar a cada cual de fuerzas y puntos de referencia intelectuales permanentes que le permitan comprender el mundo que lo rodea y comportarse como un elemento responsable y justo. Se trata de conferir a los seres humanos libertad de pensamiento, de juicio, de sentimientos e imaginación.

Es a raíz de la implementación de este modelo que se han reestructurado para ser ejecutados en la escuela diversos proyectos de mediación pedagógica institucionales. En ellos se involucran en equipos de trabajo a los profesores.

Interesa a esta investigación el proyecto destinado al profesorado denominado: “Aprendamos a aprender”. Este es el único proyecto que está dirigido específicamente a la mediación del profesor y lo que implica el trabajo entre estos. Fortalece el crecimiento en la práctica educativa. Su objetivo general es promover una cultura de innovaciones pedagógicas dentro del diario quehacer del cuerpo docente de la escuela.

En este nuevo modelo institucional se establece para cada elemento de la comunidad educativa los siguientes roles:

- ✓ El estudiante: es el centro y sujeto activo del proceso educativo, en función del cual, todo debe girar.
- ✓ El maestro: animador del proceso enseñanza-aprendizaje, productor de nuevas orientaciones, amigo del estudiante y no justiciero o dictador.
- ✓ El padre de familia: responsable del comportamiento de su hijo, a nivel del hogar y socialmente donde proyecta su aprendizaje educativo.
- ✓ La comunidad: el estudiante vive de una manera práctica los valores asimilados en el hogar, en la escuela, confrontándose de esta manera como persona en medio de la sociedad.

En relación con el modelo pedagógico propuesto, se nota dentro de la atmósfera del cuerpo docente mucha duda en cuanto a la forma de llevarlo a cabo en las aulas y con ello consolidar su implementación. Durante las observaciones realizadas del trabajo docente en las aulas se pudo constatar que se sigue aplicando un estilo tradicional de enseñanza. Donde el docente transmite y el alumno recibe. Con el empleo de algún tipo de apoyo tecnológico en sus clases y el libro de texto o la fotocopia. Son en los mejores casos la principal innovación.

Se carece entonces, de la cadena de puntos para el modelo de aprendizaje que se pretende gestionar en el Centro Educativo.

2.4 Investigaciones

En la revisión de la literatura se ha podido observar como en las escuelas la dimensión de la colaboración entre docentes depende de muchos elementos. Pero no solo ello, sino que incide en la dinámica del centro educativo y su organización de manera significativa.

Algunas investigaciones realizadas en centros educativos de otras latitudes con una línea similar de metodología al estudio propuesto en este trabajo, ayudan a percibir la dinámica de estas interrelaciones. En el trabajo denominado: La comunidad educativa y la institución escolar: un estudio de caso, mediante la combinación de distintas técnicas, de una escuela de tercer ciclo pública en Argentina. Se buscó conocer las particularidades de la capacitación del profesorado que pueden obstaculizar una práctica docente constructiva. Así como conocer el rol que cumple cada uno de los actores educativos en la construcción de su escuela. Además de identificar las características de la comunidad educativa que modelan el desempeño de la institución (Giacobbe, Moscoloni, Bolis y Díaz, 2007).

En este trabajo hay elementos interrelacionados con el actual estudio y que pueden ayudar a entender como el comportamiento y las interrelaciones entre ellos inciden en la colaboración de profesores y en el mejoramiento de la práctica docente. Estos elementos son: las particularidades del profesorado y su rol como actor educativo además de las características de la comunidad educativa. Especialmente cuando son vistas como elementos de una organización que aprende.

Ellos buscaban dilucidar aspectos que obstaculizan la práctica docente constructiva, en este estudio se pretende entender como específicamente la colaboración de los profesores mejora su práctica y como esta se ve apoyada u obstaculizada por la escuela como organización.

Realizada con el enfoque cualitativo, a partir de un estudio de caso (Giacobbe et al, 2007), se selecciona la escuela por sus características y condiciones. Siendo que, el acceso a la documentación, y la posibilidad de aplicar diversos instrumentos a los docentes, estudiantes y padres, permiten recolectar los datos. Datos que al ser analizados arrojan como resultado según las autoras que desde el proyecto educativo de centro se evidencian debilidades en el ámbito pedagógico tales como poco compromiso docente con la institución, desactualización de los contenidos, clases poco estimulantes, problemas de aprendizaje.

También las autoras de la investigación evidencian que en la gestión institucional: hay ausencia de equipos docentes funcionando cooperativamente, falta de criterios institucionales de evaluación, validados por el cuerpo docente. Así como ausencia de actividades planificadas que involucren a todos los actores de la comunidad escolar. Además de un escaso compromiso de los padres.

En cuanto a la dimensión del perfeccionamiento docente: destaca el concepto de buena comunicación entre docentes, pero no se refleja interés por mejorar su práctica. Sin embargo si se interesan por cursos de contenidos disciplinares (Giacobbe et al, 2007).

El estudio además establece que los docentes muestran actitudes positivas, sobre todo con aquellos proyectos que funcionan, pero que no existe una idea unificada sobre

lo que es la escuela. Siendo considerada en tres aspectos: formadora de ciudadanos, transmisora de conocimientos y un sitio para formarse integralmente.

En este trabajo hay algunos aspectos para considerar en relación con los objetivos de este estudio y la revisión de la literatura. Se destaca entre ellos la ausencia de verdadera colaboración entre profesores, con un criterio unificado de escuela, así como de una preocupación por el contenido no por la mejora de la práctica pedagógica.

Tal parece que el modelo de trabajo de esta escuela no implica el trabajo en equipo, generando con ello problemas pedagógicos evidentes. (Giacobbe et, al ,2007) perdiéndose la oportunidad de aprender y mejoramiento continuo de que habla Hargreaves (2007) cuando existe una cultura de colaboración entre los profesores.

El siguiente trabajo presentado se denomina: Entre proyectos personales y propuestas operativas: etnografía de la gestión en la escuela (Jiménez y Perales, 2007). Su objetivo consistió en entender los efectos producidos por la forma de pensar y hacer la escuela, en la convergencia de pautas institucionales y propuestas para el cambio de la gestión escolar. Objetivo que se relaciona con el presente estudio al querer ver como la escuela como organización apoya u obstruye la colaboración entre docentes.

Es un una investigación de corte etnográfico, con un escenario que incluye cuatro escuelas con diferentes criterios de constitución, domiciliado en México y realizado durante dos ciclos lectivos. Utilizando dentro de su metodología instrumentos como observaciones y entrevistas. Quizás dentro los aspectos más significativos a rescatar para efectos de este estudio es el peso que ejerce la figura del director en una escuela. Dado que dependiendo de su sentido de pertenencia y seguimiento así es el comportamiento de los docentes.

En el caso específico mencionado en la investigación donde la directora es sumamente autoritaria. Los docentes dicen tenerle temor y su participación muchas veces está impulsada por esa realidad y no por un verdadero interés (Jiménez y Perales, 2007). Este tipo de administración genera condiciones para que se den divisiones dentro de los docentes. La aplicación de las nuevas políticas educativas se considera que atenta contra el tipo de escuela y el concepto de escuela de calidad está condicionado al estilo de hacer las cosas de esa institución.

Surgen roces entre la dirección y la supervisión, que abren espacio para que los profesores disconformes y los padres se quejen directamente ante esta última. Hecho que abre aún más la brecha entre la administración y el cuerpo docente. Los autores establecen una estrecha relación entre las políticas administrativas y la forma de pensar y actuar de los docentes, así como de las redes que se forman en el cuerpo docente de la escuela.

En este contexto y según la teoría de organización que aprende, una escuela de este tipo evidencia muy bien uno de los mayores obstáculos para que se dé la colaboración entre los profesores, limitando el crecimiento de la organización, con políticas dictatoriales, no democráticas. Perdiéndose lo que Hargreaves (2005) identifica como asertividad política. Así como el compromiso del profesor y su aporte al diálogo (Day, 2006) y el alcance de las necesidades superiores de autoestima y autorrealización del individuo que tanto benefician a la organización (Senge, 2004).

Conclusión

Al finalizar el capítulo se busca dar respuesta teórica a los objetivos de este estudio. Cabe destacar que los autores consultados evidencian el hecho de que la realidad educativa en la sociedad del conocimiento demanda de ella nuevos estilos de enseñanza y relaciones entre los actores del proceso. En esta coyuntura el trabajo y las relaciones interpersonales, así como la forma de aprender se dan de manera diferente. Esto es la colaboración no necesariamente es presencial y el trabajo suele hacerse en redes.

Ante ello la escuela está llamada ser inclusiva, dejando atrás el paradigma de la exclusividad por el que fue regida durante tantos años. De modo que implemente el uso de nuevas tecnologías y se acerque a las necesidades de la sociedad. En esta realidad se le presta interés a la necesidad de un profesor debidamente formado. No solo en el campo científico sino en el pedagógico. Que pueda tener las competencias necesarias para que sus alumnos aprendan a aprender en un modelo cada vez más dinámico y donde el trabajo colaborativo es la tónica.

Surge para la escuela la colaboración como un metaparadigma para el cambio educativo. Esto es, como una abstracción de cómo hacer las cosas en ella. De manera tal que articule la acción, la planificación, la cultura y el desarrollo de la escuela como organización. Creando confianza y permitiendo la innovación, contraponiéndose al individualismo. Generando independencia de los expertos, pues el equipo aprende junto. Además, puede afrontar retos y correr riesgos. Así como ser capaces de buscar el perfeccionamiento continuo.

Una de las herramientas para el fomento de la colaboración está dada por las comunidades de aprendizaje en red. Donde el común es el aprendizaje dialógico no competitivo, con un estilo de comunicación horizontal que busca interiorizar la idea que aprender es un continuo en la vida de las personas.

Por otra parte el docente está llamado a tener disposición y apertura al acceso de los nuevos conocimientos, demostrando compromiso, autoeficiencia y autocontrol. Así como entusiasmo para generar aprendizaje significativo. Sobre todo evitando caer en la rutina. Común de aquellos ambientes que no apoyan el aprendizaje. Permitiéndose en su labor diaria la tarea de ser un investigador.

En este ámbito de acción la colaboración permite la reflexión, pero ante todo de la práctica educativa, no de la remembranza o las anécdotas que ocurren en ella. Reflexión que pasa por muchos estadios y refleja el momento en el cual se encuentra el profesor. Transitando desde la reflexión meramente instrumental o superviviente a la de escogencia de métodos pero aceptando fines. De ahí a aquella que genera emancipación o en su estado superior enfatizando el autodesarrollo.

Si se habla de los beneficios de la colaboración en la práctica docente se debe considerar que esta favorece la labor al permitir la aceptación de innovaciones y su implementación, pues el profesor está más capacitado entre otras cosas para confiar en sí mismo. Al darse se genera diálogo, modelaje, y reflexión de la práctica docente. Aumenta la posibilidad que tienen unos de otros para aprender. El cambio se siente como un continuo, no como la excepción a la regla. Genera una mayor capacidad de respuesta por parte de la organización.

Por ello no se debe considerar la colaboración como una moda, sino como un estilo de vida en la escuela. Estilo que permite desarrollar la labor docente sometido a menor presión emocional y más acompañamiento de los colegas. Pues, como se estableció en la revisión de la literatura los estudios dicen que el éxito de cualquier programa educativo depende en gran medida de los profesores que lo implementen.

Recordando que el profesorado desempeña un papel de primer orden como mediador de la cultura y de la ideología con teorías, creencias y prácticas personales que lo determinan. Por ello en el proceso de formación docente la vivencia previa, la procedencia, los orígenes étnicos, el sexo, el estilo de vida son idiosincráticos y únicos. Los cuales deben conciliarse y consolidarse en el centro educativo. Específicamente en el intercambio entre los profesores jóvenes y los de mayor experiencia.

Las escuelas vistas como organizaciones que aprenden transforman sus modelos mentales vigentes y producen visiones compartidas. Como cuando un equipo logra un alineamiento surge una dirección común y surge la armonización de las energías. Algunas ventajas del trabajo colaborativo para el crecimiento de la organización están dadas por el aumento de cercanía y la apertura de las personas lo que permite un lenguaje común y unas normas propias. En esta línea de pensamiento la escuela debe sufrir una metamorfosis, enfrentarse a la modernidad y dejar su estatus estático.

Hoy más que nunca las decisiones se toman en equipo. En el fluir de las ideas. Un buen administrador educativo es aquel que establece las estrategias necesarias para saber qué proceso desempeña cada quién en una organización, esté o no esté en su área de trabajo. Se plantea el control de los procesos, no el de las personas. Cuando la escuela

emplea el trabajo colaborativo como uno de sus recursos de crecimiento la institución como tal se favorece.

Cuando se habla de proyectos de reestructuración o mejoramiento de la escuela la visión integral de sus componentes es un elemento intrínseco a desarrollar. En ellos el desarrollo del profesorado y el fortalecimiento de la profesión deben afrontarse junto con el desarrollo del currículo, la evaluación el liderazgo y la organización escolar. Para que converjan en la formación de centro, la docencia y la investigación, apoyados en el trabajo de equipo y la colegialidad.

Sin embargo en esta realidad las investigaciones evidencian que muchos centros educativos en diferentes latitudes dan al traste con innovaciones o proposiciones de proyectos. Dado que se pretende seguir haciendo las cosas de una manera individualista, con líneas de administración autocráticas. Evitando el trabajo colegiado y en equipos. Minimizando la necesidad de la reflexión para el crecimiento docente y la idea de que la escuela es un ente vivo, capaz de crecer al unísono con sus miembros.

Capítulo 3: Metodología de la investigación

Introducción

En este capítulo se describe como se ha llevado a cabo el proceso de la investigación. Proceso que como cualquier investigación, busca satisfacer la curiosidad humana. El conocer desde la realidad de los participantes los porqué, los qué o los cómo de la colaboración entre los profesores y entre estos y la escuela de la investigación.

Un problema puede ser tratado de diversas formas, enfrentado por diferentes aristas, en este caso se utiliza la investigación de tipo cualitativa. Utilizando como método de estudio la etnografía, ya que implica el introducirse en un grupo. En este caso docentes para conocer sobre su cultura.

Los instrumentos utilizados para la recopilación de los datos son por su afinidad con el método de investigación la observación participante y la entrevista a profundidad. Ambos ofrecen la posibilidad de no sólo obtener datos, sino de vivenciar el contexto y acercarse a las fuentes. Pudiendo con ello no sólo acceder a la información sino palparla y procurar comprenderla y analizarla en su contexto.

Para claridad del lector el capítulo contiene una descripción del contexto y de los participantes. Los cuales fueron seleccionados por ser fuentes valiosas para el aporte de los datos y de la investigación como tal. Además hay una descripción del procedimiento de investigación y de la forma en la cual se analizan los datos obtenidos, de manera tal

que puedan ofrecer un panorama capaz de mostrar en su contexto la respuesta a la pregunta de investigación.

3.1 Enfoque metodológico

Una investigación es en sí misma una aproximación sistemática al conocimiento. A este podemos aproximarnos por diversos métodos. La elección entre un u otro método juega un papel particular, pues puede condicionar los resultados del estudio (Pérez, 2004).

Las preguntas de investigación para este estudio, no son contestadas ni analizadas a la luz de elementos estadísticos (Strauss y Corbin, 2002). Tampoco se pretende que sus resultados sean generalizaciones probables en otros contextos. Además en otros elementos, la forma en que se obtiene la información implica la inserción en el contexto por parte del investigador. Por lo que la conjunción de estas características hace que la presente investigación sea de tipo cualitativa.

En este panorama se procura entender la realidad social desde la forma en que la perciben los maestros. Interesándose por la comprensión personal, los motivos, valores y circunstancias subyacentes en las acciones humanas (Maryan, 2001; Pérez, 2004). Como investigador no se buscó manipular el escenario, sino comprenderlo. Procurando garantizar la máxima objetividad en una realidad siempre compleja (Anguera, 1995; citado por Pérez, 2004; Galeano, 2004).

El reto en esta metodología es la consistencia que emerge de una descripción y registro cuidadoso. Implica un cuestionamiento constante de preguntas que llevan a

otras. Una mirada muy profunda al fenómeno (Maryan, 2001). En el espacio cotidiano se busca comprender la realidad. Es permanecer en constante contacto con los actores y el escenario que se estudia.

El método utilizado para la investigación es la etnografía, el investigador estuvo introducido en la cultura durante un cierto periodo de tiempo, registrando sus costumbres, creencias y comportamiento. Se admiten las experiencias subjetivas tanto del investigador como de los participantes. Enfrentando el escenario de manera totalmente desconocida aunque sea familiar. Sin embargo genera nuevas perspectivas de análisis en la exploración del contexto. Con los hallazgos de esta investigación etnográfica se informa a otros para la toma de decisiones políticas o planteamientos de innovaciones educativas (Genzuk, 2003)

La etnografía permite la existencia ecléctica de métodos y recogida de datos. En este caso se utilizaron la entrevista a profundidad, la observación y las notas de campo. El análisis implicó la interpretación de los significados y funciones de la conducta observada. En este marco y por la definición de los objetivos de investigación en este estudio, el método que mejor se adapta para llevarlo a cabo es el anteriormente descrito.

3.1.1 Papel del investigador.

Dado que el investigador es parte del cuerpo docente que estudia, su papel se orienta a observar con otros ojos el comportamiento de sus colegas ante el fenómeno estudiado. No solo recogió y sistematizó las actitudes y maneras de compartir el trabajo, sino que les dio una interpretación de la lógica y la racionalidad cultural que organiza y

orienta el comportamiento de estos. Para ello utilizó técnicas de recolección activas y dialógicas.

Posteriormente para la interpretación desarrolló conceptos, intelecciones y comprensiones. Identificando categorías ya fuese de lo vivido o partiendo de los datos. Tuvo que moverse entre la inducción y la deducción de manera simultánea, al realizar las observaciones y las entrevistas. Procurando comprender los significados que le daban los participantes a los comentarios o gestos por ellos emitidos. Regresando al campo con ojos de observador en varias oportunidades. Reflexionando sobre la información percibida y obtenida de la aplicación de los instrumentos. Para posteriormente emitir sus propios juicios sobre el tema estudiado.

3.2 Participantes

En esta investigación donde se busca conocer la colaboración de los profesores, se utilizó la muestra de expertos (Hernández, Fernández y Baptista, 2006). Nadie mejor que los propios docentes para ofrecer información sobre la forma en que comparten y colaboran. Además de evaluarse a sí mismos en cuanto a la influencia que sobre ellos y la escuela vista como organización tiene esa práctica. O como está práctica de la escuela incide sobre ellos y su práctica profesional (Folguera ,1994 citado por Galeano, 2003). La selección consideró que fuesen una fuente de información consistente y valiosa.

Para la selección se tomaron varios criterios uno de estos fue ser parte de alguno de los diferentes niveles o grados de la escuela. Esto es que tuviesen una relación laboral directa con cinco o más compañeros diferentes para cada uno de los

participantes. Aunque no es precisamente el fin de una muestra cualitativa tener acceso toda la población que se estudia (Hernández et al, 2006), obtener información de participantes que se mueven en diferentes redes de docentes es muy beneficioso para conocer el panorama de colaboración en la escuela. Esta condición de pertenencia a diferentes niveles o departamentos permite obtener acceso a la información de cómo se da la colaboración entre los docentes de toda la escuela. Vista desde la mirada de ellos en sus respectivas áreas de trabajo.

Además se considera importante para la selección de los participantes el que posean experiencia laboral, tanto en la docencia como en la escuela del estudio. Esta característica ofrece criterio y conocimiento de causa sobre la forma de trabajo que se practica y la incidencia de ella en su práctica profesional. Adicionalmente se procura pertenezcan a diferentes comités del centro educativo. Esto es, que estén interrelacionados con otros compañeros y sus prácticas de trabajo, que no son las del nivel escolar donde dan clases. Como otro criterio importante se buscó que sean profesionales con gran apertura y madurez, así como que estuvieran involucrados en la dinámica de la escuela de manera proactiva.

La tabla 4 evidencia el nivel de trabajo, formación académica y tiempo de servicio en la docencia y la escuela. Así como las funciones que realizan dentro de ella. (Ver tabla 4)

Tabla 4.

Características de los participantes en el estudio (Según recopilación del investigador)

Participante	Nivel o departamento	Función en el nivel o departamento	Comité pertenencia	Años en la escuela	Años en la docencia
A	Primero	Docente Coordinador	Nutrición	2	6
B	Segundo	Docente Coordinador	Actividades. Sociales	5	6
C	Tercero	Docente	Interculturalidad	8	10
D	Cuarto	Docente	Feria científica	8	9
E	Quinto	Docente	Cívico	7	10
F	Sexto	Docente coordinador	Apoyo educativo	9	12
G	Educ. Especial	Docente	Cultura de paz	6	9
H	Materias Complementarias	Docente		4	30
I	Apoyo tecnológico	Docente Reubicado	ANDE	7	12

Como puede observarse en la tabla los participantes reflejan los conceptos de selección establecidos. Esto es que sean representantes de su actividad docente y además estén relacionados con otras actividades escolares, generando riqueza para la recolección de los datos. Poseen varios años de experiencia en el ejercicio de la docencia y en la escuela.

Una de las características de estos participantes es su apertura y pensamiento crítico, mostrados durante el proceso de inmersión al campo. Esto refleja la actitud proactiva que se buscaba como indicador para ser considerado fuente de información.

3.3 Instrumentos utilizados

En un estudio cualitativo como el que se realiza, la recolección de los datos y la transformación de ellos en información, es una tarea que se da en el ambiente natural y cotidiano de los participantes. Los datos que interesa obtener, para dar respuesta a las preguntas de investigación sobre las maneras, el cómo y el qué comparten los docentes,

implicaron desarrollar instrumentos que permitiesen acercarse a los docentes, sin que ellos se sintieran invadidos en su espacio. Sino por el contrario valorados, al ser considerados fuentes valiosas de información. El empleo de instrumentos dialógicos y la capacidad de mimetizarse del investigador fueron dos elementos muy significativos para la recopilación de los datos y análisis posterior.

3.3.1 Observación participante.

Considerando que la observación participante puede ser un medio muy poco específico para obtener información, sobre todo porque una de sus mayores dificultades es poder enfocarse en el objetivo de estudio. El investigador diseñó un instrumento para cada una de las situaciones que le interesaba observar. Construidos con base en las “*check list*” para la observación de Merriam (Flores, 2011). Con el propósito de que estas reflejaran sistemática y controladamente todo lo que acontece en su escenario de la investigación. Procurando no caer en el error de que entre más se observa menos se participa o viceversa.

Para este estudio fue de especial interés la observación de los diferentes momentos donde se den los espacios para que los profesores puedan de alguna manera colaborar entre sí. Pudiendo con ello poder determinar qué elementos comparten. Así como valorar si estos son meras vivencias o espacios académicos para el mejoramiento de la práctica docente. Además implica observar situaciones en que la escuela como organización promueve o reprime posibilidades de colaboración.

Es entonces cuando se establece que para acceder a las interrelaciones entre los docentes y conocer qué comparten, como lo comparten y dónde. Era importante observar el contexto general de la escuela y las interacciones de los docentes en las reuniones informales, las reuniones formales de nivel, las de comités y las de consejos de profesores o reuniones de personal. Definiéndose según la tabla 5 cada una de estas actividades y los elementos que en ellas se observaron.

Tabla 5.
Actividades observadas, indicadores utilizados en la observación participante e instrumento diseñado para tal efecto

Actividad	Descripción de la actividad	Indicadores Observados	Instrumento diseñado
Contexto de la escuela	Se observa el contexto escolar durante una jornada de trabajo. Valorando tanto el ambiente físico como las interrelaciones que se dan entre el personal docente.	a. Ubicación y características físicas de la escuela. b. Características de las relaciones interpersonales en el ambiente escolar.	Guía de observación contexto de la escuela. Ver anexo 1
Reuniones informales	Se establecen como aquellas que se dan entre docentes durante las horas de café, recesos o tiempo libre de los profesores. Horas de ingreso y salida del personal	c. Contexto físico d. Comportamiento de los presentes e. Temas sobre los que conversan las conversaciones. f. Condiciones de los participantes.	Guía de observación para reuniones informales Ver anexo 3
Reuniones formales de nivel	Aquellas convocadas por el coordinador de nivel o la dirección escolar	g. Descripción de la actividad h. Códigos de grupo: situaciones permitidas, roles, interrelaciones, códigos no verbales.	Guía de observación participante reuniones formales Ver anexo 2
Reuniones formales de comité	Son las reuniones de cada uno de los comités de trabajo convocadas por el coordinador o la dirección escolar.	i. Manifestaciones de colaboración.	Guía de observación participante reuniones formales Ver anexo 2
Reuniones de consejo de profesores	Aquellas en las que interviene todo el personal docente y son convocadas por la dirección.	j. Tratamiento de asuntos personales y profesionales. k. Periodicidad	Guía de observación participante reuniones formales Ver anexo 2

La validación de estos instrumentos se dio con la realización de una observación piloto y con la revisión de los tutores de esta investigación. Su aplicación se realizó durante la última semana de octubre y noviembre. Destinándose el mes de octubre para la observación de reuniones formales de consejo de profesores y comités y el mes de noviembre para reuniones formales de nivel e informales. La aplicación de los mismos se hace previa coordinación con la administración de la escuela. Dado que el investigador es parte del cuerpo docente y permanece en ella durante su jornada laboral, destinó parte de sus horas libres a la aplicación de los instrumentos para las observaciones que diseñó. Participando activamente en cada una de las reuniones tanto formales como informales que registró.

3.4.2 La entrevista a profundidad

Otro método de recolección de datos empleado en el estudio fue la entrevista. Esta es una técnica que permite la cercanía entre el entrevistador y el entrevistado. A través de preguntas y respuestas con las cuales se pueden construir significados sobre el tema (Janesick, 1998 citado por Hernández et al, 2006). En este estudio se utilizó el tipo de entrevista semiestructurada. La cual estaba integrada por una lista de preguntas abiertas en las cuales el investigador se basó. Resultó haber sido una buena elección para recopilar información pues permitió recopilar el punto de vista de los participantes en un tiempo relativamente corto.

El instrumento, disponible en el anexo cuatro, fue diseñado con la guía de preguntas planteada para la dimensión en estudio por el doctor Fahara y con modificaciones hechas por la investigadora del estudio. Antes de su aplicación fue

sometida a una prueba de pilotaje a uno de los participantes con el propósito de validarla, así como a una revisión de pares.

La aplicación de esta entrevista implicó la coordinación con la administración de la escuela. Disponer de los espacios físicos para la aplicación y establecer los tiempos de los participantes y la investigadora, así como sus autorizaciones por escrito para el uso de la información por ellos suministrada. Todas las entrevistas se llevaron a cabo dentro de la escuela, durante el mes de noviembre de 2011. Los instrumentos aplicados pueden visualizarse en el anexo 4-A. La codificación de los datos obtenidos fue posteriormente organizada en categorías, según los temas o las respuestas dadas. De manera tal que se pudiesen estructurar y confrontar entre sí para dar respuestas a las preguntas de investigación.

3.5 Metodología

Dado que ya se ha descrito el método de investigación, lo siguiente es presentar al lector las diferentes etapas en que se realizó este estudio.

Paso 1. En esta primera etapa se hizo una incursión en el campo. Esta incursión tuvo como objeto gestionar las autorizaciones necesarias que asegurarán el acceso a la escuela y a los maestros. Esta autorización puede verse en el anexo cinco. En coordinación con la dirección escolar se establece el calendario para la incursión en el campo. Este puede visualizarse en la figura 1

Cronograma de actividades para trabajo de campo								
Actividad	Agosto	Octubre			noviembre			
		Semana 2	Semana 3	semana 4	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4
Gestión de autorización de la dirección escolar para la investigación								
Selección de los participantes								
Gestión de autorización de los participantes para la investigación								
Coordinación horarios aplicación de instrumentos								
Aplicación de los instrumentos								
Observaciones reuniones formales comites								
Observaciones reuniones formales niveles								
Observaciones reuniones formales consejo de profesores								
Observación reuniones informales								
Entrevistas a profundidad								

Figura 1. Cronograma de actividades para el trabajo de campo. (Organización realizada por el investigador)

Paso 2. Como elemento siguiente se definieron los participantes en la investigación y se gestionaban las autorizaciones de ellos para la participación en la investigación. A cada uno en particular se le contactó, explicó e invitó a ser parte de esta investigación. Dejando muy claro que la información por ellos suministrada sería absolutamente confidencial y de uso exclusivo para los intereses de este estudio. Dichos consentimientos están disponibles en anexo 6. En este acercamiento al campo se realizó la observación del contexto institucional. Este fue un primer momento para conocer las relaciones entre profesores y su entorno. El anexo 1 A contiene el registro de la observación realizada.

Paso 3. Durante la segunda y tercera semana de octubre se ratificó la selección de los participantes y se validaron los instrumentos realizando la observación a una reunión

informal y una entrevista piloto. Al ratificar los participantes se coordina con ellos la hora, fecha y lugar para la realización de las entrevistas. La figura dos muestra dicha organización.

Cronograma para entrevistas			
Profesor	Día	Hora	Lugar
Mónica Pizarro Ruíz	07-nov	10:00 a.m.	Aula Abierta
Jose j. Rojas	08-nov	12:00 m.	Aula 8
Rocío Segura	09-nov	05:00 p.m.	Aula 6
Carla Alfaro	10-nov	12:00 m	Aula 14
Dora María Mora	15-nov	10 :00 a.m	PIAD
Amalia Méndez	16-nov	5:00 p.m	Aula 5
Marlen López	17-nov	11:00 a.m	Dirección
Ana Yansy Prendas	21-nov	05:00 p.m.	Aula 12
Carlos Nicaragua	22-nov	12: 00 m	Aula 4

Figura 2. Cronograma para realización de entrevistas a profundidad. (Distribución realizada por el investigador)

Dejando programadas las entrevistas el siguiente paso fue la aplicación de las mismas a los docentes. Estas se aplicaron de la segunda a la cuarta semana del mes de noviembre. La aplicación implicó alrededor de dos horas. Se hizo dentro del centro educativo, en horario no lectivo para los docentes y solamente estuvieron presentes el entrevistado y el entrevistador. A falta de una grabadora las respuestas fueron registradas en un cuaderno de notas y digitadas con posterioridad. El anexo 4 A registra las respuestas de algunas de las entrevistas a profundidad realizadas.

Paso 4. Siguiendo con el trabajo de campo según la organización del calendario, durante la tercera semana de octubre se participó en una sesión formal de trabajo del

comité de Feria de Ciencia y Tecnología. Para la sesión se dispuso el área del Centro de Recursos y se contó con el tiempo de dos lecciones. Siendo que era una actividad convocada por la dirección fueron dentro del horario lectivo. En esta participaron los cinco docentes que integran el comité, el registro de la observación puede verse en el anexo 2 A.

La siguiente actividad observada fueron las reuniones de nivel. Durante las dos semanas programadas para este efecto fueron convocadas por el coordinador del nivel de sexto grado reuniones para revisión de pruebas escritas, planificación de actividades extracurriculares, planeamiento de lecciones, aporte a protocolo de ingreso a la escuela y coordinación de directrices emanadas por la directora. Estas se realizaron durante las dos últimas lecciones del día programado. A ella asistieron los seis docentes que forman el nivel de trabajo. Al ser convocada por la dirección contaba con la autorización para realizarse durante el horario lectivo. El sitio de la reunión fue el aula de la coordinadora del nivel, lugar previamente establecido como centro de reunión en estos casos. El registro de las reuniones puede verse en el anexo 2 B.

Tal como se explicó previamente dentro de las reuniones formales de profesores y convocadas por la dirección se encuentran los consejos de profesores y las capacitaciones. Se programó para esta investigación participar en dos de ellos. El primero fue durante la cuarta semana del mes de octubre y versó sobre el análisis de la calidad de la educación y la implementación del nuevo modelo pedagógico. Y el segundo la capacitación sobre metodología basada en indagación. Este la dirección lo

programó para la primera semana de noviembre. En ambos casos la actividad duró todo el día. El registro de las observaciones realizadas se puede ver en el anexo 2 C.

Las reuniones informales también fueron observadas. En especial la hora del café. Pues tiene mayor continuidad y al ser rutinaria era factible su programación. Esta se hizo según calendario durante la segunda semana de noviembre. El registro de la misma se puede ver en el anexo 3 A.

Como puede observarse la metodología empleada implica la incursión permanente del investigador en la institución educativa y la participación de este en las diferentes actividades que realizan los docentes en su cotidianidad. Obteniéndose con ello datos valiosos y de primera mano. Los cuáles serán analizados como se describe en el siguiente apartado.

3.6 Análisis de datos

En una investigación cualitativa el análisis de los datos surge generalmente con la recolección de los datos. Los que normalmente representa una gran cantidad de información. Recopilada en este caso con tres instrumentos: las entrevistas a los participantes, las observaciones realizadas y las notas de campo del investigador.

En un primer momento el análisis de los datos implica estructurarlos (Patton, 2002, citado por Hernández et al, 2006). Esto con el propósito de encontrarles sentido. Hacer que puedan ser reducidos para compararlos y relacionarlos. De manera que se

pueda comprender el contexto que los rodea. Permitiendo interpretar las unidades, categorías, temas y patrones (Maryan, 2004; Hernández et al, 2006)

Las categorías son como ordenadores epistemológicos, campos de agrupación, supuestos implícitos y recursos analíticos. Se plantean como construcciones para ordenar el mundo vivido o como modelo anticipado de este mundo (Alvarado, 1993 citado por Galeano, 2004).

Para este estudio el análisis se da de manera contextual. De las preguntas de investigación y los objetivos surgen las grandes dimensiones para analizar. Colaboración entre docentes, colaboración y mejoramiento de la práctica, escuela y práctica docente. Estas dimensiones se subdividen luego en unidades de análisis, mucho más mesurables y capaces de ser analizadas.

Se siguió el modelo de espiral de Crewell (1998, citado por Hernández et al, 2006) para cubrir diversos ángulos o facetas de fenómeno de estudio. Ello implicó en primera instancia el manejo de los datos. Luego las lecturas de los apuntes. Con ello se describió, clasificó e interpretó, de manera que se llegase a las representaciones visuales. En algunos momentos fue preciso el regreso al campo, para conseguir la saturación de las categorías.

Por otro lado, con respecto a la validación del estudio, Stake (1999) indica que todos los investigadores reconocen que no sólo se debe ser exacto en la medición de las cosas, sino también lógico en la interpretación del significado de esas mediciones, por lo que se debe contar con validez y rigurosidad demostrables dentro del estudio. Según

Maryan (2001) el estudio debe tener tanto validez interna, producto de que las conclusiones sean refrendadas con los datos. Como validez externa, relacionada con la posibilidad de generalización del estudio en otros contextos.

En esta investigación para verificar la validación y conseguir la confirmación necesaria, para acumular el crédito de la interpretación, se seguirá un método propuesto por Yin (1994) y apoyado por Stake (1999), que es la triangulación. Por considerarse la más completa por muchos autores entre ellos el mismo Stake se seleccionó la triangulación metodológica.

Esto es se confrontaron los datos obtenidos de diferentes fuentes de información con diferentes metodologías de recolección con las que se indagaron las dos categorías estudiadas, así como sus indicadores. Específicamente se hizo la consulta de cuatro fuentes de datos (profesores, reuniones formales e informales y literatura encontrada) mediante dos tipos de técnicas de recolección de datos (observación participante y entrevista a profundidad). A través de esta variada gama de recursos indagatorios, se compara y complementa los datos conseguidos con los instrumentos usados en la fase de recopilación de datos.

La interpretación de los datos se realizó de manera personal. Representa la visión de la investigadora. Parte de los datos recabados durante todo el proceso investigativo. De las confrontaciones de las fuentes buscando en ellos similitudes, diferencias, conexiones, patrones y categorías. Procurando abstraer lo más importante y obteniendo conclusiones para dar les significado a esos datos.

Capítulo 4: Análisis e interpretación de resultados

Introducción

En este capítulo se realiza el análisis y la interpretación de los datos obtenidos durante la investigación. Implica un ejercicio donde se presenta los datos obtenidos durante el trabajo de campo. Presentación que no se realiza como simples observaciones, sino que se interpretan según los objetivos del estudio y las preguntas que dieron origen al mismo. El análisis se hace en las dimensiones de escuela y práctica docente, colaboración entre docentes y colaboración y mejoramiento de la práctica docente. Se manifiesta la investigación en el campo y los hallazgos obtenidos de la aplicación sistemática y metodológicamente fundamentada de los instrumentos propios en un estudio etnográfico.

4.1 Escuela y práctica docente: ambiente institucional y espacios incidentes en el trabajo colaborativo de los docentes

En este apartado y a la luz de los instrumentos aplicados en la investigación. Se presenta el análisis de los datos obtenidos sobre la dinámica del ambiente institucional. Así como los espacios tanto físicos como intelectuales que se generan para el ejercicio de la práctica docente.

4.1.1 Categoría Ambiente institucional.

Para determinar la influencia de la escuela en el trabajo colaborativo de los profesores conocer el ambiente escolar es un primer paso para acercarse a ello.

La tabla 6 presenta esta categoría y las unidades de análisis que la respaldan.

Tabla 6.

Ambiente institucional

Categoría	Unidad de análisis que la respalda
Ambiente institucional	<p>La escuela se rige por las políticas educativas emanadas del Ministerio de Educación Pública. Cada miembro del personal docente está integrado a un nivel de trabajo, y a un comité por política de la administración. (Observación reuniones formales)</p> <p>Las relaciones humanas son cordiales. Media un lenguaje respetuoso y profesional. Hay atención a la vida personal de los compañeros. (Observación reuniones formales e informales)</p> <p>Me gusta trabajar en equipo, el trabajo se hace más fácil y las cargas más llevaderas. (Entrevista. Profesor C)</p> <p>Aquí hay muchas actividades aparte de las docentes que realizar y aunque nos dan tiempo para trabajar juntos, siempre hay mucho que hacer. Uno sólo no podría. (Entrevista. Profesor D)</p> <p>Nosotros tenemos una forma de hacer las cosas. Para trabajar aquí no solo debes saber dar clases en la materia que impartes, sino saber trabajar con los otros, pues hay muchas actividades que requieren el trabajo en equipo. (Comentario hecho durante la sesión de calidad de la educación)</p> <p>Carencia de un sitio óptimo para la realización de reuniones formales de consejo de profesores. (Observación del contexto)</p>

En términos legales la escuela es una organización regida por los lineamientos laborales emanados por el Ministerio de Educación Pública. En ella los funcionarios respetan estos requerimientos. Sin embargo han desarrollado su propia dinámica de

trabajo. En esta se espera que cada uno se integre al grupo de compañeros que imparten el mismo nivel y a un comité escolar.

Mientras se desarrolló la investigación a través de la participación en reuniones, conversaciones y entrevistas hubo evidencia de la existencia de lazos afectivos entre colegas. Sobre todo mucho respeto en el trato. El trabajo observado a lo interno de los niveles y comités mostró que se conocen y reconocen las debilidades y fortalezas de los otros. Siendo muy importante haber podido observar que estas habilidades o fortalezas son puestas al servicio de la escuela como organización.

Uno de los momentos que mejor representa la cercanía entre los profesores es el ingreso a laborar. Este momento les permite no sólo saludarse, sino compartir risas, actualizarse con la información de la escuela y compartir experiencias personales o familiares. Ello deja ver que son más que un grupo de personas que comparten un lugar de trabajo. Como lo declaran las profesoras Mónica y Marlen “somos amigos y nos conocemos”. Manifiestan abiertamente que les importa lo que le ocurre al otro. Las relaciones humanas manifiestas en todas las actividades observadas reflejan empatía entre compañeros, integración y amistad.

Un elemento importante que se pudo constatar es la apertura de la directora de la escuela para fomentar dentro de los profesores el trabajo por equipos. Permitiendo lo que ella llama el trabajo colegiado. Dándose la distribución de funciones y la asignación de tareas específicas, así como el tiempo para realizarlas. De tal manera que el aporte de cada comité o nivel viene a ser parte del engranaje de la escuela. Estos espacios permiten no solo la realización de los productos asignados por la dirección, sino también el intercambio de ideas entre profesores.

Cabe mencionar el alto nivel de confianza por parte de la directora y de los compañeros hacia el trabajo de los otros. Salvo algunas excepciones, por ellos señaladas, consideran que cada uno de los profesores de la escuela conoce su compromiso con ella y hace bien sus tareas. Sin embargo durante las entrevistas algunos profesores evidenciaron disconformidad con el exceso de trabajo asignado a los profesores y que es a su juicio de competencia de la dirección. Trabajo que según ellos les roba tiempo de clases. Por lo que aunque rescatan el tiempo dado por la directora para trabajar en equipos, estas actividades interfieren en su mediación pedagógica. Veamos algunos comentarios:

“Aunque es cierto que la dirección nos da tiempo para reunirnos, también es cierto que nos recarga con trabajo. Hay muchos trabajos que son de la dirección pero que nos los endosan a los maestros, con el cuento de que como trabajamos colaborativamente... (Entrevista. Profesor D)

Cuando se les preguntó si los espacios de colaboración eran naturales o impuestos ellos dicen que la mayoría son impuestos y que no les queda más que asumir el compromiso por el trabajo. Refiriéndose a las tareas que consideran administrativas. Sin embargo rescatan que estas diferencias son con las actitudes de la directora, no con sus compañeros. Pues a lo interno del grupo de docentes las relaciones y el clima de trabajo lo consideran bueno. Tal lo refleja la siguiente respuesta: “Generalmente los espacios surgen de la obligación de la dirección para hacer un trabajo, pero una vez en el sitio el desarrollo es muy natural” (Entrevista. Profesor A).

En cuanto al espacio físico durante las observaciones realizadas en las reuniones de consejo de profesores fue común percibir la pérdida de la información, siendo difícil coordinar, dar instrucciones y seguimiento al trabajo. Con ello se requiere mucho esfuerzo tanto por parte de quien coordina la reunión como de los presentes para el intercambio de ideas. Sin embargo en medio de lo adverso de las condiciones y valiéndose de solamente en algunas ocasiones de un micrófono, logran conciliar ideas, programar actividades y estructurar eventos en beneficio de la comunidad estudiantil.

Por su parte las reuniones de nivel o comités se realizan en las aulas y como esto se hace durante la jornada lectiva el ruido también afecta el desarrollo de ellas, así como también afectan las reuniones la interferencia de otros profesores.

4.1.2 Categoría perfil docente

Con esta categoría se establece la relación entre formación académica, maneras de compartir conocimiento, motivaciones docentes y formas de desarrollar el trabajo colaborativo. La tabla 7 contiene la categoría de perfil docente y las unidades de análisis que lo respaldan.

Tabla 7.
Perfil docente del centro educativo

Categoría	Unidad de análisis que la respalda
Perfil docente del centro educativo	Formación académica, años de experiencia. (Datos de la administración. Y las entrevistas.) Motivaciones para el ejercicio de la docencia: Me motivan la parte espiritual y humana de la profesión, así como la misionera. Yo creo en el ser humano, creo en que tenemos poder para mejorar al ser humano. Esto es una profesión no un oficio. Entrevista. Profesor E Quizás el reto sea la unión entre compañeros y una misma línea de acción, un norte. Encauzar a los pocos que quedan en el modelo a seguir en la escuela. Entrevista Profesor F Un profesor colaborativo es aquel que colabora con

Al investigar sobre la formación académica del docente que labora en la escuela se obtiene que está integrado por profesionales con título universitario. Así se refleja en la tabla 8 donde se consignan además de los grados académicos la cantidad de docentes distribuidos por nivel.

Tabla 8.

Distribución por niveles o departamentos y grados académicos de los profesores de la Escuela, según documentos de la administración

Especialidad	N° docentes	Formación Académica			
		Diplomado	Bach.	Lic.	Máster
Preescolar	7			7	
Primer y II ciclos	40	1		32	7
Inglés	5		2	3	
Informática educativa	2			2	
Educación especial	5			3	2
Educación Religiosa	2		2		
Música	1			1	
Total	62	1	4	48	9

De esta gama de docentes los seleccionados para la investigación según sus respuestas a las entrevistas a profundidad tienen en promedio 35 años de edad. Con formación profesional en diversas áreas de la educación. Algunos de ellos con más de una licenciatura y cuatro de ellos con maestrías en psicopedagogía o administración educativa. Las dos terceras partes de maestros entrevistados tienen más de cinco años en la escuela y la totalidad de ellos más de 10 años en el ejercicio de la profesión. Esto implica que poseen formación académica, experiencia y conocimiento del Centro Educativo donde se realizó la investigación. Lo anterior refleja la diversidad en la

formación académica y por consiguiente la posibilidad de tener mucho conocimiento que compartir.

Al conversar con ellos sobre las motivaciones para dedicarse a la docencia expusieron como razón principal el que se dedican a la docencia por vocación y el sentido humano que esta tiene, además sentirse muy identificados con los niños, su energía y sus ganas de aprender y vivir. La tabla 9 presenta respuestas sobre las motivaciones que los impulsan para ser y realizar el trabajo docente con calidad y cariño.

Tabla 9.

Motivaciones de los maestros para ser y realizar su trabajo (Respuestas dadas por los entrevistados)

Entrevistado	Motivación
A	Creo en el ser humano.
B	Es una profesión.
C	Me motiva la parte espiritual, la parte misionera.
D	En nuestras manos está como docente poder mejorar al ser humano.
E	Realmente no me veo haciendo otra cosa.
F	Esto es vocación y disfruto hacer el trabajo.
G	Me encantan los niños y verlos aprender.

En las entrevistas y durante las observaciones de los profesores se siente compromiso, pasión por la profesión e interés por sus estudiantes. Sumados estos elementos con la formación académica y la juventud de los profesores que trabajan en esta escuela, ellos expresan que tienen una muy buena actitud hacia el ejercicio de su profesión. Siendo muy importante dar lo mejor de sí en el trabajo que realizan.

Se pudo observar en las reuniones que la presión de grupo sirve para apoyar o improbar abiertamente los planteamientos y las posiciones en discusión. Eso sí,

solamente en aspectos relacionados con proyectos propios del Centro Educativo. Cuando se refiere a directrices ministeriales los aportes giran en torno a darle una mirada o adecuación a la realidad y el contexto de la escuela. Por ejemplo, durante la sesión de trabajo sobre calidad de educación. Luego de una actividad de una hora de trabajo con sus compañeros, como vocera del grupo la docente Ana sobre el perfil del docente expresó:

“Si vamos a definir la calidad desde la arista del perfil del docente que labora en esta escuela, debemos decir que debe ser un profesional graduado, que conozca sobre informática educativa, que además sea proactivo pues aquí hay muchas actividades adicionales que hacer y que además sepa trabajar en conjunto, sin ser egoísta, compartiendo su trabajo con los otros. Pues aquí esa competencia asegura el funcionamiento de la escuela.”

Estos comentarios se hicieron en el marco de definir la calidad de la educación, nótese la estrecha relación entre ser parte del equipo, colaborar en él y calidad de la educación. Sin embargo en el trabajo colaborativo de la escuela, se evidencia que en algunos casos todavía no se alcanza la totalidad del compromiso por parte de algunos funcionarios y con ello generan malestar en otros, los cuales los consideran una carga. O en algunos casos como ellos los llaman se vuelven lastres para el trabajo. Por su parte el trabajo con otros implica la disponibilidad de tiempo. Recurso que en algunos momentos es escaso. Dentro de la escuela muchas veces trabajar colaborativamente es una obligación tácita y ello sumado a la actitud de algunos que prefieren las aulas al trabajo

conjunto generan un ambiente de indisposición. Esta posición es la que la entrevistada F define como uno de los retos a vencer en la escuela “Encauzar a los pocos que quedan en el modelo a seguir en la escuela” (Entrevista Profesor F)

En las apreciaciones anteriores se puede notar que aún y cuando exista mucha disposición por parte de algunos, las características personales y las disposiciones administrativas impositivas generan anticuerpos e indisposición para el trabajo conjunto de los miembros de esta escuela.

4.1.3 Categoría Ventajas y desventajas del trabajo colaborativo en la escuela

Busca conocer la posición de los docentes en cuanto a sus apreciaciones en ventajas, desventajas, aspectos a favor o en contra del trabajo colaborativo en la escuela.

Tabla 10.

Categoría ventajas y desventajas del trabajo colaborativo en la escuela.

Categoría	Unidad de análisis que la respalda
Ventajas y desventajas del trabajo colaborativo	Visión del docente hacia el trabajo colaborativo. Elementos a favor del trabajo colaborativo Elementos en contra del trabajo colaborativo Cuando estamos reunidos tomamos decisiones y las respetamos. (Entrevistas, Todos los profesores)

Los docentes que participaron en la investigación reconocen con claridad las fortalezas y las debilidades de la colaboración entre colegas que se da en la escuela. En las diferentes entrevistas, al preguntárseles sobre los beneficios obtenidos al colaborar entre compañeros ellos coinciden en que: “es la forma por la cual han logrado alcanzar muchos de sus objetivos académicos y proyectos culturales o de infraestructura dentro de la institución” (Entrevista. Profesores B, C, D).

Al cuestionarlos sobre los retos a vencer para desarrollar un trabajo colaborativo eficiente y eficaz dentro de la escuela las respuestas versaron sobre la necesidad de integrar al compañero que se aísla así como de conciliar sobre una misma línea de acción, definiendo un norte claro para el centro educativo. Destacaron en sus respuestas comentarios como: “A veces es difícil ponerse de acuerdo con algunos compañeros”. (Profesor B) “Hay personas con las cuales no se puede trabajar”. (Profesor E) “Cuando se debe hacer equipo con cierto fulano uno ya sabe que se le sobrecarga el trabajo”. (Profesor G) “Algunos compañeros quieren que uno de más de la cuenta” (Profesor D). Otros expresan la necesidad de ser humildes para aprender a escuchar y aceptar las decisiones tomadas por el equipo. Pero también para integrar e integrarse al equipo.

Quizás la mayor fortaleza en la cual coincidieron todos los docentes es la de poder tomar decisiones juntos de una manera democrática. Pero sobre todo que esas decisiones sean respetadas por todos los compañeros. Esto les genera un clima de confianza, les ayuda a minimizar la carga de trabajo y según ellos dicen a que este sea de mejor calidad.

El reto a vencer establece elementos de personalidades, cultura escolar e incluso hasta liderazgo entre compañeros. Así como la necesidad de formarse para ofrecer ideas y estrategias de calidad. La tabla 11 contiene las coincidencias en las respuestas por ellos ofrecidas. Sobre su visión hacia el trabajo colaborativo, así como de los elementos a favor o en contra del mismo.

Tabla 11.

Visión hacia el trabajo colaborativo en la escuela (Información recopilada en las entrevistas a los profesores)

Ventajas	Desventajas	Aspectos que facilitan el trabajo colaborativo	Aspectos que dificultan el trabajo colaborativo
Genera mejores relaciones humanas.	En algunos casos se llevan cargas que otros desentienden o desatienden.	La sensibilidad y disponibilidad de la escuela como organización.	El tiempo que se invierte. Dado que por diferencias de horario las jornadas se hacen muy largas.
El ambiente de trabajo se hace más agradable.	Falta de apoyo por parte de algunos compañeros.	La calidad humana del personal docente.	La diversidad de actividades.
La calidad de la enseñanza mejora al haber aporte de varios colegas.	El llegar a consenso de criterios puede ser desgastante.	La actitud positiva y propositiva de los profesores. Esto por su profesionalismo.	La actitud de algunos compañeros.
La escuela como organización crece, pues todos se involucran en su accionar.	Se requiere de más tiempo para la conciliación de ideas.	La disponibilidad de recursos, físicos, tecnológicos, de tiempo y humanos.	El entorpecimiento de tareas por parte de algunos funcionarios y docentes.
Al compartir conocimientos y formas de hacer las cosas hay crecimiento profesional mutuo.	La anuencia de los compañeros y su compromiso, dado que en algunos casos cuesta integrarlos a esta modalidad de trabajo.	Los permisos de la dirección para planear actividades curriculares y culturales.	
El trabajo se facilita pues se distribuye.		El apoyo de la directora al trabajo colaborativo.	
Las tareas resultan más fáciles, realizables en menos tiempo y abarcan más áreas.			

Nótese en la tabla anterior la cercanía y la experiencia que tienen al trabajar con sus compañeros. Sobre todo por claridad con la cual identifican los elementos fuertes y las debilidades en el tema. Elementos como calidad humana, disposición, uso de recursos tecnológicos, apertura de la dirección son señalados como facilitadores del

trabajo colaborativo. Mientras que tiempo, actitudes de algunos y entorpecimiento de tareas son destacados como dificultades.

4.1.4 Categoría posición de la administración en torno a la colaboración docente.

Tabla 12.

Posición de la administración sobre el trabajo colaborativo de los profesores

Categoría	Unidad de análisis que la respalda
Posición de la administración sobre el trabajo colaborativo de los profesores	Estilo de organización del personal docente. Promoción de actividades colaborativas Asignación de funciones a los docentes Disponibilidad de tiempo

La dirección de la escuela estimula el trabajo colaborativo permitiendo el planeamiento colegiado en los niveles, integrando comités de trabajo para el desarrollo de diferentes actividades. Abriendo espacios en horas lectivas para la reunión de los profesores. Haciendo posibles los asesoramientos intra-escuela. Propiciando momentos para la discusión de temas relevantes. Procurando que los nuevos docentes se integren a la cultura de trabajo del Centro Educativo.

Sin embargo algunos docentes aducen que en este modelo, se le asignan muchas labores y se espera que realicen tareas que deberían ser de corte administrativo. Ellos sienten que muchas veces no hay consenso, sino imposición. En otras oportunidades creen que se abusa del tiempo cedido y se falta al desempeño de la labor docente de aula por tener que atender proyectos o iniciativas de la dirección.

De hecho es interesante observar que este nivel de cuestionamiento surge de las mismas reuniones entre docentes y de la idea que ellos manejan como norte en su labor docente. Necesariamente no les disgusta el estilo de la administración para propiciar el

trabajo colaborativo, pues les gusta hacerlo. Sino que les molesta el que muchas veces deban participar de temas que no consideran importantes o relevantes dentro de sus prioridades docentes.

4.2 Colaboración entre docentes: Maneras de compartir conocimiento y crecimiento en el ejercicio de la práctica docente

En esta dimensión se analizarán los datos obtenidos en cuanto a la actitud, condiciones, restricciones e intercambios colaborativos de los docentes. Se revisarán las fortalezas y las debilidades que los docentes encuentran en el trabajo colaborativo, así como las actividades en las cuales existe la apertura para la colaboración. Determinando también el perfil que posee un profesor colaborativo.

4.2.1 Categoría organización a lo interno de los niveles o grados

Tabla 13.
Organización a lo interno de los niveles o grados

Categoría	Unidad de análisis que la respalda
Organización a lo interno de los niveles o grados	Integración del nivel Funciones de los miembros del nivel Actividades curriculares colaborativas Actividades extracurriculares colaborativas

Cada uno de los niveles o grados escolares, está integrado por seis o siete docentes, asignados por la dirección escolar. A lo interno se da una distribución de trabajo. Cada uno de los profesores asume una tarea específica, la cual es compartida con el grupo para que como lo dicen ellos “la carga de trabajo sea menor” (Entrevista. Docente C).

Estas tareas son establecidas en el seno del equipo. Salvo la de coordinación del nivel, ya que está emana como una directriz de la dirección. A partir de ahí cada docente asume como su responsabilidad, la planificación y seguimiento metodológico de una de las materias del plan básico de estudios. A partir de ello se comparten planes de trabajo, realizados por el docente a cargo de una materia específica. Siempre con la libertad de poder hacer las modificaciones que cada uno considere pertinente. Con ello los profesores buscan en sus palabras: “hacer que el nivel camine junto” (Entrevista Docente G).

El coordinador tiene como función ser el enlace entre el nivel y la dirección. Convirtiéndose en la médula espinal entre el nivel y la dirección. Es una figura instituida en el centro educativo, según lo expresado por los coordinadores, en los últimos años. Que entre otras cosas ha permitido el manejo de la información. Como apoyo, los compañeros del nivel liberan al coordinador de la tarea de planeamiento, así él asume las funciones administrativas.

En el seno del nivel se permite con mayor fluidez la opinión y la discusión. El aporte de ideas y el intercambio de experiencias educativas. Con ello la escuela como organización se ve favorecida. Durante las observaciones realizadas al trabajo de los niveles hubo manifestación de un trabajo rico en apoyo, seguimiento y cuestionamiento. Por ejemplo durante la revisión de pruebas cada profesor sometió al criterio de los otros su trabajo. Escuchó y expresó opiniones sobre él. Aclararon dudas, reformularon ítems y hasta hicieron bromas de su trabajo.

La siguiente es un extracto de la conversación entre las profesoras Maribel y Yara durante la revisión de pruebas:

“-Mari me interesa que usted me revise el examen.

-Con gusto Yarita, pero haga usted lo mismo con este otro.

- Creo que hay algunos aspectos de formato que corregir. Los puntos no me suman y las indicaciones no están claras. Ahí le hice las anotaciones. Pero, podría usar esa figura de la célula en mi prueba, está muy nítida y cuesta conseguirlas.

-Mira, gracias por las observaciones! Vos sabes cómo molesta la gente del comité de evaluación. Claro que puedes usarla. Si quiere se la paso a la llave maya.”

Además de estas actividades propiamente curriculares, los niveles participan de otras actividades. Tal lo expresado en las entrevistas:

“Es que últimamente no es sólo el trabajo académico, sino también está el festival de la creatividad, las ferias escolares y recoger dinero para el laboratorio de cómputo. Sin contar con las actividades del comité de Sociales. Todo ello demanda mucho tiempo y si uno no se organiza con los compañeros del nivel, no sólo queda mal, sino que termina más cansado” (Entrevista Profesor H)

De lo anterior puede deducirse la necesidad de apoyo entre los colegas, pues hay diversidad de tareas y un ambiente muy dinámico en la institución educativa. Cabe destacar que los docentes poseen conocimientos sobre el tema de evaluación. Son muy minuciosos en ese aspecto. Confían en la opinión de sus colegas y aceptan con humildad al dárseles las justificaciones para las correcciones. Se observa un curioso celo a lo interno de los niveles, para no ser expuestos por errores en evaluación ante la dirección o el mismo comité de evaluación.

4.2.3 Categoría formas de compartir conocimiento entre colegas

Tabla 14.

Formas de compartir conocimiento entre colegas

Categoría	Unidad de análisis que la respalda
Formas de compartir conocimiento entre colegas	Los asesoramientos, las reuniones de nivel y las reuniones de los comités son formas en que compartimos los maestros de esta escuela. (Entrevista Profesor B) El laboratorio de informática PIAD nos hace aprender y compartir. (Entrevista. Docente I) La escuela es una comunidad de aprendizaje aquí cada día se aprende algo nuevo. (Comentario de la directora, plenaria de calidad de la educación)

Cuando se le cuestiona a los profesores sobre la forma en que ellos comparten conocimiento con otros colegas de la institución surge la figura de las auto-capacitaciones entre docentes. La totalidad de los entrevistados dicen que ellos comparten conocimiento a través del compartir mediante las capacitaciones sobre mediación pedagógica. Predominan aquellas capacitaciones surgidas de las necesidades de los mismos profesores y ofrecidas por los otros compañeros. Especialmente mencionan las desarrolladas en evaluación educativa y mediación pedagógica de enseñanza por indagación.

Aparece con ello la eliminación de los expertos externos surgiendo la figura de la auto capacitación. En un modelo de acompañamiento conjunto, los profesores y la dirección escolar apuestan por las estrategias de la utilización de los recursos propios. Donde se tratan los asuntos que afectan directamente a la escuela y son necesarios para la proyección, fortalecimiento y crecimiento de la misma. Dicen tener integrada su propia comunidad de aprendizaje. Expresando que este tipo de prácticas las realizan, según ellos, puesto que al ser una institución muy grande, existen recursos humanos con diversas capacidades. Además que hay compañeros debidamente formados

académicamente como para formar a otros. Destacan además que el mayor compromiso como colegas en esta institución está dado en dar lo mejor a los alumnos y por ello se preocupan de compartir lo que saben. Así se aseguran de hacer un mejor trabajo.

Además mencionan la necesidad de mantenerse a la vanguardia de las necesidades de los estudiantes. Así como de apoyar a los profesores procedentes de otras instituciones en la forma como se desarrolla la mediación pedagógica en esta escuela.

Paralelamente cuando se les interroga sobre los aspectos en que ellos colaboran con la escuela sus respuestas integraron una idea de escuela integral, donde no sólo involucraron el quehacer en el aula sino que fueron más allá. Integrando a padres de familia y los equipos de trabajo docente. Expresando que cada actividad donde colaboran juntos les enseña algo nuevo. Por ejemplo una docente expresó: “Mi trabajo no sólo implica el dar clases, sino el relacionarme con padres y aprender junto con mis compañeros cada día” (Entrevista. Docente E). Cabe destacar que en las observaciones se pudo percibir la facilidad con la cual se hacen preguntas. Habiendo siempre una respuesta en propositivo.

Paralelamente en las observaciones de las reuniones tanto formales como informales de los profesores pudo constatar que se discuten tanto asuntos laborales como situaciones personales. Así como problemas con algunos estudiantes y la búsqueda de soluciones para estos. Se habla de proyectos de la institución y de cómo colaborar con ellos puede incidir positiva o negativamente en la dinámica de la escuela.

La docente Mónica expresaba “... en el PIAD he tenido que aprender mucho de mis compañeros, ellos me han ayudado a ingresar en el mundo de la tecnología. Sin su apoyo eso hubiese sido verdaderamente pavoroso.” (Entrevista. Profesora E). Otra

maestra decía “Yo estoy fascinada con que ahora todo lo hagamos de manera digital, así evitamos tanto papel” (Entrevista, profesora A). Es importante destacar que aunque los medios tecnológicos son de reciente uso en las escuelas, en esta su implementación ha venido a ser una forma de compartir conocimiento.

La tabla 16 contiene una descripción de las coincidencias obtenidas en la investigación sobre la forma en que los docentes colaboran para mejorar su práctica docente. Está organizada por las categorías: institución educativa, padres y alumnos, colegas. Se destacan las tres categorías, pues a juicio de los entrevistados son estas tres sus aristas de proyección. Además es lo transfieren a los profesores “nuevos” para que se integren a la cultura de trabajo de la escuela. En ella se expresa de manera sintética aquellas respuestas que las describen.

Tabla 15.

Maneras en que los profesores colaboran y mejoran la práctica docente (Información recopilada durante el estudio por el investigador)

Institución educativa	Padres y alumnos	Colegas
Mejoro las condiciones del aula.	Ayudo a formar integralmente a los niños.	Apoyo con material didáctico.
Valoro el trabajo de otros.	Mediando entre los padres y los estudiantes.	Comparto experiencias.
Desde la administración o en el área informática ofreciendo soporte a los demás compañeros.		Coordino tareas asignadas por el equipo de compañeros.
Apoyo los proyectos de la dirección y grupos de apoyo de la escuela.		Participo en todas las actividades.
Procurando no entorpecer el funcionar de la escuela.		Hago recomendaciones y escucho las de otros. Comparto mis conocimientos. Aporto ideas.
		Colaboro con las tareas de otros funcionarios.

Puede notarse en las respuestas por ellos dadas sobre la colaboración con la escuela y plasmadas en la tabla 16, las cuales se validaron durante las observaciones, que existe toda una cultura de colaboración dentro de la institución. La idea de que se es parte de un equipo y que el trabajo docente va más allá de impartir una clase.

4.2.4 Categoría estrategias para compartir conocimiento y mejoramiento de la práctica docente.

Tabla 16.
Estrategias para compartir conocimiento

Categoría	Unidad de análisis que la respalda
Estrategias para compartir conocimiento	Las capacitaciones programadas, las reuniones de comités y de nivel son tres momentos para compartir lo que sabemos o aprender elementos nuevos del trabajo. (Entrevista. Profesora F) Foros libres de discusión (Reuniones informales). Realización de planeamiento didáctico. Revisión de pruebas. Uso de la tecnología

Dentro del trabajo los profesores colaboran entre sí de muy diversas maneras, siendo las reuniones de nivel, comité y los asesoramientos las comúnmente practicadas. Por ejemplo en la revisión de las pruebas de los otros. Haciendo una valoración desde el aspecto técnico de las pruebas. Revisión que se hace con el tiempo suficiente para que las sugerencias hechas por los otros compañeros puedan ser corregidas. Este aspecto de la retroalimentación en la elaboración de instrumentos de evaluación, es muy enriquecedor para los docentes, pues como se pudo observar durante una reunión de este tipo, les permite retroalimentarse. A la vez que fomenta la crítica constructiva y el aprendizaje de cada uno.

Sin embargo, también genera niveles de disconformidad, por las exigencias del comité de evaluación de la escuela. Expresan que “les gusta revisar las pruebas por la oportunidad de enriquecerse, pero que como imposición administrativa y por quedarle bien a un cierto grupo de compañeros no les parece correcto” (Entrevista. Profesor G). Aspecto que produce un elemento de indisposición por parte de algunos profesores. Sin que ello implique que los maestros pierdan la oportunidad de enriquecerse de los conocimientos de los otros. Pues hay una gran apertura hacia el compartir las formas en que se realiza la labor docente en la escuela del estudio.

Quizás la forma más evidente en que comparten conocimiento es cuando colaboran en la planificación de las lecciones, apostando por hacerlo conjuntamente. De esta manera dosifican objetivos, valoran actividades de mediación y estrategias de evaluación. Esta técnica de trabajo les permite minimizar la carga laboral, tomar decisiones en conjunto que les afecta a todos y hacer prevalecer la posición más objetiva en el tratamiento de un tema. Con ello también consiguen que todos los estudiantes que cursan un mismo año escolar estén expuestos a las mismas actividades de mediación pedagógicas.

Recientemente cada nivel forma una pequeña comunidad de aprendizaje. Y la escuela la gran comunidad. Están conectados entre sí haciendo uso de recursos tecnológicos. Se envían materiales utilizando el correo electrónico o mediante los dispositivos extraíbles. Con ello pueden trabajar también asincrónicamente y retroalimentar su trabajo. Comentarios como:

“Al utilizar el correo o la llave maya evitamos cargar con tanto papel. Además a los alumnos les gustan más las clases con videos o

música y algunos compañeros tienen muchas facilidades para obtenerlos y compartirlos. Ahorramos mucho tiempo cuando hay que hacer modificaciones a los exámenes o los planes, pues ya están en digital y realmente el registro electrónico no lo cambio por nada” (Entrevistas. Profesores A, D,F)

Como puede verse están incursionando juntos en el modelo de educación del siglo XXI, donde el empleo de los recursos tecnológicos se vuelve cada vez más imperativo. Están creciendo como organización al hacer lo mismo de manera diferente. Al permitirse aprender juntos.

4.3 Colaboración y mejoramiento de la práctica docente

Seguidamente se describe en este apartado los resultados obtenidos sobre el perfil que se considera debe tener un profesor. Elementos que le permiten desarrollarse dentro de un ambiente colaborativo. Además se incursiona en aspectos relacionados con el mejoramiento de la práctica docente. Específicamente cuando media el modelo de colaboración. Para establecer si existe mejoramiento de la práctica docente en este modelo de trabajo.

4.3.1 Categoría perfil del profesor colaborativo.

Cada escuela tiene establecido un perfil para sus docentes. En este estudio se buscaba conocer cuáles son los requisitos necesarios para ser considerado un profesor colaborativo. Cuando se entrevista a los profesores estos dicen considerarse docentes colaborativos.

Tabla 17
Perfil del profesor colaborativo

Categoría	Unidad de análisis que la respalda
Perfil del profesor colaborativo	Características Proyecciones en el trabajo con los otros Aspectos en lo que se manifiesta la colaboración Si me considero un profesor colaborativo, pues apporto lo que sé para el beneficio de los otros y especialmente de los niños. (Entrevista Profesor G) Suelo involucrarme con todas las actividades de la escuela sin importar si son o no parte de mis funciones. (Entrevista profesor E)

Al ahondar en el rol de un profesor colaborativo el espectro de respuestas se abre. Surgen entonces muchos requisitos. Por las respuestas dadas durante las entrevistas se integró la tabla 18 en ella se reflejan las características y los aspectos en los cuales se espere colabore un profesor para llevar ese apelativo.

Tabla 18.
El profesor colaborativo. Según recopilación de las entrevistas realizadas

Características	Proyección	Elementos que comparte
Colabora con todo lo de la escuela sin importar cargo o puesto. Aporta todo aquello que implique mejorar el ambiente laboral. Comparte materiales y experiencias educativas. Ayuda en todo lo que se pueda, incluido apoyo monetario a proyectos o personas. Cumple con sus responsabilidades. Ayuda a los compañeros cuando estos piden ayuda. Ofrece ayuda sin que otros lo pidan. No se queda sentado viendo si se puede colaborar. Aporta ideas y comparte el trabajo. Respeta las ideas de los otros. Valora el trabajo de todos. Ayuda a llevar las cargas laborales. Aprende a ceder.	En el trabajo personal, de su nivel y de su comité. Hacia la institución educativa. En el trabajo con los estudiantes y los padres. Hacia la comunidad.	Material didáctico. Planeamiento. Apoyarse en el análisis de casos de algunos estudiantes. Compartiendo estrategias de aprendizaje y de enseñanza. Realizando trabajo colegiado. Apoyando ferias escolares de ciencia y tecnología, innovaciones y culturales. Compartiendo información. Apoyándose en el manejo de recursos tecnológicos. Validando pruebas.

Como puede notarse el rol de ser colaborativo no sólo implica para los docentes de esta investigación el cumplir con sus tareas académicas, sino que conlleva una posición personal de apertura, compromiso, compañerismo, valoración por el trabajo de otros y respeto. La colaboración se entiende como el reflejo de un estilo de trabajo alejándose del tradicional intercambio de materiales. Es una forma de hacer las cosas. Una búsqueda del bien común. En el cual la escuela como organización es el interés superior. En este ambiente de colaboración que busca mejorar la práctica docente algunos de los profesores han motivado a otros durante estas reuniones para seguir formándose académicamente. Les ofrecen toda la información necesaria e incluso apoyo y acompañamiento para que se decidan a continuar en su proceso de formación profesional.

Los profesores consideran que colaborar entre ellos les favorece en aspectos muy variados, la figura 3 destaca las respuestas más coincidentes por ellos dadas.

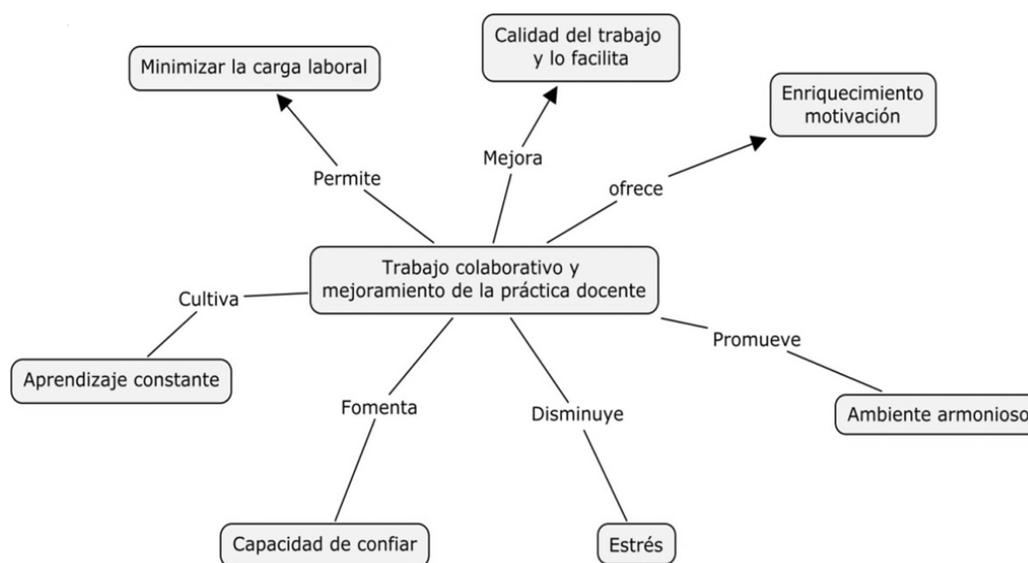


Figura 3. Trabajo colaborativo y mejoramiento de la práctica docente

En sus propias palabras los profesores expresaron durante las entrevistas ideas como la de sentirse apadrinado, apoyado y secundado cuando trabajo (Profesor F). Yo lo disfruto porque siento que me estoy formando y construyendo (Profesor E). A mí me genera confianza al poder expresar mis inquietudes para poder compartirlas (Profesor C).

Aunque también expresan que la colaboración entre ellos tiene sus aristas negativas dado que en algunos casos se debe compartir con personas muy negativas o “cerradas”. El conciliar opiniones demanda mucho tiempo y altos niveles de tolerancia. La posibilidad de que se confundan los roles y se recargue el trabajo en unos pocos. Asumiéndose que los otros deben hacer el trabajo que no les corresponde.

Uno de los docentes entrevistados expreso: “lo peor que me puede pasar es cuando debo trabajar con personas que no ayudan al equipo, eso es desgastante y no te deja crecer, ni ser creativo o innovador” (Entrevista. Profesor F).|

Como puede notarse los maestros están claros en los pros y los contras de colaborar entre sí. Sin que ello los limite a seguir colaborando. Algunos expresan que “dos cabezas piensan mejor que una” (Entrevista. Profesor B), por lo que apuestan en sus sesiones o reuniones a la idea de trabajar colaborativamente. Son muy claros al decir que “un profesor aislado se rezaga en conocimientos, pudiendo caer en la mediocridad. Privándose de la posibilidad de retroalimentarse con el trabajo y los conocimientos de los otros, se da la pérdida de los parámetros para la auto evaluación” (Entrevista. Profesores B, H,G).

De los comentarios anteriores puede deducirse la importancia, que para mantenerse vigente académicamente tiene en esta escuela el intercambio y la

socialización. Puede notarse en estas respuestas de los docentes, las cuales fueron validadas con la observación la idea de crecer y permanecer pero ante todo de que el ejercicio de la profesión se enriquece cuando se comparte. Sin embargo cuando se les consulta sobre la presencia de otros colegas en sus clases mientras ellos imparten lecciones, algunos manifiestan que no les agrada. Sobre todo si se trata de compañeros de otros niveles. Pues consideran que de esas visitas pueden surgir comentarios negativos o poco propositivos. Volviendo a surgir en esta posición lo que se ha venido manifestando con antelación, un cerco y un celo de trabajos entre los colegas que comparten un determinado nivel escolar.

Estas observaciones dejan entrever que la apertura al trabajo colaborativo tienen sus restricciones. Un cierto recelo entre el trabajo de cada nivel o equipo y hasta cierta competencia, son evidentes en el quehacer de la escuela. Sin embargo esa competencia percibida puede decirse que es sana. Ya que busca mejorar el quehacer del aula y de la práctica de los maestros. Dado que como ellos lo dejan ver cuando se reúnen toman decisiones y elaboran planes que favorezcan al nivel, al comité o a la escuela como tal.

4.3.2 El reto para trabajar colaborativamente entre profesores

Aún y cuando la cultura de la escuela llama a trabajar colaborativamente los profesores evidencian la necesidad de alcanzar ciertos retos. La siguiente figura contiene la descripción por ellos dada de los retos a vencer.

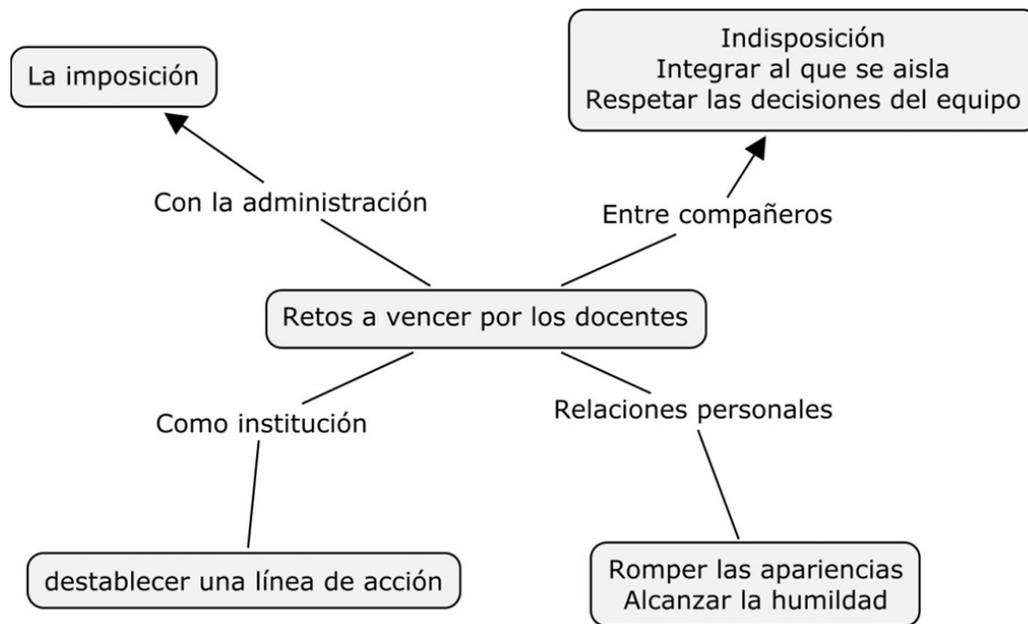


Figura 4. Retos a vencer por los docentes en su trabajo colaborativo

Ninguno de estos retos implica el egoísmo en el intercambio de materiales, sino que se da más bien en elementos que tienen relación con la personalidad y el carácter aislado de la profesión. En la idea de un cambio de actitud por parte de quienes ejercen la profesión y la visualizan como un trabajo individualista.

Conclusión

A modo de conclusión es importante señalar que los resultados de este estudio arrojan la presencia de elementos significativos y relevantes que evidencian la existencia de trabajo colaborativo. Al analizar el ambiente institucional se percibe la existencia de los espacios para que este se genere. Espacios abiertos por la directora de la escuela. Surgiendo simultáneamente la exigencia para que se trabaje colegiadamente.

En este contexto surgen anticuerpos y reticencia por parte de algunos docentes. Sin embargo aparecen también alianzas entre los niveles de trabajo. Convirtiéndose estas en fortalezas para realizar las tareas encomendadas. Pues si algo es destacable entre los docentes de esta escuela, son sus buenas relaciones interpersonales.

Uno de los mayores obstáculos para la realización de trabajo colaborativo es el tiempo. Elemento que han aprendido a minimizar con el empleo de la tecnología, tanto como herramienta de trabajo, como de comunicación. Al buscar dar respuesta a la forma en que los docentes comparten conocimiento como colegas el estudio permitió conocer que emplean diversas maneras. Así como medios. Sobrepasando la barrera del papel y llegando al uso de las tecnologías de información y comunicación. A la vez que evidencia la presencia de redes de apoyo. Comunidades de aprendizaje. Toma de conciencia de la labor que se realiza y empoderamiento para expresar sus posiciones. Así como confianza en el trabajo de los otros. Crecimiento como organización. Empleo de recursos propios y búsqueda de la autosuficiencia como institución.

Puede asegurarse que en esta escuela, la mediación pedagógica es tarea compartida y los docentes están abiertos a mejorar su práctica docente. De manera tal que al compartir con los otros sus conocimientos surge la retroalimentación.

Se destaca la conciencia de que aún y cuando el trabajo del docente es individualizado en el aula, no tiene por qué ser individualista. El apoyo del grupo genera actualización, crecimiento y fortaleza. Permite la diversidad de tareas y a juicio de todos mejora la calidad del trabajo. El estudio no sólo permitió dar respuesta a las preguntas de investigación sino a alcanzar los objetivos propuestos, logrando con ello determinar que

comparten, cómo lo comparten y cómo este compartir entre colegas les permite crecer profesionalmente y mejorar su práctica docente.

El único objetivo que aún es confuso en el estudio es si existe una dinámica de trabajo colaborativo nacida del seno de los maestros o impuesta por las políticas de la administración de la escuela. Esto por cuanto los profesores no logran ponerse de acuerdo en ello y tal parece que es una mezcla de ambos. Lo que refuerza la idea de que esta escuela está en proceso de aprendizaje en materia de trabajo colaborativo, pero que está dando pasos fuertes y seguros en el tema.

Capítulo 5: Conclusiones y Recomendaciones

En este capítulo se exponen las conclusiones sobre la investigación realizada. Estas se presentan en consonancia con los objetivos planteados y las preguntas propuestas. Las mismas son obtenidas de la incursión en el campo, así como de la revisión de la literatura y la confrontación con la realidad percibida en la escuela del estudio.

Es importante resaltar que estas son producto del análisis del investigador y de su apreciación particular sobre la temática de la investigación. Sin que con ello se pretenda cuestionar el accionar de la escuela o dañar su imagen. Sino por el contrario reflejar justificadamente la realidad que se vive en un momento histórico de la misma.

5.1 Conclusiones

Sobre la pregunta de investigación: ¿De qué manera la escuela como organización favorece y/o afecta el trabajo colaborativo entre profesores?

Como organización lo favorece al permitir la existencia de una cultura dentro de la escuela de trabajo colaborativo colegiado e integrador de niveles y comités de trabajo. Donde este surge indistintamente de manera espontánea entre profesores o por convocatoria del área administrativa. Tener espíritu colaborativo es una exigencia en esta escuela. Elementos que están estrechamente relacionados con la idea de Senge (2004) al definir la escuela como una organización que aprende. Con Pareja (2009) al concebirla como una comunidad crítica de aprendizaje, donde la asegura que aún y

cuando haya colaboración habrá discusión o conflicto y con Hargreaves (2005) al destacar la importancia del trabajo colegiado para que se dé la colaboración.

La dirección escolar genera, propicia o permite los espacios para que esta integración se realice. Delegando responsabilidades. Permitiendo el uso del tiempo dentro de la jornada laboral y poniendo a disposición las instalaciones físicas de la escuela para su desarrollo. Esta posición de la administración coincide con Cruz (2007) pues aunque el administrador realiza una función vital es parte del equipo. Alejándose de la idea de ser el único que toma decisiones.

Son las capacitaciones en evaluación y mediación pedagógica, revisión del modelo pedagógico, planteamiento de la calidad de educación que se imparte. Reuniones de comités, niveles o equipos interdisciplinarios de trabajo. Los principales foros de trabajo colaborativo. En este devenir de acciones aparece la visión de escuela como organización. Concepto que tratan muy empíricamente y no lo usan con la rigurosidad del caso, pero que en la práctica por lo expuesto anteriormente lo desarrollan intuitivamente.

En concreto como organización la escuela promueve el trabajo colaborativo cuando: los profesores que integran un nivel toman las decisiones en mediación pedagógica para la práctica docente. Se permite la toma conjunta de decisiones. Las opiniones de los docentes son respetadas y discutidas. Hay un constante enriquecerse con nuevas ideas de mediación pedagógica, incursión al uso de las tecnologías de información y comunicación, empleo de herramientas tecnológicas en la labor docente que faciliten el trabajo. Introducción necesaria para los maestros partiendo del fenómeno de la mundialización según Corte y Verschaffel (2002)

Pero a su vez la escuela como organización afecta el trabajo colaborativo cuando se da la imposición de tareas. Emanando las directrices desde la dirección sin escuchar las propuestas o las necesidades de los docentes. Son este tipo de actitudes las que generan mayor disgusto entre los profesores. Esto contrasta con lo expuesto por Senge (2004) sobre la necesidad de realización y autoestima al ser parte de una organización.

La siguiente pregunta del estudio consistió en determinar ¿De qué manera los profesores colaboran entre ellos para el mejoramiento de la práctica docente?

La respuesta supone muy diversos ángulos y una sola justificación, ellos lo llaman trabajo en equipo y sobre esa línea el colaborar abierta y desinteresadamente entre ellos se vuelve una forma de trabajar en la escuela del estudio. Un estilo de hacer las cosas, un colaborar constantemente en busca de lo mejor para el equipo. Coincidiendo con lo Hargreaves (2005) describe cuando dice que la cultura de los profesores tiene sus particularidades.

En el trabajo de aula la mediación pedagógica implica el compartir la planificación de las materias. Este va desde la dosificación de contenidos del programa de estudio hasta las lecciones por materia y nivel escolar. Cada uno de los miembros del equipo se encarga de organizar la medición pedagógica de la materia que le fue asignada y recibe la de sus compañeros. Colaboran entre sí con los materiales didácticos que se emplean en su nivel y su materia. La retroalimentación mediante las revisiones previas en aspectos técnicos a las pruebas que se aplican a los estudiantes. El acompañamiento en el aprendizaje del estilo de trabajo de la escuela. La coordinación constante de tareas. La puesta en marcha de ideas innovadoras por parte de algún compañero es apoyada por el

equipo. Este último elemento lo describe Einsenhardt, Kahwajk y Bourgeois (2000) como una característica del trabajo colaborativo en equipo.

Analizan casos de estudiantes con problemas académicos y conductuales, ofrecen sus puntos de vista sobre el tema y aportan su conocimiento y experiencia para apoyarse en la búsqueda de alternativas de solución. Acercándose estas conductas a la idea de manejar el metaparadigma de la colaboración como elemento articulador e integrador de la acción (Hargreaves, 2005). En el ámbito personal se da el acompañamiento en situaciones personales fomentando sólidos lazos afectivos. Hay alianzas estratégicas de apoyo y amistad. Se da la socialización inter niveles e intraniveles y comités, lo que genera redes de apoyo dentro del cuerpo docente. La presencia de estas relaciones coincide con lo expuesto por Nias en Hargreaves (2005) donde asegura que las culturas de confianza y apoyo cargadas por una estrecha colaboración respetan y celebran la interpenetración de la vida personal y social en las comunidades docentes.

En las relaciones laborales colaboran con sus actitudes para que exista un clima armonioso de trabajo. Manifiestan respeto por la opinión del otro. Se da la integración al proyecto de modelo pedagógico de la escuela. Hay participación activa en los diferentes comités de trabajo. Propician la comunicación constante sobre aspectos que interesan a la comunidad educativa y que no necesariamente tienen que ver con el trabajo de aula. Sino que están relacionados con actividades culturales, deportivas o de infraestructura. Para Day (2006) este apasionamiento por el trabajo puede manifestarse tanto individual como de manera colectiva. Que es la tónica en los profesores de esta investigación.

La tercera pregunta de investigación consistía en determinar ¿De qué manera los profesores comparten su conocimiento con colegas para el mejoramiento de la práctica docente?

Básicamente el compartir conocimiento para el mejoramiento de la práctica docente es una constante en la escuela de este estudio. Dado que los niveles de comunicación e interacción entre los docentes son muy elevados. Autores como Gil, (2000) y Delors (1997) ven esto como las tensiones del nuevo siglo que se reflejan en la educación. Básicamente existen momentos específicos de compartir conocimiento. Estos son dados en las reuniones formales de niveles o comités, así como en las capacitaciones. Especialmente se apuesta a aquellas capacitaciones donde los mismos compañeros se encargan de transmitir a los otros cualquier conocimiento nuevo en el área educativa. Siempre que sea de interés para el cuerpo docente de la escuela.

Este surgimiento de expertos dentro del personal aparece paralelo a la continuidad en el mejoramiento de la formación académica que busca un numeroso grupo de profesores los cuales han vuelto a las universidades para actualizarse. Volviendo a la escuela con ese conocimiento fresco para compartirlo con sus colegas. Para Hargreaves (2005) el prescindir de expertos externos es sinónimo de trabajo colaborativo a lo interno de la escuela.

Otra manera que tienen de compartir conocimiento es a través del empleo de las comunidades de aprendizaje. Haciendo uso de las tecnologías de información comparten material digital, especialmente videos educativos, enlaces académicos, registros electrónicos para calificaciones y expedientes educativos. Esta es una forma permanente de cultura de aprendizaje según Meirinhos y Osorio (2009). Colaboración

que se da con el establecimiento de objetivos comunes, realización conjunta de tareas e interdependencia entre sus miembros. Sin eliminar el trabajo autónomo del participante o como consecuencia del reconocimiento de las necesidades de innovación educativa (Coll, 2004).

En cuanto a los objetivos de la investigación estos se alcanzaron al poder analizar el ambiente institucional llegando a la conclusión que la política de la directora de la escuela de propiciar el modelo de comunicación en cascada, permite mantener interrelaciones tanto horizontales como verticales con el cuerpo docente. En algunos casos la misma disconformidad con la imposición de tareas permite que se produzca la colaboración y el apoyo entre docentes, para que sus ideas sean acogidas y analizadas por la comunidad educativa.

El ambiente institucional genera hilos delgados de compromiso con la labor educativa y el trabajo mancomunado de todos. Por cuanto si uno de los miembros falla, no solo se afecta a sí mismo sino al funcionar de todo un nivel o de la misma escuela. Quedando en evidencia ante todos sus colegas. Por lo que el compromiso de trabajo va más allá de cumplir con la jefatura. Implica reflexión sobre su práctica.

Para aquellos docentes que tienen claramente definidas las competencias de trabajo colaborativo la labor se les facilita. Sin embargo para los que son más dados a trabajar aisladamente o a no comprometerse les demanda un gran esfuerzo. Razón por la cual se ha convertido en el reto principal para sus colegas. Integrarlos a la cultura de trabajo de la escuela es prioritario.

En cuanto a la manera en que los profesores comparten conocimiento como colegas debe destacarse el profundo respeto que se tiene por el trabajo del otro. Siendo

que el compartir es un continuo entre ellos. Suelen hacerlo de manera verbal, digital o con el tradicional uso de los recursos convencionales, libros o fichas de trabajo.

Al establecer si hay crecimiento profesional al compartir conocimiento la respuesta es sí. De hecho la escuela está a la vanguardia en el empleo del programa de mejoramiento para el alto desempeño. El uso de esta herramienta fue un aprendizaje conjunto dentro de todo el cuerpo docente. En relación al perfil de un maestro dispuesto a trabajar en un ambiente colaborativo se espera que sea capaz de aportar y no sólo de recibir. De gestionar información y conocimiento, siendo un apoyo al equipo. A la vez que sea humilde para aceptar las decisiones tomadas. Se integre e involucre en las tareas asignadas y demuestre gran compromiso con su labor docente.

En cuanto a poder identificar raíz de la dinámica de trabajo colaborativo de la escuela del estudio en caso de que existiese la investigación refleja que es producto de las necesidades propias de la escuela. En algunos momentos surge producto del seno de los maestros como forma de facilitar el trabajo. En otros es producto de la imposición o políticas de la dirección escolar como modelo que le permite atender las necesidades de un Centro Educativo de las dimensiones de esta escuela.

Con el estudio podría concluirse que la formación académica de los docentes, los rangos de edades, la mediación pedagógica que se practica en la escuela, las políticas de la directora para la administración del Centro Educativo, la carga laboral, la diversidad de actividades extracurriculares en las que se involucran los docentes y el haber aprendido que juntos se facilita y mejora el trabajo han creado una cultura de trabajo colaborativo dentro de los profesores. Posibilitando que el conocimiento se comparta tanto a lo interno de la escuela con los métodos tradicionales como asincrónicamente

haciendo uso de las Tics. Además se haga con humildad y compromiso por la labor, siempre buscando el beneficio de los alumnos.

Vale mencionar que los alcances de la investigación están delimitados por el contexto del estudio. Sin embargo al ser un primer intento para conocer la dinámica del trabajo de la escuela de la investigación, de manera sistemática, puede ser útil como elemento de comparación ante otra investigación. Quizás el alcance más significativo es el reflejo que sobre la forma de colaborar se obtiene de la escuela. Además que la metodología utilizada puede ser reproducida en futuros estudios.

En cuanto a las limitaciones es mencionable la duda que pueda surgir al haber elegido a las mejores fuentes, duda que siempre estará presente pues aunque se seleccionaron cuidadosamente sus respuestas pueden dejar elementos de la realidad sin rescatar, ya sea por los instrumentos aplicados o por la prudencia con la cual se responde en la entrevista. Otro elemento es que a falta de cámaras para valorar con todo el detenimiento del caso cada sesión pudo haber detalles no contemplados u observados. Al ser esta investigación realizada por una sola persona, en una sola institución faltan parámetros de contraste en la práctica, aún y cuando se dieran con la teoría.

5.2 Recomendaciones

Las recomendaciones van dirigidas en dos líneas, por un lado a la dirección escolar y por otro a los docentes.

Recomendaciones a la dirección escolar.

Dado que existen las bases para un compromiso con la institución y que esta empieza a comportarse como una organización es importante se abran los espacios

formales y los canales para el diálogo con los docentes. Que en conjunto dirección escolar y docentes proyecten el trabajo de la escuela a mediano plazo y no se caiga en el empleo de imposiciones antojadizas. Se tenga cuidado con saturar a los docentes de actividades extracurriculares pues esto les genera ansiedad. Por cuanto consideran no pueden realizar su mediación pedagógica a cabalidad. Que los comités de trabajo se generen considerando las aptitudes y actitudes de los docentes de manera que estén conformados de manera equilibrada y así evitar se recargue el trabajo en pocas personas. Se continúe fomentando el trabajo colaborativo a la vez que gestiona la formación del personal docente para consolidar las estrategias de trabajo en equipo.

A los docentes

Aprovechar la apertura de la dirección escolar para trabajar colaborativamente. Esto por cuanto es una herramienta que maximiza el tiempo y minimiza el trabajo. Compartir como una forma de crecer en la práctica docente y no sólo como un compartir entre colegas. Ofrecer su potencial académico para tomar las mejores decisiones y plantear abiertamente sus posiciones ya sea a favor o en contra de un proyecto o idea que les competa directamente. Cultivar la esencia del estilo de trabajo que han venido desarrollando, donde impera el compromiso, la humildad y la responsabilidad hacia los colegas. Que la idea de compartir no se vuelva en la idea de que me tienen que dar todo a cambio de lo poco que hago. Sino por el contrario doy lo mejor por lo que recibo a cambio. Generen nuevas formas de compartir conocimiento y nuevas cosas que compartir. De manera tal que su mediación pedagógica se vea beneficiada. Alcanzar todos los retos para que ningún docente trabaje aislado ni se aisle de la dinámica del Centro Educativo.

Referencias

- Alcalde, A. (2006). *Transformando la escuela: comunidades de aprendizaje*. Barcelona: Laboratorio Educativo.
- Bindé, J. (2005). *Hacia las sociedades del conocimiento: informe mundial de la UNESCO*, UNESCO. Recuperada en setiembre 28, 2011, del sitio Web temoa: Portal de Recursos Educativos Abiertos (REA) en <http://www.temoa.info/es/node/23226>.
- Brunner, J. (1996). *¿Fin o metamorfosis de la escuela? Nómadas (Col)*, (5). Bogotá, Colombia. Recuperado el 20 de octubre de 2011 de: <http://www.redalyc.org/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=105118998004>
- Coll, C. (2004). Las comunidades de aprendizaje. Nuevos horizontes para la investigación y la intervención en psicología de la educación. Recuperado en (04/03/2006) en http://www.ub.es/grintie/GRINTIE/Library/public/CC_Almeria_04.pdf
Educación
- Cruz, R. (2007). *Cambiar la escuela por una organización que aprende*, Periódico El Siglo de Torreón (en línea). Recuperada en Julio 1, 2009, del sitio Web temoa: Portal de Recursos Educativos Abiertos (REA) en <http://www.temoa.info/es/node/21146>
- Day, C. (2006). *Pasión por enseñar. La identidad personal y profesional del docente y sus valores*. Madrid: Narcea.
- De Corte, E y Verschaffel, L (2002). Comunidades de alta eficiencia. Recuperado el 28 de setiembre de 2011 del sitio web Temoa del ITESM en: <http://www.temoa.info/es/node/25032>
- Einsenhart, K., Kahwajk, J., & Bourgeois, L. (2000). De cómo los equipos gerenciales pueden tener una buena pelea. En J. Katzenbach, *El trabajo en equipo ventajas y dificultades*. Barcelona: Granica.
- Elboj, C., Walls, R. y Fort, M. (2000). Comunidades de aprendizaje: una práctica para la sociedad de la información. *Cultura y Educación*. España: Universidad de Salamanca.
- Esteve, J. (2003). *La tercera revolución educativa: la educación en la sociedad del conocimiento*. España : Paidós

Espinosa, C. M., Hudelson, S., Poynor, L., & Haas, E. (2006). Los maestros como Artífices de su propio desarrollo profesional. tres modelos centrados en la lectoescritura. *Lectura y Vida : Revista Latinoamericana De Lectura*, 27(2), 34-34-42. Recuperado el 29 de setiembre de 2011 de: <http://search.proquest.com/docview/237003650?accountid=11643>

Fullan, M. (2002). *Las fuerzas del cambio*. Madrid Akal

Galeano, M.(2004). *Diseño de proyectos de investigación cualitativa*. Medellín: EAFIT.

García-Cabrero Cabrero, B., Loredó, J. y Carranza, G. (2008). Análisis de la práctica educativa de los docentes: pensamiento, interacción y reflexión. *Revista Electrónica de Investigación Educativa, Especial*. Consultado el 28 de setiembre de 2011, en: <http://redie.uabc.mx/NumEsp1/contenido-garcialoredocarranza.html>

Genzuk, M.(2003). Una síntesis de la investigación etnográfica. Recuperado el 16 de noviembre de 2011 de http://www-bcf.usc.edu/~genzuk/Ethnographic_Research.html

Gil, R. (2000). La formación del profesorado: Vacíos y desafíos para el nuevo siglo. *Encuentro*, (55), 61-61-87. Recuperado el 29 de setiembre de 2011 de <http://search.proquest.com/docview/748392871?accountid=11643>

Giacobbe, M., Moscoloni, N., Bolis, N. y Díaz, J. (2007). La comunidad educativa y la institución escolar: un estudio de caso, mediante la combinación de distintas técnicas, de una escuela pública de tercer ciclo en Argentina. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 9 (1). Consultado el 18 de octubre de 2011 en: <http://redie.uabc.mx/vol9no1/contenido-giacobbe.html>

Goetz, J.P., y LeCompte, M.D. (1988). *Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa*. Madrid: Morata.

Goodson, I. F. (2003). Hacia un desarrollo de las historias personales y profesionales de los docentes. *Revista Mexicana De Investigación Educativa*, 8(19), 733-733-758. Recuperado de <http://search.proquest.com/docview/748374767?accountid=11643>

Guber, R.(2001). *La etnografía, método, campo y reflexividad*. Buenos Aires: Norma. Recuperado el 10 de noviembre de 2011 de

<http://www.arte.unicen.edu.ar/secretarias/academica/catedra/dinamica/unidad5/complementaria/guber.pdf>

Hargreaves, A. (2005). *Profesorado cultura y postmodernidad. Cambian los tiempos cambian los profesores*. Madrid: Morata

Hernández, R., Fernández, C. Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación* (4ª. ed.). México: McGraw-Hill.

Informe sobre tendencias sociales y educativas en América Latina, 2010: metas educativas 2021: desafíos y oportunidades (2010). Siteal. Recuperado de . <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001899/189945s.pdf>

Imbernón, F. (2007). *10 ideas clave: la formación permanente del profesorado: nuevas ideas para formar en la innovación y el cambio*. Barcelona: Grao.

Jiménez, M., Perales, F. (2007). Entre los proyectos personales y propuestas operativas. *Etnografía en la gestión de escuelas. Revista Mexicana de Investigación Educativa* 12 (35), pp1309-1328

Lavié, J. M. (2009). *El trabajo colaborativo del profesorado. Un análisis crítico de la cultura organizativa*. Sevilla: Comunicación Social.

Ley 2160 (1957). *Ley fundamental de Educación*. Asamblea Legislativa. San José, Costa Rica.

Mayan, M. (2001). Una introducción a los métodos cualitativos. Módulo de entrenamiento para estudiantes y profesionales. Disponible en <http://ualberta.ca/~iigm//pdfs/introducción.pdf>

Marco, B. (2004). *Competencias básicas hacia un nuevo paradigma educativo*. Madrid: Narcea.

Meirinhos, M., Osório, A. (2009). Las comunidades virtuales de aprendizaje. *Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación* (35), 45-60. Recuperado el 10 de setiembre de 2011 de

<http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=36812381004&iCveNum=12381#>

Medina, R. A. (1994). La formación en colaboración del profesorado. Justificación y valoración teoría y práctica. *Enseñanza*, XII, 33- 49. Consultado el día 29 de setiembre de 2011, en http://espacio.uned.es/fez/eserv.php?pid=bibliuned:20413&dsID=formacion_colaboracion.pdf

Miguez, M., Cáseres, S. (2001). El docente como investigador en el aula: una experiencia de aprendizaje activo. *Journal of Science Education*, 2(2), 96-96-99. Recuperado el 28 de setiembre de 2011 de <http://search.proquest.com/docview/196913490?accountid=11643>

Pareja, J. (2009). *Una clave para la calidad de la institución educativa: los planes de mejora*. Colombia: Universidad de la Sabana Facultad de Educación. Recuperado el 4 de octubre de 2011 de <http://site.ebrary.com/lib/consorcioitesmsp/Doc?id=10345004&ppg=9>

Pérez, G. (2004). Modelos de investigación cualitativa en educación social y animación sociocultural. Aplicaciones prácticas (4ª.ed.) Madrid: Narcea.

Senge, P. (2004). La quinta disciplina: el arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje. México: Granica.

Stake, R. E. (1999). Investigación con estudio de casos (2nd. ed.). Madrid, España: Morata Hernández, R., Fernández, C. Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación (4ª. ed.). México: McGraw-Hill.

Strauss, A. y Corbin, J. (2002). Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada. Medellín: Universidad de Antioquía.

Taylor, S.J y Bogdan, R. (1986). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Madrid: Paidós Ibérica.

UNESCO. (2010). Informe sobre tendencias sociales y educativas en América Latina, 2010: metas educativas 2021: desafíos y oportunidades. SITEAL. Recuperado en setiembre 16 de 2011 de <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001899/189945s.pdf>

Valenzuela, J. R. (2009). Competencias transversales [video]. Disponible en la Escuela de Graduados en Educación de la Universidad Virtual del Tecnológico de Monterrey, en el sitio Web:

rtsp://smil.itesm.mx/ondemand/7/507/7652/3e53ce7c/source-
video.itesm.mx/ege/ed5061/cap1_12_09.rm

Vilca, E. (2005). *El profesor novel*. Recuperado el 28 de setiembre de 2011, de Educar.org: <http://www.educar.org/articulos/elprofesornovel.asp>

Wenger, E. (2001). *Comunidades de práctica: aprendizaje, significado e identidad*. Barcelona, España: Paidós

Yin, R. (1994). *Case Study Research. Design and Methods* (2nd.ed). USA: SAGE publications

Anexos

Anexo #1 Guía de observación contexto de la escuela

Universidad Virtual Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey
 Escuela de Graduados en Educación
 Maestría en Procesos de Enseñanza y Aprendizaje
 Proyecto de Investigación: Colaboración de Profesores
 Director Investigador: Dr. Manuel Flores Fahara
 Maestro Asesor: Licda. Gabriela Gancz
 Maestrante: Licda. Alba Rosa Fuentes



Guía de Observación contexto de la escuela

Observador: Alba Rosa Fuentes Hernández
 Fecha _____ Hora _____
 Lugar de Observación _____ Actividad. _____
 Observada _____

A-La escuela, su ubicación y sus características.

Espacio físico de la escuela.

1-En la siguiente tabla anote una equis en los espacios con que cuenta la escuela (columnas 1 y 2) y escribe lo que se pide observar en las columnas 3,4 y 5.

Espacios físicos	Sí (1)	No (2)	Descripción de cada espacio. (3)	Uso dado por los profesores (4)	Material a disposición del trabajo docente (5)
Gimnasio					
Sala de profesores					
Cafetería(soda)					
Sala de reuniones					
Laboratorio de informática para docentes					
Centro de Recursos					
Áreas verdes					
Salones de clase					
Sector administrativo					
Comedor escolar					
Laboratorio de Informática para estudiantes					

2-Para conocer sobre la organización del edificio proceda a describir cada uno de los siguientes elementos. Sea detallado en la descripción.

2.1-Tamaño aproximado en metros cuadrados, forma de acceso, iluminación.

2.2-¿Cuál es la ubicación de los grupos?

2.3-¿Cuál es la posibilidad de acceso entre profesores a los otros salones de clase?

2.4-¿Existe acceso por parte de los profesores al área administrativa de la escuela?

2.5-¿Cuáles espacios son lo más utilizados por los profesores para reunirse?

B. Las características del ambiente escolar.

Instrucciones. Escriba una equis en cada una de las columnas para establecer la ausencia o presencia de las conductas señaladas, según su observación.

Indicador	Presente	Ausente
Relaciones humanas asertivas entre profesores		
Tensión entre profesores		
Apertura de la administración		
Tensión desde el área administrativa.		
Intercambio de momentos de socialización entre profesores		
Interacción en el cuerpo docente durante recreos		
Interacción de los docentes durante el almuerzo		

Participación en actividades donde se comparte naturalmente		
Participación en actividades Convocadas		
Clima de paz		
Clima hostil entre profesores		
Apertura al diálogo		
Trabajo individualizado de los profesores		
Intercambio entre profesores durante el día lectivo		
Accesibilidad del cuerpo docente		
Vestimenta formal de los profesoral		
Vocabulario adecuado a su profesión		
Acercamiento respetuoso hacia los otros		
Presencia de comentarios destructivos hacia colegas		
Existencia de valoración del trabajo de los colegas		
Autorización por parte de la administración para el de acceso al intercambio con otro compañero en caso de dudas durante las horas de clase.		
Jovialidad entre profesores		
Edad promedio entre profesores de 30 a 45 años		

3. Instrucciones. Una vez realizada la observación haga una descripción general de la situación y las anotaciones de sus impresiones personales. Destaque cualquier incidente, gesto o lenguaje no verbal considerado por usted significativo, para conocer la forma en que colaboran los docentes.

Anexo #1A Observación realizada al contexto de la escuela

Guía de Observación contexto de la escuela

Observador: Alba Rosa Fuentes Hernández

Fecha__30 de octubre de 2011____ Hora__6 y 30 a 1 p.m.

Lugar de Observación: Escuela Enrique Pinto Actividad. Observada: Jornada laboral e institución

A-La escuela, su ubicación y sus características.

Espacio físico de la escuela.

1-En la siguiente tabla anote una equis en los espacios con que cuenta la escuela (columnas 1 y 2) y escribe lo que se pide observar en las columnas 3,4 y 5.

Espacios físicos	Sí (1)	No (2)	Descripción de cada espacio. (3)	Uso dado por los profesores (4)	Material a disposición del trabajo docente (5)
Gimnasio	x		Es un espacio con capacidad para más de 800 personas ubicadas de pie	Es centro para realización de actos cívicos. Actividades académicas fuera de clases. Reuniones de personal	Ninguno. Salvo el espacio físico.
Sala de profesores	x		Recinto de 26 mts cuadrados aproximadamente. Totalmente saturado de materiales. Con colores poco agradables.	Reuniones de café, reuniones de comités. Área para revisión de trabajos.	Una mesa de sesiones. Una pila con instalación de agua, microondas y refrigeradora y un sillón.
Cafetería(soda)		x	Lo que existe es un espacio donde se venden comidas rápidas, gaseosas y golosinas. No cuenta con mobiliario para sentarse.	Solo como consumidores de los productos que venden.	Ninguno.
Sala de reuniones		x	No aplica	No aplica	No aplica
Laboratorio de informática para docentes	x		Es un área que cuenta con acceso a internet, 8 computadoras a disposición de los docentes. El software a usarse es el del Programa de	Registro de calificaciones, confección de expedientes, integración de tarjeta de calificaciones. En él	El laboratorio está a disposición de los docentes durante todo el día.

			informática para el alto desempeño. Posee aire acondicionado.	se lleva todo lo referente al programa de informática para docentes.	
Centro de Recursos	x		Es un área de alrededor de 72 metros cuadrados. En ella hay mobiliario, una pequeña colección de libros. Equipo tecnológico.	Los profesores los utilizan para reunirse en comités. Utilizar el espacio para realizar trabajo en las lecciones libres. Como sitio de consulta. Con los estudiantes se utiliza para la proyección de películas.	A disposición del docente está la colección de libros y el uso de la sala. Hay equipo tecnológico como videobin, pantalla, grabadoras.
Áreas verdes		x			
Salones de clase	x		Hay 30 aulas con capacidad para 35 estudiantes cada una	En ellas se imparten lecciones, además son usadas para reuniones con los compañeros de nivel, o con padres de familia	Cada docente comparte aula con otro compañero.
Sector administrativo	x		El espacio administrativo consta de una oficina de 100 mts cuadrados.	Los profesores acceden a ella en busca de soporte administrativo. Además es el área donde registra la asistencia a trabajar.	En esta área hay seis personas dispuestas para apoyar el trabajo administrativo de la escuela.
Comedor escolar	x		Área de Alimentación. Cuenta con capacidad para 90 personas. Equipo para la preparación de alimentos, todo el equipo en acero inoxidable.	El uso dado por los profesores consiste en llevar a su grupo a comer. Ellos no tienen acceso a esta área de la escuela.	No hay material a disposición de los docentes.
Laboratorio de Informática para estudiantes	x		Hay dos laboratorios con 16 computadoras cada uno. Funcionan bajo la tutela de la Fundación Omar Dengo	Los profesores los utilizan para llevar a sus estudiantes dos lecciones a la semana. No están a disposición del cuerpo docente	El material y equipo no están a disposición de los docentes.

2-Para conocer sobre la organización del edificio proceda a describir cada uno de los siguientes elementos. Sea detallado en la descripción.

Tamaño aproximado en metros cuadrados, forma de acceso, iluminación.

La escuela cuenta un área aproximada de 750 metros cuadrado. Cuenta con dos accesos a las carreteras principales que la bordean. Posee cobertura de agua potable en la totalidad del edificio, al igual que sistema eléctrico y una red de internet que lo cubre en su totalidad al edificio. Carece de áreas verdes. Está totalmente cementada.

¿Cuál es la ubicación de los grupos?

Los grupos están distribuidos por pabellones. Según los niveles académicos.

¿Cuál es la posibilidad de acceso entre profesores a los otros salones de clase?

Existe total libertad de acceso para los profesores a todas los salones de clases. Previa autorización del maestro de grado que atiende al grupo.

¿Existe acceso por parte de los profesores al área administrativa de la escuela?

La dirección y las oficinas administrativas tienen la política de ser un sitio de puertas abiertas para los docentes de la escuela.

¿Cuáles espacios son lo más utilizados por los profesores para reunirse?

Cuando las reuniones son con todo el personal el gimnasio o el Centro de Recursos son los lugares preferidos. Cuando son únicamente con los profesores que comparten nivel o con los comités de trabajo, se utilizan las aulas y en algunos casos el Centro de Recursos o la sala de profesores.

B. Las características del ambiente escolar.

Instrucciones. Escriba una equis en cada una de las columnas para establecer la ausencia o presencia de las conductas señaladas, según su observación.

Indicador	Presente	Ausente
Relaciones humanas asertivas entre profesores	x	
Tensión entre profesores		x
Apertura de la administración	x	
Tensión desde el área administrativa.	x	
Intercambio de momentos de socialización entre profesores	X	
Interacción en el cuerpo docente durante recreos	X	
Interacción de los docentes durante el almuerzo	X	
Participación en actividades donde se comparte naturalmente	X	
Participación en actividades Convocadas	X	

Clima de paz	X	
Clima hostil entre profesores		X
Apertura al diálogo	X	
Trabajo individualizado de los profesores	X	
Intercambio entre profesores durante el día lectivo	X	
Accesibilidad del cuerpo docente	X	
Vestimenta formal de los profesoral	X	
Vocabulario adecuado a su profesión	X	
Acercamiento respetuoso hacia los otros	X	
Presencia de comentarios destructivos hacia colegas		X
Existencia de valoración del trabajo de los colegas	X	
Autorización por parte de la administración para el de acceso al intercambio con otro compañero en caso de dudas durante las horas de clase.	X	
Jovialidad entre profesores	X	
Edad promedio entre profesores de 30 a 45 años	X	

3. Instrucciones. Una vez realizada la observación haga una descripción general de la situación y las anotaciones de sus impresiones personales. Destaque cualquier incidente, gesto o lenguaje no verbal considerado por usted significativo, para conocer la forma en que colaboran los docentes.

La observación inició en horas de la mañana. Desde minutos previos al ingreso a lecciones hasta finalizar la jornada.

Durante el ingreso los profesores se reúnen en la dirección para firmar. Se puede observar saludos, gestos cordiales y hasta bromas. Sobre todo en aquellos que tienen más tiempo laborando juntos. Se aprovecha para compartir alguna experiencia personal, intercambiar noticias relacionadas con la escuela. Pues en el lugar se encuentra un pizarrón de informaciones que todos consultan. Algunos muy dispuestos, otros hacen gestos como de desaprobación a la presencia de más actividades.

En términos generales se puede decir que durante esos diez minutos que dura el ingreso del personal, aprovechan para saludarse y ponerse al corriente de lo que ocurre en la escuela y en las actividades comunales y personales.

Durante la jornada de trabajo cada uno atiende al grupo de manera individualizada. Pero se denotan varias interrelaciones sobre todo entre los compañeros que comparten el mismo nivel escolar. Al compartir grupos hay momentos donde tienen espacios para conversar sobre la dinámica de trabajo.

Es importante destacar que se aprovechan los recreos para merendar y para atender el cuidado de las áreas comunes, utilizadas por los estudiantes. Y dado que algunos compañeros gustan de tomar café y otros no, tienen un arreglo tácito entre ellos para atender los recreos en diferentes momentos. Es una muestra de apoyo entre ellos.

Al igual cuando coincidieron compañeros llevando grupos al comedor, se observan intercambios entre ellos. Algunos sobre aspectos laborales, otros profesionales y otros donde conversan sobre asuntos personales. Aunque también se aprecian algunos que no logran integrarse, y se mantienen muy ensimismados en sus aulas.

Este día estaba programada una reunión por niveles para la discusión y confección de una parte del trabajo de modelos pedagógicos. Por lo que fue posible sentir a los docentes algo estresados, sobre el tema. Sin embargo al momento de la reunión cada uno se integró al equipo de trabajo. Nadie preguntaba donde se reunirán, pues cada nivel ha destinado una de las aulas como lo que ellos llaman Centro de Operaciones.

También durante este día se pudo observar que los profesores reubicados tienen dentro de sus funciones mantener informados a los otros compañeros y darles soporte técnico. Especialmente en el laboratorio del PIAD.

Lo observado durante las sesiones formales e informales se registra en los instrumentos confeccionados para tal fin.

Las siguientes son algunas fotografías de la escuela.



Anexo # 2 Guía de observación participante reuniones formales
Universidad Virtual Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey
Escuela de Graduados en Educación
Maestría en Procesos de Enseñanza y Aprendizaje
Proyecto de Investigación: Colaboración de Profesores
Director Investigador: Dr. Manuel Flores Fahara
Maestro Asesor: Licda. Gabriela Gancz
Maestrante: Licda. Alba Rosa Fuentes



Guía de observación participante reuniones formales

Observador: Alba Rosa Fuentes Hernández

Fecha _____ Hora _____

Lugar de Observación: _____ Actividad Observada:

Instrucciones. Los profesores asisten reuniones convocadas por la administración y/o por la coordinación del nivel o del comité al cual pertenecen. Estas reuniones son consideradas formales. Utilice la siguiente guía para que registre detalladamente sus observaciones durante ellas.

Contexto:

El ambiente físico es :

El comportamiento de los presentes es:

Las conversaciones versan sobre:

Participantes

¿Quiénes y cuántos participan?

¿Qué es permitido y qué no?

¿Hay algún código de comportamiento?

¿Se puede evidenciar roles particulares?

Estas personas qué tipo de conocimientos comparten. Se evidencia colaboración entre ellos.

Actividad

¿Qué está pasando aquí?

¿Hay una secuencia definida de actividades?

¿Cómo interactúan las personas con la actividad y las personas entre sí?

¿Cómo están las personas y las actividades conectadas o interrelacionadas?

¿Cuáles son las características de las interacciones?

Se denota actitud colaborativa de los profesores en esta actividad? Descríbala.

Periodicidad

¿Cuál es la periodicidad de estas reuniones?

¿Cuánto tiempo dura?

Tienen algún tiempo de seguimiento y realización o es única

Elementos sutiles

Hay algún código no verbal que se respeta.

Se denota en las palabras algún tipo de connotación implícita.

Se habla de asuntos personales y profesionales.

Anote aquí sus impresiones como observador

Anexo # 2 A Guía de observación participante reuniones formales de Nivel

Guía de observación participante reuniones formales

Observador: Alba Rosa Fuentes Hernández

Fecha__9 noviembre____ Hora__3 y 30 p.m. _ a 5 p.m._____

Lugar de Observación: __Aula 3 __ Actividad Observada: _Revisión de exámenes__

Instrucciones. Los profesores asisten reuniones convocadas por la administración y/o por la coordinación del nivel o del comité al cual pertenecen. Estas reuniones son consideradas formales. Utilice la siguiente guía para que registre detalladamente sus observaciones durante ellas.

Contexto:

El ambiente físico es:

La reunión se desarrolla en el aula 3, que corresponde al aula de la coordinadora de nivel. Los docentes se sientan en círculo al iniciar la reunión y luego se dispersan según la materia que comparten cada uno.

El comportamiento de los presentes es:

Todos llegan a la hora señalada, se saludan y esperan a que la coordinadora indique cual es la información que debe bajarles. Algunos hacen gestos o comentarios donde se deja ver que consideran estas reuniones importantes. Otros por el contrario las desapruaban.

Las conversaciones versan sobre:

El trabajo que están realizando al finalizar el año. Aprovechan para comentar las condiciones académicas de algunos alumnos y los problemas de disciplina que presentaron en la pasada convivencia escolar. La maestra Catalina expresa que eso no hubiese pasado si los maestros de esos grupos se hubiesen involucrado de lleno y no les hubiesen permitido ese tipo de comportamiento. La profesora Sonia pregunta que cuál será la nueva idea de la dirección? La pregunta se hace en un tono sarcástico. Mientras todos se incorporan a la reunión se hacen algunos comentarios de proyectos personales, como el carro nuevo que piensa comprar Amalia o el paseo que harán juntos a la playa para celebrar el día del maestro.

Participantes

¿Quiénes y cuántos participan?

En esta reunión participan los seis docentes de sexto grado. Catalina Soto, Amalia Méndez García, Carlos Enrique Nicaragua, Sonia Bravo, Vilma Vargas, Alba Fuentes.

¿Qué es permitido y qué no?

Durante la reunión es permitido todo aquello que se relacione con el trabajo. Incluso es permitida la crítica hacia el trabajo de la administración o la intromisión de colegas de otros niveles en temas que no les corresponden, dejando al descubierto debilidades de un determinado nivel. Durante la reunión es permitido hacer todo tipo de preguntas y objetar cualquier decisión. No es permitido llegar a ver, cada uno es un miembro que aporta ideas, hace comentarios, genera discusión. Ni que se aduzca desconocimiento sobre las fechas o las tareas previamente encomendadas a cada uno. Una vez sometida a consulta la posición del nivel, no es permitido revelarse contra el grupo. Se debe respetar la voluntad de la mayoría.

¿Hay algún código de comportamiento?

Básicamente se espera las indicaciones de la coordinadora, nadie cuestiona su rol en el nivel. Todos los miembros se tratan con mucha cortesía y respeto.

¿Se puede evidenciar roles particulares?

Dos roles específicos en determinados momentos, el de coordinación y el de miembro. Pero cuando se trata de revisar las pruebas o plantear estrategias, todos asumen el rol de miembro del equipo. No se evidencian roces por relaciones humanas, pero si la actitud de la profesora Bravo, refleja desconocimiento tecnológico y eso le genera a ella mucha presión y disconformidad constante con la administración y con la carga laboral.

Estas personas qué tipo de conocimientos comparten. Se evidencia colaboración entre ellos.

Durante la reunión se compartió conocimiento en la confección de ítems. En la presentación de pruebas en un documento de Word, específicamente para acomodar apareamientos. En experiencias vividas en materia de evaluación con el comité de evaluación. Compartieron ideas y experiencias para la organización del festival cultural que se les informó deberían trabajar. En todo momento llegaron a conciliar sus posiciones de una manera colaborativa.

Actividad

¿Qué está pasando aquí?

Los maestros se reúnen de manera formal, en horario lectivo para conocer información importante emanada de la dirección y para hacer revisión par de las pruebas escritas.

¿Hay una secuencia definida de actividades?

Sí. En primer instancia hay un acercamiento informal. Luego la coordinadora baja la información. Después de una discusión toman decisiones sobre esa información y estos acuerdos los llevan a sus grupos o a los comités de padres de familia de los grupos. Por último se dedican a realizar la revisión de las pruebas.

¿Cómo interactúan las personas con la actividad y las personas entre sí?

La interacción se da de manera espontánea. Cada uno hace sus observaciones desde sus experiencias previas y sus condiciones profesionales. Por ejemplo con la actividad no estaban muy motivados, pues consideran que a estas alturas del año la realización del festival cultural, les quita tiempo lectivo y además el que lo hagan por convocatoria los obliga a venir fuera de horario. Esto lo encuentran una ocurrencia de los grupos de apoyo de la escuela con la venía de la dirección. El maestro Carlos expresó: “hagamos lo que podemos y no nos matemos muchos, si los grupos traen damos los que traigan y listo.” En cuanto a la revisión de exámenes se sentían muy involucrados, pero también presionados, pues si dejan errores, luego el comité de evaluación les “cae encima y esas viejas joden mucho” (Amalia).

Entre sí las personas interactúan con libertad, aunque algunas son menos positivas que otras.

¿Cómo están las personas y las actividades conectadas o interrelacionadas?

La interrelación es exclusivamente de índole laboral.

¿Cuáles son las características de las interacciones?

Espontaneidad, respeto, cordialidad, manifestación de frustración, impotencia ante las decisiones administrativas, apoyo a los proyectos escolares.

Se denota actitud colaborativa de los profesores en esta actividad? Descríbala.

Sí. En la primera parte de la reunión cada uno hizo sus aportes. En la segunda parte los compañeros sometieron a consideración de los colegas que comparten área de trabajo las pruebas que aplicarían. Por ello se sentaron en grupos de tres. Los de Ciencias y Matemática y los de Español y Sociales. Estos con libertad aprovecharon para hacer las observaciones pertinentes a las pruebas de los otros. Ante un ítem que implicará duda o requiriesen apoyo, se dio la intervención del equipo. Hubo soporte técnico a los compañeros menos habilidosos en esa línea.

Periodicidad

Cuál es la periodicidad de estas reuniones? Para revisión de pruebas se hace cada mes y medio. Para conocer información de la dirección no hay fecha establecida

Cuánto tiempo dura? En cualquiera de los casos se dispone de dos horas lectivas. Por lo que a veces no se concluye el trabajo.

Tienen algún tiempo de seguimiento y realización o es única.

Cada una es única.

Elementos sutiles

Hay algún código no verbal que se respeta. No

Se denota en las palabras algún tipo de connotación implícita.

Algo así como “ni modo hay que hacerlo, es parte del trabajo”

Se habla de asuntos personales y profesionales.

Si a medida que evoluciona la actividad ambos temas salen a flote.

Impresiones del observador

Los maestros que comparten esta reunión tienen años de laborar en la escuela. Ya conocen la dinámica de la misma. Las fortalezas y las debilidades de ambas actividades, por lo que parece las enfrentan como una actividad más de rutina. Aprovechan el tiempo y aunque como dijo la maestra Alba “hay derecho a berrear las tareas deben hacerse.”

Considero que durante toda la reunión cada uno aportó lo propio al trabajo del grupo.

Las fotos adjuntas se tomaron durante la actividad. Y otras durante el convivio que ese día se planeó para el día del maestro.



Reunión formal de nivel



Reuniones Informales



Reunión formal de nivel



Reuniones Informales

Anexo # 2 B Guía de observación participante reuniones formales: Consejo de profesores

Guía de observación participante reuniones formales

Observador: Alba Rosa Fuentes Hernández

Fecha 27 de octubre Hora 8 a 2 p.m.

Lugar de Observación: Gimnasio de la escuela Actividad Observada: Planteamiento sobre la calidad de la educación

Instrucciones. Los profesores asisten reuniones convocadas por la administración y/o por la coordinación del nivel o del comité al cual pertenecen. Estas reuniones son consideradas formales. Utilice la siguiente guía para que registre detalladamente sus observaciones durante ellas.

Contexto:

El ambiente físico es :

El espacio abierto del gimnasio de la escuela. Se han instalado silla al frente del escenario. Un equipo de audio, una pantalla y el “videobin”. A medida que transcurre el día el espacio se vuelve cada vez más caluroso y es mayor el esfuerzo para mantener la concentración de los presentes.

El comportamiento de los presentes es:

Cada uno de los profesores se ubicó donde lo consideraron. Saludan a los que tienen al lado y hasta reservan lugares para algunos de sus compañeros o amigos que aún no han llegado.

Al iniciar la actividad los docentes se muestran interesados e involucrados. A medida que transcurre el día se mantiene el interés. Y dado que se presentan diferentes actividades estos se involucran en cada una. Por ejemplo para organizar grupos de discusión hicieron integración por partes de canciones y todos se mostraron completamente involucrados.

A llegar el medio día la motivación bajo, se veían cansados y ya costaba mucho mantener un intercambio productivo. Pues se distraían mucho entre ellos mismos.

Las conversaciones versan sobre:

La implementación del ministerio de educación pública, para que la escuela desde algunos parámetros diseñados por el MEP defina sus propios estándares de calidad. Estableciendo el perfil de la escuela, del trabajo administrativo, de los docentes y de cada uno de los funcionarios de la institución.

Algunos se quejan diciendo que es siempre lo mismo. Que esto sólo es una pérdida de tiempo. Otros hablan sobre sus trabajos en el grupo y en el nivel. Así como de actividades que hay pendientes en la escuela.

Participantes

¿Quiénes y cuántos participan?

Participa todo el personal de la escuela. Hay alrededor de 80 personas entre docentes y funcionarios administrativos.

¿Qué es permitido y qué no?

Se permite seguir todos los lineamientos girados por los organizadores de la actividad. El involucramiento en la misma es obligatorio. No se permite el ausentarse de la actividad, ni el realizar otro tipo de actividades mientras se desarrolla la misma.

¿Hay algún código de comportamiento?

La tónica es el respeto y la participación. Aunque algunos sobre todo los más recién llegados a la escuela se muestran apáticos.

¿Se puede evidenciar roles particulares?

Hay roles muy definidos: La directora es figura de autoridad que dirige la reunión permitiendo el acercamiento con los docentes.

El equipo coordinador tiene totalmente estructurada la actividad.

Los docentes y demás funcionarios asumen el rol de participantes y dentro de ellos hay algunos que asumen posiciones muy críticas y de participación constante.

Estas personas qué tipo de conocimientos comparten. Se evidencia colaboración entre ellos.

Los conocimientos que comparten van desde las experiencias en el centro educativo, hasta aquellos referentes a la capacidad de organización y diseño que tienen algunos. Pero básicamente el conocimiento más valioso es el que se tiene sobre la escuela y la forma como se ha hecho el trabajo en ella. Así como la idea de proyección a futuro.

Al realizar los trabajos en los grupos de discusión, se comparte ideas, propuestas, críticas. O sea un trabajo de tipo intelectual. En algún momento debieron construir para una actividad su idea de castillo, entonces los más habilidosos fueron los que plasmaron en físico las ideas propuestas por los demás.

Actividad

¿Qué está pasando aquí?

El consejo de profesores está definiendo los estándares de calidad que definirán el accionar de la escuela durante el año 2012.

¿Hay una secuencia definida de actividades?

En efecto hay toda una organización de trabajo. Durante el día se dan una cadena de actividades. Algunas en grupos de discusión y otras en plenarios.

¿Cómo interactúan las personas con la actividad y las personas entre sí?

Las interacciones son de corte muy activo para algunos, otros por el contrario son muy pasivos. Están a la espera de las opiniones de sus colegas.

¿Cómo están las personas y las actividades conectadas o interrelacionadas?

Las conexiones son de corte laboral, y las interrelaciones se dan al ser funcionarios de la misma institución

Se denota actitud colaborativa de los profesores en esta actividad? Descríbala.

Sí. Hay una marcada participación y aporte de ideas. Especialmente a lo interno de los grupos de discusión. En las plenarios son pocos los que realmente participan. Sin embargo el peso de la directora se siente en la coordinación de la actividad. Cabe rescatar que ella fomenta el contraste de los aportes permitiendo e incentivando la realización de estos por parte de los docentes. Se llega a acuerdos, se definen perfiles y los responsables documentan el trabajo para la producción posterior del trabajo escrito.

Periodicidad

Cuál es la periodicidad de estas reuniones? Una única vez.

Cuánto tiempo dura? La Jornada laboral.

Tienen algún tiempo de seguimiento y realización o es única . El seguimeinto se dará desde el comité organizador y la dirección, para que los acuerdos aquí tomados sean implementados el año siguiente.

Elementos sutiles

Hay algún código no verbal que se respeta.

Si, cuando algunos compañeros de más experiencia expresan sus opiniones los demás escuchan con atención. Hay miradas entre colegas durante la participación de otros.

Se denota en las palabras algún tipo de connotación implícita.

De alguna manera el marcaje de territorio por parte de quienes están en posiciones de mando. Queriendo definir y hacer prevalecer sus opiniones para que sean avaladas por el consejo.

Se habla de asuntos personales y profesionales.

Se habla de asuntos profesionales estrictamente.

Impresiones del observador

Aquí se observa un equipo de trabajo que conoce la escuela y que siente la necesidad de aportar al beneficio de ella. Es cuidadoso para que las ideas de mejoría no afecte sus intereses y no sea motivo de sobrecarga laboral. Hay algunas personas cuyos aportes tienen mucho peso en la forma de pensar de los demás.

La directora es un líder por su figura de administradora, pero los docentes tienen dentro de sus compañeros personas a las cuales les respetan por sus conocimientos.

Las fotos fueron tomadas durante la realización del trabajo



Anexo # 2 C Guía de observación reuniones formales auto capacitación

Guía de observación participante reuniones formales: Metodología basada en indagación

Observador: Alba Rosa Fuentes Hernández

Fecha__2 de noviembre _____ Hora____8 a 1 p.m._____

Lugar de Observación: Aula 1 Actividad Observada: Capacitación de la enseñanza científica basada en indagación.

Instrucciones. Los profesores asisten reuniones convocadas por la administración y/o por la coordinación del nivel o del comité al cual pertenecen. Estas reuniones son consideradas formales. Utilice la siguiente guía para que registre detalladamente sus observaciones durante ellas.

Contexto:

El ambiente físico es :

El trabajo se desarrolla en el aula 1. Es un espacio tranquilo, alejado de ruido y las interferencias, cuenta con baño propio e iluminación necesaria. El mobiliario es de los más cómodos de la escuela. Hay equipo tecnológico para el trabajo y todo el material necesario el desarrollo de la actividad.

El comportamiento de los presentes es:

Existe buena actitud. En esta ocasión están organizados por niveles de trabajo. Hay expectativa pues esta mediación pedagógica es de implementación obligatoria en el 2012. Pareciese se está en una clase de metodología en la universidad.

Las conversaciones versan sobre:

El trabajo y la mediación en el aula.

Participantes

¿Quiénes y cuántos participan?

Participan exclusivamente docentes de primer y segundo ciclo.

¿Qué es permitido y qué no?

El trabajo en equipo, la incorporación a la temática. El cuestionamiento, el aporte, el intercambio de experiencias. Podría decirse que todo es permitido.

¿Hay algún código de comportamiento?

No se evidencia ninguno, salvo el típico comportamiento entre docentes. Se habla de trabajo escolar, de alumnos y de la carga de trabajo.

¿Se puede evidenciar roles particulares?

Los de los mediadores en este caso expertos de la escuela y los de los compañeros que reciben la capacitación.

Estas personas qué tipo de conocimientos comparten. Se evidencia colaboración entre ellos.

Se da un intercambio en las técnicas, estrategias de mediación pedagógica para la enseñanza de la ciencia. También en el manejo de la conducta y la disciplina cuando se trata de este tipo de metodología en grupos de más de 30 alumnos.

Actividad

¿Qué está pasando aquí?

Se está aprendiendo juntos sobre mediación pedagógica.

¿Hay una secuencia definida de actividades?

Los organizadores cuentan con una agenda de trabajo y se da la secuenciación de varias actividades

¿Cómo interactúan las personas con la actividad y las personas entre sí?

La interacción es entre profesionales. Con lenguaje profesional y actividades planteadas para pedagogos.

¿Cómo están las personas y las actividades conectadas o interrelacionadas?

Las interrelaciones que se dan son en el campo de la docencia, entre compañeros que comparten esta actividad pedagógica.

¿Cuáles son las características de las interacciones?

Se da un análisis de las situaciones que pueden presentarse en un grupo. De las experiencias vividas y de cómo esto implicaría un trabajo conjunto.

Se denota actitud colaborativa de los profesores en esta actividad? Descríbala.

Sin duda. Por ejemplo una de las actividades implicaba armar una estructura que se sostuviera por si sola con el uso de 13 clavos. Algunos equipos lo hicieron con facilidad y los que tuvieron problemas recibieron asesoría de sus compañeros y toda la explicación de cómo ellos lo habían hecho.

Periodicidad

Cuál es la periodicidad de estas reuniones? Estas reuniones se realizan durante tres semanas un día a la semana.

Cuánto tiempo dura?

Una jornada laboral

Tienen algún tiempo de seguimiento y realización o es única.

Es una única actividad dividida en tres sesiones.

Elementos sutiles

Hay algún código no verbal que se respeta. No

Se denota en las palabras algún tipo de connotación implícita. No

Se habla de asuntos personales y profesionales.

Se habla exclusivamente de actividades profesionales, pero con una semblanza para conocer como ellos quisieran se les hubiese enseñado, entonces en ese juego de actividades se cuentan elementos profesionales.

Esta es una recopilación de fotografías tomadas durante la realización de la actividad.



Exposición luego de trabajo en equipo



Trabajos en equipo



Exposición tema



Trabajos en equipo



Trabajos en equipo



Exposición luego de trabajo en equipo



Exposición luego de trabajo en equipo



Anexo #3 Guía de observación para reuniones informales

Universidad Virtual Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey
Escuela de Graduados en Educación
Maestría en Procesos de Enseñanza y Aprendizaje
Proyecto de Investigación: Colaboración de Profesores
Director Investigador: Dr. Manuel Flores Fahara
Maestro Asesor: Licda. Gabriela Gancz
Maestrante: Licda. Alba Rosa Fuentes



Guía de observación para reuniones informales

Observador: Alba Rosa Fuentes Hernández

Fecha _____ Hora _____

Lugar de Observación: _____ Actividad Observada:

Instrucciones. Los profesores se reúnen sin que medie la convocatoria de la administración o la coordinación de nivel. En ese tipo de reuniones informales tratan diversos tópicos y comparten emociones, así como conocimientos. Utilice la siguiente guía para que observe estas reuniones. Sea muy detallado en sus descripciones. Especialmente en el lenguaje no verbal empleado y en los códigos de comportamiento utilizados.

Contexto:

El ambiente físico es :

El comportamiento de los presentes es:

Las conversaciones versan sobre:

¿Quiénes y cuántos participan?

¿Qué es permitido?

¿Se pueden evidenciar roles particulares?

Estas personas reunidas, comparten. Hablan o se evidencia colaboración entre ellos.

¿Cómo están las personas y las actividades conectadas o interrelacionadas?

¿Características de las interacciones?

¿Cuál es la periodicidad de estas reuniones?

¿Cuánto tiempo duran?

¿Hay algún código no verbal que se respeta?

¿Se denota en las palabras algún tipo de connotación implícita?

¿Se habla de asuntos personales y profesionales?

Escriba aquí sus impresiones como observador

Anexo #3A Observación reunión informal
Guía de observación para reuniones informales

Observador: Alba Rosa Fuentes Hernández

Fecha_ 16 de nov 2011_____ Hora_ 1:50 a 2:05 p.m._____

Lugar de Observación: Sala de profesores Actividad Observada: Receso de café

Instrucciones. Los profesores se reúnen sin que medie la convocatoria de la administración o la coordinación de nivel. En ese tipo de reuniones informales tratan diversos tópicos y comparten emociones, así como conocimientos. Utilice la siguiente guía para que observe estas reuniones. Sea muy detallado en sus descripciones. Especialmente en el lenguaje no verbal empleado y en los códigos de comportamiento utilizados.

Contexto:

El ambiente físico es: La reunión se realiza durante el recreo. En la sala de profesores. El ambiente es caluroso y la iluminación no es muy buena.

El comportamiento de los presentes es:

Los profesores llegan con poco tiempo, sólo vienen a compartir un café. Cada uno parece tener un lugar preferido o establecido en la mesa. Otros llegan a descansar un ratito y se sientan en el sillón algo alejados de los que toman café. Una de las profesoras tenía que traer el pan para el desayuno y como había suficiente invitaron a otros profesores.

Hay uno de los compañeros quien comentan es muy dulce y siempre anda perdido en todo. Los profesores tienen cercanía entre ellos, con sólidos lazos de amistad. Se saludan muy afablemente con un muy buenos días y grandes abrazos. Pero hay unos más afectivos que otros. Hay mucha libertad en sus interacciones, así como respeto y camaradería. Este día una de las compañeras que siempre viene no llegó pues aplicaba una prueba a sus alumnos, los demás se interesaron y entonces le hicieron llegar su café a la clase.

Las conversaciones versan sobre:

Durante los 15 minutos del recreo hablaron de muchas cosas. Una de las profesoras discutió sobre las condiciones laborales y la idea del gobierno para implementar la trimestralización expresando otra: “es una barbaridad lo que quieren hacer con nosotros. No les basta con la enorme carga de adecuaciones que manejamos que quieren también

hacer cierres cada periodo”. A ello una tercera maestra intervino apoyando la posición del malestar de las otras maestras. Pero de inmediato el tema quedó en el aire y comentaron sobre los problemas conductuales de un estudiante, y de cómo poder ayudarlo, pero a la vez exigirle se preocupe de sus responsabilidades. Y como acto inmediato se conversó sobre los problemas del arreglo de las calles frente a la escuela y los inconvenientes que hay con ello. Además de que la municipalidad e ingeniería de tránsito siguen sin ayudar para la instalación de un semáforo frente a la escuela. Al sonar la campana se retiraron a las clases, no sin antes dejar de recordarse que al día siguiente debían entregar las pruebas y los cuadros de balanceo a la dirección.

¿Quiénes y cuántos participan?

Participan compañeros y compañeras, de quinto y sexto nivel. Así como algunos profesores de inglés y la profesora de religión reubicada. En total hay diez personas.

¿Qué es permitido?

Se permite aportar comentarios. Ser solidario con los compañeros. Intervenir, hacer sugerencias, acceder a la conversación completa de la conversación.

¿Se pueden evidenciar roles particulares?

Básicamente no se evidencia roles particulares. Sino una relación a nivel horizontal. Sin embargo se nota respeto por la opinión de algunos de ellos, más que de otros. Esto por cuanto hablan todos se callan o siguen hablando.

Estas personas reunidas, comparten. Hablan o se evidencia colaboración entre ellos.

En efecto las personas reunidas comparten y colaboran libremente.

¿Cómo están las personas y las actividades conectadas o interrelacionadas?

¿Características de las interacciones?

Básicamente el ambiente en esta reunión es muy libre, muy natural. Durante el tiempo que duró la conexión que se estableció no guardo ninguna rutina, ni esquema. Simplemente fue como trasladar una reunión o un café entre amigos al contexto laboral.

¿Cuál es la periodicidad de estas reuniones? Estas reuniones se realizan cada día.

¿Cuánto tiempo duran? 15 minutos

¿Hay algún código no verbal que se respeta? El espacio que ocupan en la mesa.

¿Se denota en las palabras algún tipo de connotación implícita?

No se denota ninguna connotación, salvo cuando se refieren a los disgustos con la administración. Por el cúmulo de actividades, de reuniones y de tiempo que deben dedicar al trabajo de programas propios de la dirección.

¿Se habla de asuntos personales y profesionales?

Si se habla de asuntos personales. Se hace de manera superficial, sobre aspectos poco relevantes para algunos y muy profundos para otros.

Escriba aquí sus impresiones como observador

Estos espacios son más que ratos de café. Les permite la socialización y la discusión sobre temas profesionales, especialmente cuando se refieren a comentar y buscar estrategias para mejorar la disciplina de los estudiantes.

Es un momento para actualizarse de las cosas de la escuela, pero también para desligarse de la presión del grupo al cual se atiende.

Las fotografías reflejan este tipo de reuniones, así reflejan el espacio físico.



Anexo # 4 Guía de entrevista sobre colaboración de profesores

Universidad Virtual Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey

Escuela de Graduados en Educación

Maestría en Procesos de Enseñanza y Aprendizaje

Proyecto de Investigación: Colaboración de Profesores

Director Investigador: Dr. Manuel Flores Fahara

Maestro Asesor: Licda. Gabriela Gancz

Maestrante: Licda. Alba Rosa Fuentes



Guía de Entrevista sobre colaboración de profesores

Fecha _____ Hora _____ Lugar: _____

Entrevistador Alba Rosa Fuentes

Entrevistado _____ Edad _____

Puesto _____ Dirección _____

Introducción

Esta entrevista tiene el propósito de recopilar datos sobre la forma en que se da la colaboración de los docentes para el mejoramiento de su práctica profesional y para conocer como la escuela como organización contribuye u obstaculiza la colaboración entre los profesores. Usted fue elegido pues se considera una fuente valiosa de información sobre el tema, ya que comparte con un grupo específico de colegas en un nivel o área determinada. Los datos por usted suministrados serán analizados junto con los de otros compañeros en forma general. Ningún dato será evaluado o expuesto de manera individual.

Características de la entrevista

Esta entrevista es confidencial en cuanto al manejo de la información que usted suministre. La duración dependerá de la evolución de la misma. Cuenta con el aval de la administración para su realización.

Preguntas

1. ¿Cuál es el último grado académico obtenido por usted?
2. ¿Cuánto tiempo tiene en el ejercicio de la docencia?
3. ¿En cuál nivel educativo trabaja?
4. ¿Cuáles son sus motivaciones para dedicarse a la docencia?
5. ¿Es usted un profesor colaborativo?
6. ¿Cómo define usted este rol?
7. Si usted se considera a sí mismo un profesor colaborativo, ¿En qué colabora usted?
8. ¿Le agrada trabajar colaborativamente con sus compañeros?
9. ¿Cuáles son los puntos a favor y en contra de trabajar colaborativamente vs en forma individual?
10. ¿En qué tipo de actividades colabora con sus compañeros?

11. En las actividades donde colaboran: ¿Toman decisiones juntos. Elaboran planes?
12. ¿Qué piensas del trabajo aislado que caracteriza a los profesores?
13. ¿Cuándo estás con tus compañeros en espacios de colaboración cómo te sientes?
14. ¿Son espacios dirigidos o convocados por la administración?
15. ¿Son espacios informales “naturales”? ¿Espacios, impuestos?
16. ¿Puede usted señalar algún ejemplo reciente de la manera en que usted colabora en su escuela y con sus compañeros?
17. ¿Cuál es el reto más difícil para establecer trabajo colaborativo entre colegas en su escuela?
18. ¿Hay oportunidades para los profesores de aprender en comunidad en tu escuela?
19. ¿Le agrada que lo visiten o lo observen en su salón? ¿Por qué si, o porque no? ¿En qué circunstancias?
20. Si le dieran tiempo y espacio fuera de la clase para preparar clases con otros profesores, ¿qué harías?
21. Si prefiere estar en su salón que reunido con sus compañeros, comente sus razones?
22. Menciona algo que hayan aprendido juntos, describe algo que les ayude a responder mejor a problemas?
23. ¿Cuáles son las ventajas que ve al trabajo colaborativo en su escuela?
24. ¿Cuáles son las desventajas que ves al trabajo colaborativo en su escuela?
25. ¿Qué aspectos facilitan el trabajo colaborativo en su escuela?
26. ¿Qué aspectos dificultan el trabajo colaborativo en su escuela?
27. Describa los tipos de intercambios que existen entre los profesores de su escuela.
28. Para usted, ¿cuándo es conveniente trabajar solo y cuando es conveniente trabajar con colegas?
29. ¿De qué manera la dirección (administración) de la escuela estimula la colaboración entre profesores?
30. ¿Podría señalar algunos ejemplos?
31. ¿Crees que existe entre los docentes de la escuela una cultura de colaboración?
32. Ha notado mejoría en tu práctica docente cuando se realiza el trabajo colaborativamente.

Observaciones del entrevistador. Anota acá cualquier detalle que se presentó durante la entrevista, tal como gestos, interrupciones, dubitaciones en las respuestas o cualquier otro detalle que considere importante.

Anexo # 4 A Entrevistas aplicadas a los profesores

Guía de Entrevista sobre colaboración de profesores

Fecha 7-11-2011 Hora 12 m Lugar: San Rafael de Alajuela

Entrevistador Alba Rosa Fuentes

Entrevistado Mónica Pizarro Ruíz Edad 36 años Puesto Docente

Dirección San Francisco de Heredia 300S, 200° y 50 S Autos Bolaños

Introducción

Esta entrevista tiene el propósito de recopilar datos sobre la forma en que se da la colaboración de los docentes para el mejoramiento de su práctica profesional y para conocer como la escuela como organización contribuye u obstaculiza la colaboración entre los profesores. Usted fue elegido pues se considera una fuente valiosa de información sobre el tema, ya que comparte con un grupo específico de colegas en un nivel o área determinada. Los datos por usted suministrados serán analizados junto con los de otros compañeros en forma general. Ningún dato será evaluado o expuesto de manera individual.

Características de la entrevista

Esta entrevista es confidencial en cuanto al manejo de la información que usted suministre. La duración dependerá de la evolución de la misma. Cuenta con el aval de la administración para su realización.

Preguntas

1. Cuáles son sus estudios realizados (Normalista, licenciatura, maestría)?

Soy Bachiller en I y II ciclo y tengo una maestría en psicopedagogía.

2. Cuánto tiempo tiene en la docencia?

En docencia tengo 13 años

3. En cuál nivel educativo trabaja?

Actualmente trabajo con niños de quinto grado y atiendo el aula abierta.

4. Cuáles son sus motivaciones para dedicarse a la docencia?

Me motivan la parte espiritual y humana de la profesión, así como la misionera. Yo creo en el ser humano creo en que tenemos poder para mejorar al ser humano. Esto es una profesión no un oficio.

5. ¿Es usted un profesor colaborativo?

Si me considero una profesora colaborativa.

6. ¿Cómo define usted este rol?

Colaborar con todas las actividades de la escuela, independientemente del lugar, cargo. Todo lo que mejore mi ambiente laboral. Compartir experiencias, materiales, tomando en cuenta a todos los involucrados en la escuela como institución y como proceso educativo.

7. Si usted se considera a sí mismo un profesor colaborativo, ¿En qué colabora usted?

Yo colaboro en mejorar las condiciones de mi aula, mi nivel y mi escuela.

En el aula valorando y formando, en el nivel apoyando en materiales y experiencias y en la escuela participando en lo que sea sin obligación, sino por cariño.

8. ¿Te agrada trabajar colaborativamente con tus compañeros?

Si claro, creo que crea un ambiente más armonioso.

9. ¿Cuáles son los puntos a favor y en contra de trabajar colaborativamente vs en forma individual?

A favor están el enriquecimiento y motivación al trabajar. En contra el que a veces se atienen al trabajo de uno.

10. ¿En qué tipo de actividades colaboras con tus compañeros?

Con mis compañeros colaboro aportando material didáctico, compartiendo planeamientos, en situaciones de análisis de casos, sugiriendo estrategias de aprendizaje. Pero también colaboro en el ámbito personal, escuchando y apoyándolos cuando lo necesitan.

11. ¿En las actividades donde colaboran: ¿Toman decisiones juntos, Elaboran planes?

Si claro, de manera democrática. Si siendo de tal manera que todos se apoyan. Uno para todos y todos para uno.

12. ¿Qué piensas del trabajo aislado que caracteriza a los profesores?

Creo que no debe ser, pues somos parte de una sociedad. Genera inseguridad y falta de capacidad para integrar. Quizás por temor o inseguridad. Posiblemente le cueste también enseñar a los estudiantes cómo integrarse.

13. ¿Cuándo estás con tus compañeros en espacios de colaboración cómo te sientes?

Me siento feliz, disfruto mucho. Confió en expresar mis inquietudes, sentimientos y sobre todo el poder compartir.

14. ¿Son espacios dirigidos o convocados por la administración?

Los espacios para compartir no necesariamente son convocados.

15. ¿Son espacios informales “naturales”? ¿Espacios, impuestos?

A veces son de ambos tipos. Unos surgen de la convivencia y el trabajo. Otros de las relaciones con los compañeros.

16. ¿Puede usted señalar algún ejemplo reciente de la manera en que usted colabora en su escuela y con sus compañeros?

Recientemente he colaborado en ferias escolares para recaudar fondos, en capacitaciones pedagógicas, en la construcción del modelo pedagógico y el programa de la calidad de la educación. Además en las actividades sociales como los té y los almuerzos del personal. Pero también he acompañado a varios compañeros en sus ratos de dolor, como en el caso de la compañera que perdió a su hijo.

17. ¿Cuál es el reto más difícil para establecer trabajo colaborativo entre colegas en su escuela?

Creo que son dos: la indisposición de algunos compañeros y el poder integrar a los que se aíslan.

18. ¿Hay oportunidades para los profesores de aprender en comunidad en tu escuela?

Sí, hay muchas oportunidades. Por ejemplo las capacitaciones gestionadas por la misma escuela, para las necesidades de sus profesores. Además las reuniones de nivel permiten aprender entre compañeros.

19. ¿Te agrada que te visiten o te observen en tu salón? ¿Por qué si, o porque no?
¿En qué circunstancias?

En realidad si me gusta. Pero se me hace indiferente. Si es para mejorar, los que ganan son los niños. Eso sí que sean con respeto. Pero que de la administración no me digan cómo debo dar una clase. Entre compañeros no hay problema, me siento muy cómoda.

20. Si te dieran tiempo y espacio fuera de la clase para preparar clases con otros profesores, ¿qué harías?, o ¿Preferirías estar en tu salón en ese tiempo? ¿Por qué si, ¿Porque no?

Ah, yo lo haría con los compañeros porque fortalecería conocimientos y estrategias de mediación. Compartiría con mis compañeros pues no lo siento un castigo sino un desahogo.

21. Menciona algo que hayan aprendido juntos, describe algo que les ayude a responder mejor a problemas?

22. ¿Cuáles son las ventajas que ves al trabajo colaborativo en tu escuela

Creo que mejora las relaciones humanas, hace el ambiente más agradable, mejora la calidad de la enseñanza, no hay egoísmos, los niños se benefician y la escuela crece.

23. ¿Cuáles son las desventajas que ves al trabajo colaborativo en tu escuela?

Hay compañeros que no se integran y se requiere el dedicar mucho tiempo.

24. ¿Qué aspectos facilitan el trabajo colaborativo en tu escuela?

Hay algunos factores, yo creo que la sensibilidad o la disponibilidad de la escuela como ente vivo. La calidad humana del personal con una mayoría que tiene actitud positiva y propositiva. El hecho de que tiene un personal docente muy dinámico.

25. ¿Qué aspectos dificultan el trabajo colaborativo en tu escuela?

El tiempo, pues afecta otras áreas del trabajo.

26. Describe los tipos de intercambios que existen entre los profesores de tu escuela.

Los profesores intercambiamos elementos culturales, pues procedemos de diversas partes, también somos de generaciones diferentes, con diferente formación académica y tenemos experiencias diversas, ya sea por los años de servicio o por los lugares donde hemos trabajado.

27. Para ti, ¿cuándo es conveniente trabajar solo y cuando es conveniente trabajar con colegas?

Creo que sólo en casos específicos y especiales en tu clase, como en el manejo de la conducta. La capacitación y formación académica es muy personal. Pero con los colegas el intercambio de opiniones es muy importante, así como todo aquello que atañe al nivel y a la mediación pedagógica que se da en él.

28. ¿De qué manera la dirección (administración) de la escuela estimula la colaboración entre profesores? ¿Podría señalar algunos ejemplos?

La administración genera espacios debidamente coordinados para el compartir entre profesores. Además está muy pendiente de las capacitaciones del personal en materia de evaluación y mediación pedagógica.

29. Crees que existe entre los docentes de la escuela una cultura de colaboración?

Si claro.

30. Has notado mejoría en tu práctica docente cuando se realiza el trabajo colaborativamente.

Si creo que sí. He aprendido a enfrentar las innovaciones como el empleo de la tecnología. Me ha hecho crecer como profesional y como persona. He aprendido a compartir sin la miseria humana del egoísmo.

Guía de Entrevista sobre colaboración de profesores

Fecha 8 de noviembre 2011 Hora 4 p.m. Lugar: San Rafael de Alajuela

Entrevistador Alba Rosa Fuentes

Entrevistado Amalia Méndez García Edad 45 años Puesto Docente de primaria
Dirección San Rafael de Alajuela, Urbanización Los Portones

Introducción

Esta entrevista tiene el propósito de recopilar datos sobre la forma en que se da la colaboración de los docentes para el mejoramiento de su práctica profesional y para conocer como la escuela como organización contribuye u obstaculiza la colaboración

entre los profesores. Usted fue elegido pues se considera una fuente valiosa de información sobre el tema, ya que comparte con un grupo específico de colegas en un nivel o área determinada. Los datos por usted suministrados serán analizados junto con los de otros compañeros en forma general. Ningún dato será evaluado o expuesto de manera individual.

Características de la entrevista

Esta entrevista es confidencial en cuanto al manejo de la información que usted suministre. La duración dependerá de la evolución de la misma. Cuenta con el aval de la administración para su realización.

Preguntas

1. Cuáles son sus estudios realizados (Normalista, licenciatura, maestría)?

Cuento con una licenciatura en I y II ciclo y una maestría en psicopedagogía

2. Cuánto tiempo tiene en la docencia?

En la docencia tengo 19 años

3. En cuál nivel educativo trabaja?

Trabajo en primaria, específicamente en sexto grado.

4. Cuáles son sus motivaciones para dedicarse a la docencia?

Me dedico a la docencia como vocación, inspirada por el docente de primaria. Además por el apoyo de los compañeros de mi grupo y soy producto del Plan de Emergencia de los años 80 en Costa Rica.

5. ¿Es usted un profesor colaborativo?

Si, me considero un profesor colaborativo.

6. ¿Cómo define usted este rol?

Me defino cumpliendo con mis funciones y tratando de ayudar a los compañeros cuando siento que necesitan y piden ayuda.

7. Si usted se considera a sí mismo un profesor colaborativo, ¿En qué colabora usted?

Para mencionar algunos colaboro en : planeamiento de materias, coordinación en el nivel, apoyando a la administración al ser enlace entre la administración y los compañeros. Con los padres de familia busco mediar entre ellos y los estudiantes

8. ¿Te agrada trabajar colaborativamente con tus compañeros?

Si me gusta siempre y cuando haya conciencia y equipo y que la gente no sea negativa.

9. ¿Cuáles son los puntos a favor y en contra de trabajar colaborativamente vs en forma individual?

A favor puedo mencionar: cuando la gente está dispuesta a trabajar se facilita el trabajo. Hay buen ambiente y armonía. Uno se siente mejor emocionalmente, eso hace que se trabaje con más gusto.

En contra apunto que: no siempre todos están de acuerdo en lo que decide la mayoría y algunos se atienen a otros. Se confunde el concepto de trabajo colaborativo y eso hace que se recargue el trabajo en unos pocos.

10. ¿En qué tipo de actividades colaboras con tus compañeros?

Específicamente colaboro en bajar información de la directora sobre circulares y eventos de la escuela. También con padres de familia.

En aspectos metodológicos con las materias que imparto.

En la gestión y coordinación de las actividades del nivel.

11. ¿En las actividades donde colaboran: ¿Toman decisiones juntos, Elaboran planes?

Si cuando colaboramos tomamos decisiones en conjunto. En algunos casos hay total libertad, en otros hay que apegarse a los lineamientos de la dirección de la escuela.

12. ¿Qué piensas del trabajo aislado que caracteriza a los profesores?

Creo que el trabajo totalmente aislado a veces es malo, porque en equipo se piensa mejor. En forma aislada es bueno atender situaciones particulares y permite trabajar al propio ritmo.

13. ¿Cuándo estás con tus compañeros en espacios de colaboración cómo te sientes?

Realmente me siento bien, pero no con todos, por sus personalidades, por su actitud hacia el trabajo y por su negatividad.

14. ¿Son espacios dirigidos o convocados por la administración?

La mayoría de las veces los espacios son convocados por la dirección, pero también hay espacios impuestos.

15. ¿Son espacios informales “naturales”? ¿Espacios, impuestos?

Generalmente los espacios surgen de la obligación de la dirección para hacer un trabajo, pero una vez en el sitio el desarrollo es muy natural

16. ¿Puede usted señalar algún ejemplo reciente de la manera en que usted colabora en su escuela y con sus compañeros?

Últimamente he colaborado en la recolección de fondos para la nueva sala de cómputo, el diseño del nuevo modelo pedagógico. En el diseño del perfil de la calidad y en las capacitaciones sobre indagación y evaluación.

17. ¿Cuál es el reto más difícil para establecer trabajo colaborativo entre colegas en su escuela?

Quizás el reto sea la unión entre compañeros y una misma línea de acción, un norte. Encauzar a los pocos que quedan en el modelo a seguir en la escuela.

18. ¿Hay oportunidades para los profesores de aprender en comunidad en tu escuela?

Básicamente en los asesoramientos o cuando se comparte entre los compañeros del nivel. Pero como un todo la escuela es una escuela, por la forma en que aquí se hacen las cosas. Dado que se busca del maestro mucho más que el sólo dar clases.

19. ¿Te agrada que te visiten o te observen en tu salón? ¿Por qué si, o porque no? ¿En qué circunstancias?

Si me gusta siempre y cuando no lleguen a criticar. Me gusta siempre que sea con pensamiento propositivo. Con crítica constructiva. Que la visita sea para formación y no para destrucción.

20. Si te dieran tiempo y espacio fuera de la clase para preparar clases con otros profesores, ¿qué harías?, o ¿Preferirías estar en tu salón en ese tiempo? ¿Por qué si, ¿Porque no?

Si lo tomaría. Lo haría fuera de la escuela en un lugar donde se aproveche el tiempo. Porque la escuela a veces es muy ruidoso. Pero si hay recursos y tiempo si me gustaría hacerlo en ella.

21. Menciona algo que hayan aprendido juntos, describe algo que les ayude a responder mejor a problemas?

Juntos hemos aprendido el manejo de la tecnología en la labor educativa. Los compañeros comparten sus conocimientos, su tiempo y sus ideas en ello.

22. ¿Cuáles son las ventajas que ves al trabajo colaborativo en tu escuela?

Con él se hace el trabajo más fácil, más liviano y se pueden abarcar más áreas.

23. ¿Cuáles son las desventajas que ves al trabajo colaborativo en tu escuela?

El que al ser un personal tan grande unos trabajan y otros se atienen al trabajo de los otros.

24. ¿Qué aspectos facilitan el trabajo colaborativo en tu escuela?

Creo se facilita con los permisos para planear por nivel las presentaciones, los actos cívicos, las actividades culturales. Además las personalidades de los profesores aceptan y se comprometen con el trabajo colaborativo.

25. ¿Qué aspectos dificultan el trabajo colaborativo en tu escuela?

Considero que la diversidad de actividades que se dan en la escuela, limita el tiempo, pero sobre todo cuando se plantea como una obligación tácita.

26. Describe los tipos de intercambios que existen entre los profesores de tu escuela.

Los docentes en la escuela comparten conocimientos, materiales, sus angustias, algunos aspectos de la vida personal y espacios de socialización.

27. Para ti, ¿cuándo es conveniente trabajar solo y cuando es conveniente trabajar con colegas?

A mi juicio es conveniente trabajar sólo en situaciones que requieran mucha discreción. Cuando los estudiantes lo requieren y cuando hay compañeros que no asumen el rol.

28. ¿De qué manera la dirección (administración) de la escuela estimula la colaboración entre profesores? ¿Podría señalar algunos ejemplos?

Realmente es poco. Pero a la vez es mucho, pues da el espacio o permite que se dé.

29. Crees que existe entre los docentes de la escuela una cultura de colaboración?

Si, son muchas las cosas en las que se colabora. Hay desinterés por adueñarse de la verdad y mucho compromiso con la tarea docente.

30. Has notado mejoría en tu práctica docente cuando se realiza el trabajo colaborativamente.

Si, porque al hacer trabajo colaborativo uno se siente mejor. Creces como persona y como profesional. El ambiente de trabajo se hace más agradable. Me beneficio al aprender de otros y produzco con más calidad.

Guía de Entrevista sobre colaboración de profesores

Fecha 14-01-2011 Hora: 12:13 p.m. Lugar: Desamparados de Alajuela.

Entrevistador Alba Rosa Fuentes

Entrevistado: Carla Alfaro Herrera. Edad: 32 años Puesto:PEGB1
Dirección Desamparados este de Alajuela, del Super Yiré 200mts oeste, casa derecha.

Introducción

Esta entrevista tiene el propósito de recopilar datos sobre la forma en que se da la colaboración de los docentes para el mejoramiento de su práctica profesional y para conocer como la escuela como organización contribuye u obstaculiza la colaboración entre los profesores. Usted fue elegido pues se considera una fuente valiosa de información sobre el tema, ya que comparte con un grupo específico de colegas en un nivel o área determinada. Los datos por usted suministrados serán analizados junto con los de otros compañeros en forma general. Ningún dato será evaluado o expuesto de manera individual.

Características de la entrevista

Esta entrevista es confidencial en cuanto al manejo de la información que usted suministre. La duración dependerá de la evolución de la misma. Cuenta con el aval de la administración para su realización.

Preguntas

1. ¿Cuál es el último grado académico obtenido por usted?

Licenciatura.

2. ¿Cuánto tiempo tiene en el ejercicio de la docencia?

10 años.

3. ¿En cuál nivel educativo trabaja?

Tercer grado en el 2011.

4. ¿Cuáles son sus motivaciones para dedicarse a la docencia?

Me gusta tratar con los niños (as), pues de ellos (as) aparte de formarlos, también aprendemos mucho.

5. ¿Es usted un profesor colaborativo?

Me gusta colaborar y ayudar en todo lo que pueda y que esté a mi alcance.

6. ¿Cómo define usted este rol?

Es aquella persona que le gusta colaborar y trabajar en los proyectos educativos para el mejoramiento del mismo y también comparte sus experiencias y materiales con los demás compañeros (as).

7. Si usted se considera a sí mismo un profesor colaborativo, ¿En qué colabora usted? Con todos los proyectos programados para el mejoramiento de la escuela, compartiendo materiales con los compañeros docentes, capacitándonos y capacitando a los compañeros (as) para ofrecer una mejor calidad en la educación.

8. ¿Le agrada trabajar colaborativamente con sus compañeros?

Por supuesto que sí.

9. ¿Cuáles son los puntos a favor y en contra de trabajar colaborativamente vs en forma individual?

En forma colaborativa nos ayuda a compartir experiencias, aprender cosas nuevas de los demás y también a que las personas puedan ver nuestros errores y así corregirlos. Además el trabajo en equipo es más divertido y menos desgastante, hay muchas ideas que podemos utilizarlas para construir una idea grande y nueva.

En forma individual es más estresante ya que solamente esa persona lo hace todo, si cometemos un error o estamos haciendo algo mal, no nos damos cuenta porque no hay nadie que nos corrija o nos haga ver que lo estamos haciendo mal.

10. ¿En qué tipo de actividades colabora con sus compañeros?

En los planeamientos, actos cívicos, trabajo con el grupo, elaboración de exámenes, etc.

11. En las actividades donde colaboran: ¿Toman decisiones juntos. Elaboran planes?

Sí, las 2 cosas.

12. ¿Qué piensas del trabajo aislado que caracteriza a los profesores?

Es lo mismo que trabajar en forma individual, porque no nos damos cuenta de nuestros errores, es más desgastante pues todo lo hace únicamente esa persona.

13. ¿Cuándo estás con tus compañeros en espacios de colaboración cómo te sientes?
Contenta, tranquila, motivada, apoyada por todos los compañeros.

14. ¿Son espacios dirigidos o convocados por la administración?

Muchas veces se dan por trabajos administrativos o proyectos de la escuela, en otras ocasiones se da para compartir como nivel y mejorar la calidad de la educación.

15. ¿Son espacios informales “naturales”? ¿Espacios, impuestos?

Se dan de los dos, pues nos ofrecen unas lecciones para reunirnos dentro de la escuela, otras veces como nivel decidimos salir a un ambiente natural con el permiso de la dirección.

16. ¿Puede usted señalar algún ejemplo reciente de la manera en que usted colabora en su escuela y con sus compañeros?

El compartir materiales didácticos, y en la realización de actividades de la escuela para lograr los proyectos establecidos.

17. ¿Cuál es el reto más difícil para establecer trabajo colaborativo entre colegas en su escuela?

No es difícil, pero lo que queremos es que entre todos tomemos la mejor decisión para llevar a cabo el trabajo con éxito y que todos estemos de acuerdo.

18. ¿Hay oportunidades para los profesores de aprender en comunidad en tu escuela?

Sí

19. ¿Le agrada que lo visiten o lo observen en su salón? ¿Por qué si, o porque no?
¿En qué circunstancias?

No me gusta porque aunque tratemos de dar lo mejor como profesora, siempre están esos nervios de que nos están observando. Sin embargo, también es bueno que observen nuestro trabajo para que luego nos hagan las críticas de una manera constructiva.

20. Si le dieran tiempo y espacio fuera de la clase para preparar clases con otros profesores, qué harías?

Ya pase por esa experiencia, de bajar capacitaciones a los compañeros de trabajo. Me entraron nervios porque dentro de mí quería aceptar ese reto y dar lo mejor de mí. Lo hice, pero si me gustaría que nos den ese tiempo necesario para dar una buena clase y entre todos aprender.

21. Si prefiere estar en su salón que reunido con sus compañeros, comente sus razones? Hay un tiempo y espacio para todo, hay momentos que prefiero estar sola en mi salón y otras veces estar con mis compañeros de trabajo para compartir.

22. Menciona algo que hayan aprendido juntos, describe algo que les ayude a responder mejor a problemas?

El nuevo proyecto que se dio de trabajar y anexar información con los expedientes digitales del PIAD. Para muchos fue un trabajo fácil, para otros fue un reto pero con la ayuda y el trabajo de los compañeros logramos aprender y solucionar esos problemas que se presentaban cuando estábamos trabajando con los expedientes.

23. ¿Cuáles son las ventajas que ve al trabajo colaborativo en su escuela?

La motivación de saber que puedes aportar un poco o mucho de ti y que es valiosísimo y tomado en cuenta para el logro de los proyectos establecidos. También porque compartimos más entre nosotros.

24. ¿Cuáles son las desventajas que ves al trabajo colaborativo en su escuela?

Tal vez el que algunas personas no aportan nada y simplemente dejan que los demás hagan el trabajo. En otras ocasiones que se les olvida que es trabajo colaborativo y solo una persona quiere hacer todo y no pide opiniones a los demás.

25. ¿Qué aspectos facilitan el trabajo colaborativo en su escuela?

La buena disposición de ayudar entre todos para lograr ver una escuela mejor en todos los aspectos (trabajo en el aula con los estudiantes, infraestructura, convivencia con los compañeros, etc).

26. ¿Qué aspectos dificultan el trabajo colaborativo en su escuela?

Muchas veces la falta de tiempo o lo económico.

27. Describa los tipos de intercambios que existen entre los profesores de su escuela.

Intercambiamos las experiencias vividas en la práctica docente como la metodología, conocimientos, planeamientos, formas de manejar la conducta de los estudiantes, trato con padres de familia, entre otros.

28. Para usted, ¿cuándo es conveniente trabajar solo y cuando es conveniente trabajar con colegas?

Se trabaja solo cuando estás con tus estudiantes en el aula, para el resto de las cosas es mejor trabajar como colegas (revisión de exámenes antes de aplicarlos a los estudiantes, planeamiento didáctico, actos cívicos, proyectos escolares, entre otros).

29. ¿De qué manera la dirección (administración) de la escuela estimula la colaboración entre profesores?

En muchas ocasiones nos brindan un tiempo y espacio para reunirnos en nivel y así entre todos aportar ideas para realizar actividades escolares y para mejorar en la parte metodológica y didáctica.

30. ¿Podría señalar algunos ejemplos?

Cuando realizan ferias en la escuela, también para planear y revisar exámenes antes de la aplicación para así entre todos corregimos en lo que estamos fallando.

31. ¿Crees que existe entre los docentes de la escuela una cultura de colaboración?

Sí, en mi escuela se da muchísimo, pues así es como trabajamos para salir adelante con el mejoramiento de la escuela ya que es una escuela muy grande y requiere del trabajo colaborativo.

32. Ha notado mejoría en tu práctica docente cuando se realiza el trabajo colaborativamente.

Sí, muchísima la mejoría que he obtenido, pues aprendo cosas nuevas para enriquecernos.

Observaciones

Guía de Entrevista sobre colaboración de profesores

Fecha 9 de noviembre 2011 Hora 12 .m. Lugar: San Rafael de Alajuela

Entrevistador Alba Rosa Fuentes

Entrevistado Dora María Mora Soto Edad 50 años Puesto Docente de primaria reubicado Dirección San Antonio de Belén , 500 m oeste de Aguilar y Solís. Calle Flores.

Introducción

Esta entrevista tiene el propósito de recopilar datos sobre la forma en que se da la colaboración de los docentes para el mejoramiento de su práctica profesional y para conocer como la escuela como organización contribuye u obstaculiza la colaboración entre los profesores. Usted fue elegido pues se considera una fuente valiosa de información sobre el tema, ya que comparte con un grupo específico de colegas en un nivel o área determinada. Los datos por usted suministrados serán analizados junto con los de otros compañeros en forma general. Ningún dato será evaluado o expuesto de manera individual.

Características de la entrevista

Esta entrevista es confidencial en cuanto al manejo de la información que usted suministre. La duración dependerá de la evolución de la misma. Cuenta con el aval de la administración para su realización.

Preguntas

1. Cuáles son sus estudios realizados (Normalista, licenciatura, maestría)?

Cuento con una licenciatura en I y II ciclo.

2. Cuánto tiempo tiene en la docencia?

En la docencia tengo 15 años

3. En cuál nivel educativo trabaja?

Actualmente estoy reubicada en funciones administrativas dando el soporte en el área tecnológica a los docentes. En todo lo que tiene que ver con el PIAD

4. Cuáles son sus motivaciones para dedicarse a la docencia?

Soy docente porque los niños me encantan, lamentablemente ahora no puede estar en las aulas, pero apoyo a mis compañeros desde el PIAD

5. ¿Es usted un profesor colaborativo?

Si, sin duda.

6. ¿Cómo define usted este rol?

Me gusta ofrecerme a hacer algo sin necesidad de que me lo pidan . Si veo que se puede hacer lo hago. No me gusta estar sentada viendo a los demás trabajar.

7. Si usted se considera a sí mismo un profesor colaborativo, ¿En qué colabora usted?

Actualmente colaboro desde el soporte técnico, a los compañeros. Especialmente en el manejo de las herramientas tecnológicas para el trabajo docente.

8. ¿Te agrada trabajar colaborativamente con tus compañeros?

Si. Siempre me ha gustado.

9. ¿Cuáles son los puntos a favor y en contra de trabajar colaborativamente vs en forma individual?

Creo a favor se puede decir que genera satisfacción en el trabajo.

En contra el que otros piensan que una debe hacerles los trabajos.

10. ¿En qué tipo de actividades colaboras con tus compañeros?

Sobre todo en conseguir información que disminuya la carga en materia informática de los docentes.

11. ¿En las actividades donde colaboran: ¿Toman decisiones juntos, Elaboran planes?

En mi caso las decisiones son avaladas por la dirección en cuanto a la herramienta del PIAD. Pero con los compañeros si tomamos decisiones sobre tiempos o tareas por hacer.

12. ¿Qué piensas del trabajo aislado que caracteriza a los profesores?

Creo que es muy aburrido. Se pierde el conocimiento de otros y una se queda con sólo lo suyo.

13. ¿Cuándo estás con tus compañeros en espacios de colaboración cómo te sientes?

Generalmente me siento muy bien.

14. ¿Son espacios dirigidos o convocados por la administración?

Pienso que los espacios son de ambos tipo. A veces convocados otras dirigidas.

15. ¿Son espacios informales “naturales”? ¿Espacios, impuestos?

También pienso que son de ambos . Muchos son naturales y otros son impuestos.

16. ¿Puede usted señalar algún ejemplo reciente de la manera en que usted colabora en su escuela y con sus compañeros?

Soporte en los registros de actividades escolares. Hacer que se les facilite el área administrativa del trabajo docente.

17. ¿Cuál es el reto más difícil para establecer trabajo colaborativo entre colegas en su escuela?

Romper la apariencia que yo ya terminé, que ya lo hice.

18. ¿Hay oportunidades para los profesores de aprender en comunidad en tu escuela?

Si, hay muchas formas de aprender en equipo, en comunidad.

19. ¿Te agrada que te visiten o te observen en tu salón? ¿Por qué si, o porque no?
¿En qué circunstancias?

Actualmente no tengo una clase. Pero si me gusta que los compañeros vengan al laboratorio del PIAD y podamos aprender juntos.

20. Si te dieran tiempo y espacio fuera de la clase para preparar clases con otros profesores, ¿qué harías?, o ¿Preferirías estar en tu salón en ese tiempo? ¿ Por qué si, ¿Porque no?

Si esa fuera la situación yo prefiero el trabajo con los compañeros., pues genera experiencia del trabajo de otros.

21. Menciona algo que hayan aprendido juntos, describe algo que les ayude a responder mejor a problemas?

Sabe, lo más importante es que de todos se aprende algo, pero especialmente a usar la herramienta PIAD

22. ¿Cuáles son las ventajas que ves al trabajo colaborativo en tu escuela?

La mayor ventaja es que nos enriquece, como personas y como profesionales.

23. ¿Cuáles son las desventajas que ves al trabajo colaborativo en tu escuela?

En algunos casos es posible que unos se atienden a otros.

24. ¿Qué aspectos facilitan el trabajo colaborativo en tu escuela?

La disposición de la directora para que su personal docente haga trabajo colaborativo.

25. ¿Qué aspectos dificultan el trabajo colaborativo en tu escuela?

Creo que aunque son pocos, algunos son muy negativos. Además hay muchas actividades extracurriculares que atender.

26. Describe los tipos de intercambios que existen entre los profesores de tu escuela.

Solemos compartir conocimiento, vivencias personales y profesionales.

27. Para ti, ¿cuándo es conveniente trabajar solo y cuando es conveniente trabajar con colegas?

Creo que solo cuando es algo minucioso o delicado. Acompañado cuando debo aprender algo o hacer algo que deba ser creativo.

28. ¿De qué manera la dirección (administración) de la escuela estimula la colaboración entre profesores? ¿Podría señalar algunos ejemplos?

Permite espacios para reunirse y en algunas oportunidades hasta los exige.

29. Crees que existe entre los docentes de la escuela una cultura de colaboración?

Sin duda, es muy fácil ver como los compañeros realizan y producen en conjunto.

30. Has notado mejoría en tu práctica docente cuando se realiza el trabajo colaborativamente.

Si pues he aprendido mucho con mis compañeros.

Guía de Entrevista sobre colaboración de profesores

Fecha 7 noviembre 2011 Hora 4 p.m. Lugar: San Rafael de Alajuela

Entrevistador Alba Rosa Fuentes

Entrevistado Lic. José Joaquín Rojas Edad 37 años Puesto Profesor de primaria

Dirección 400 m. al suroeste del estadio de la Liga Deportiva Alajuelense, Alajuela.

Introducción

Esta entrevista tiene el propósito de recopilar datos sobre la forma en que se da la colaboración de los docentes para el mejoramiento de su práctica profesional y para conocer como la escuela como organización contribuye u obstaculiza la colaboración entre los profesores. Usted fue elegido pues se considera una fuente valiosa de información sobre el tema, ya que comparte con un grupo específico de colegas en un nivel o área determinada. Los datos por usted suministrados serán analizados junto con los de otros compañeros en forma general. Ningún dato será evaluado o expuesto de manera individual.

Características de la entrevista

Esta entrevista es confidencial en cuanto al manejo de la información que usted suministre. La duración dependerá de la evolución de la misma. Cuenta con el aval de la administración para su realización.

Preguntas

1. Cuáles son sus estudios realizados (Normalista, licenciatura, maestría)?

Poseo una licenciatura en I y II ciclo. Además de una maestría en administración educativa.

2. Cuánto tiempo tiene en la docencia?

En la docencia tengo 10 años.

3. En cuál nivel educativo trabaja?

Trabajo impartiendo lecciones en primaria.

4. Cuáles son sus motivaciones para dedicarse a la docencia?

A mí me motiva el enseñar a los estudiantes. La parte de mediación, el facilitar un conocimiento y el que ellos lo analicen y lo hagan propio.

5. ¿Es usted un profesor colaborativo?

En efecto trato de ser colaborativo con los alumnos, los padres y sobre todo con los compañeros.

6. ¿Cómo define usted este rol?

Yo creo que consiste en colaborar en todo lo que pueda, desde algo monetario hasta ayudar a algún compañero. De igual manera con los estudiantes.

7. Si usted se considera a sí mismo un profesor colaborativo, ¿En qué colabora usted?

Yo colaboro en la parte humana, escuchando recomendando en el área académica y compartiendo conocimiento.

8. ¿Te agrada trabajar colaborativamente con tus compañeros?

Si, me gusta mucho trabajar colaborativamente.

9. ¿Cuáles son los puntos a favor y en contra de trabajar colaborativamente vs en forma individual?

A favor puedo mencionar que se aumenta la capacidad de confiar en los compañeros, minimizar el trabajo y la carga laboral. El trabajo se puede hacer de mejor calidad.

Lo más negativo que veo es que a veces se debe lidiar con personas cerradas y pesimistas.

10. ¿En qué tipo de actividades colaboras con tus compañeros?

Yo trato de colaborar en todo lo que se requiere, tanto en el área social, como educativo. Por ejemplo con los compañeros colaboro en las ferias científicas, de innovaciones, culturales, en la revisión de exámenes y en el compartir un planeamiento de trabajo colegiado.

11. ¿En las actividades donde colaboran: ¿Toman decisiones juntos, Elaboran planes?

Si claro, tomamos decisiones en conjunto, hacemos planes. Pero debemos ajustarnos a los lineamientos de la dirección escolar, en algunos casos.

12. ¿Qué piensas del trabajo aislado que caracteriza a los profesores?

Creo que pocas veces puede ser bueno y de calidad. Pues claro está que tres cabezas piensas más que una.

13. ¿Cuándo estás con tus compañeros en espacios de colaboración cómo te sientes?

Cuando estoy trabajando con los compañeros me siento bien, creo que nos estamos formando juntos. Estamos construyendo y creciendo.

14. ¿Son espacios dirigidos o convocados por la administración?

Creo que muchos son convocados por la administración.

15. ¿Son espacios informales “naturales”? ¿Espacios, impuestos?

En muchos casos son impuestos, pero lo que ocurre es que el personal docente asume el compromiso de la convocatoria. Claro después de una larga “hablada” (discusión del por qué del trabajo) . En muchos casos se cuestionan las razones del trabajo, pero después se hace.

16. ¿Puede usted señalar algún ejemplo reciente de la manera en que usted colabora en su escuela y con sus compañeros?

Recientemente llegó una compañera ya muy avanzado el curso, entonces me encargué de guiarla en el planeamiento y el acomodo en la institución. También he hecho aporte a los compañeros en el proyecto de modelo pedagógico.

17. ¿Cuál es el reto más difícil para establecer trabajo colaborativo entre colegas en su escuela?

El que muchas veces se genera imponencia por parte de la dirección de la escuela. Cuando una forma de trabajar es impuesta no genera mediación, por el contrario se obstaculiza el trabajo intercompañeros con malas vibras.

18. ¿Hay oportunidades para los profesores de aprender en comunidad en tu escuela?

Si los compañeros solemos compartir con los otros lo que sabemos. Y aprovechamos los espacios que se nos dan para compartir.

19. ¿Te agrada que te visiten o te observen en tu salón? ¿Por qué si, o porque no?
¿En qué circunstancias?

En realidad no me desagrada pues me ayuda a tener otro criterio, para mejorar mi mediación al dar la clase. Siempre que esa observación sea vista de manera constructiva y respetuosa.

20. Si te dieran tiempo y espacio fuera de la clase para preparar clases con otros profesores, ¿qué harías?, o ¿Preferirías estar en tu salón en ese tiempo? ¿ Por qué si, ¿Porque no?

Si claro, prefiero el espacio fuera de clase porque uno se retroalimenta. Crece con los compañeros y aprende a tomar en cuenta el criterio de los otros.

21. Menciona algo que hayan aprendido juntos, describe algo que les ayude a responder mejor a problemas?

Hemos aprendido juntos que es mejor ser solidario con los otros y que podemos permanecer motivados si nos apoyamos.

22. ¿Cuáles son las ventajas que ves al trabajo colaborativo en tu escuela?

La mayor ventaja es que se facilita el trabajo al ser compartido y hecho en colaboración. Hay mucho crecimiento profesional mutuo

23. ¿Cuáles son las desventajas que ves al trabajo colaborativo en tu escuela?

A mi juicio las mayores desventajas son el tiempo, tanto que se invierte en el trabajo con los compañeros, como el que se pierde en el trabajo de clase, pues al fin de cuentas se debe terminar un programa. Además a veces es muy complejo conciliar criterios.

24. ¿Qué aspectos facilitan el trabajo colaborativo en tu escuela?

En la escuela se facilita pues hay mucho profesionalismo entre los compañeros, la escuela tiene muchos recursos, hay disponibilidad de tiempo para el desarrollo del trabajo colaborativo. Hay una actitud muy propositiva dentro del personal para este modelo de trabajo.

25. ¿Qué aspectos dificultan el trabajo colaborativo en tu escuela?

El que algunos compañeros son “estorbos” por su actitud negativa y mala vibra.

26. Describe los tipos de intercambios que existen entre los profesores de tu escuela.

Los profesores en la escuela intercambiamos: conocimientos, caracteres, risas, llantos, momentos bonitos y difíciles. El uso de la tecnología de punta al servicio de nuestro trabajo. Además de herramientas y recursos didácticos.

27. Para ti, ¿cuándo es conveniente trabajar solo y cuando es conveniente trabajar con colegas?

Creo que es conveniente trabajar solo cuando se ha tratado y no se puede entonces mejor volvamos a ser todos juntos pero individuales.

28. ¿De qué manera la dirección (administración) de la escuela estimula la colaboración entre profesores? ¿Podría señalar algunos ejemplos?

La administración estimula este modelo de trabajo cuando necesita o requiere de su personal.

29. Crees que existe entre los docentes de la escuela una cultura de colaboración?

Si claro y los felicito pues trabajan “solos” el nivel de los profesores es muy alto.

30. Has notado mejoría en tu práctica docente cuando se realiza el trabajo colaborativamente.

Si, sobre todo en las condiciones de tensión. Las cargas juntos minimizan el peso. Además he aprendido muchas estrategias nuevas para aplicar en mi trabajo.

Guía de Entrevista sobre colaboración de profesores

Fecha 9 de noviembre Hora Lugar: San Rafael de Alajuela

Entrevistador Alba Rosa Fuentes

Entrevistado Marlen López Calvo Edad 43 Puesto Docente de primaria y asistente de dirección Dirección 300 al Oeste de la escuela de Pilas de Carrizal, San Isidro de Alajuela.

Introducción

Esta entrevista tiene el propósito de recopilar datos sobre la forma en que se da la colaboración de los docentes para el mejoramiento de su práctica profesional y para conocer como la escuela como organización contribuye u obstaculiza la colaboración entre los profesores. Usted fue elegido pues se considera una fuente valiosa de información sobre el tema, ya que comparte con un grupo específico de colegas en un nivel o área determinada. Los datos por usted suministrados serán analizados junto con los de otros compañeros en forma general. Ningún dato será evaluado o expuesto de manera individual.

Características de la entrevista

Esta entrevista es confidencial en cuanto al manejo de la información que usted suministre. La duración dependerá de la evolución de la misma. Cuenta con el aval de la administración para su realización.

Preguntas

1. Cuáles son sus estudios realizados (Normalista, licenciatura, maestría)?

Bachillerato en inglés como segunda lengua.

Bachillerato en I y II ciclo

Licenciatura y administración en administración educativa

2. Cuánto tiempo tiene en la docencia?

En la docencia tengo 15 años.

3. En cuál nivel educativo trabaja?

Trabajo en primaria y adicionalmente un cuento con un recargo en la dirección escolar.

4. Cuáles son sus motivaciones para dedicarse a la docencia?

Me encanta compartir con los niños, su ternura, su energía, sus ganas de aprender y su espíritu. Por más enferma que este ellos son un motor.

5. ¿Es usted un profesor colaborativo?

Si me considero una profesora colaboradora.

6. ¿Cómo define usted este rol?

Se es colaborador cuando se aportan ideas, comparte el trabajo, llevan las cargas entre todos. Se respetan las ideas de los demás y se valoran. A veces por las diferencias de carácter hay que aprender a ceder.

7. Si usted se considera a sí mismo un profesor colaborativo, ¿En qué colabora usted?

Suelo aportar ideas, compartir materiales, realizo prácticas, contribuyo con experiencias académicas y personales.

8. ¿Te agrada trabajar colaborativamente con tus compañeros?

Si, me gusta mucho trabajar colaborativamente.

9. ¿Cuáles son los puntos a favor y en contra de trabajar colaborativamente vs en forma individual?

A favor creo que las prácticas compartidas son más livianas y dos cabezas piensan más que una.

En contra se puede confundir el trabajo colaborativo con trabajo de grupos. En una escuela con tanto personal, algunos se desentienden de las actividades. Por sus características o personalidades algunos creen que sus aportes son buenos o tomados en cuenta. Para otros es fácil que los “jalen”

10. ¿En qué tipo de actividades colaboras con tus compañeros?

En el nivel planeo trabajos extraclase. Coordino el nivel, hago las estadísticas y soy el enlace con la dirección.

En las funciones administrativas soy el enlace con los demás compañeros de la escuela. Muchas veces me toca mediar en diferentes situaciones. Como aclarando dudas administrativas o legales de la práctica docente. También en coordinar el menú del comedor escolar y la venta de tiquetes para él. En proyectos de la escuela y en involucrar a los compañeros en diferentes actividades.

11. ¿En las actividades donde colaboran: ¿Toman decisiones juntos, Elaboran planes?

Si , normalmente se coordinan tiempos y trabajos.

12. ¿Qué piensas del trabajo aislado que caracteriza a los profesores?

Pasa el profesor de regular a mediocre. Se hacen los mínimos, sin evaluación o parámetros. No hay retroalimentación.

13. ¿Cuándo estás con tus compañeros en espacios de colaboración cómo te sientes?

Por bien por ser aceptado y secundado, respetando la voluntad de la mayoría.

14. ¿Son espacios dirigidos o convocados por la administración?

Creo que son de los dos. Se abren espacios y va más allá.

15. ¿Son espacios informales “naturales”? ¿Espacios, impuestos?

De los dos. Muchas veces son producto del trabajo . Otros surgen de las relaciones entre los compañeros.

16. ¿Puede usted señalar algún ejemplo reciente de la manera en que usted colabora en su escuela y con sus compañeros?

Por ejemplo en aspectos culturales, en show de talentos, actos cívicos con presentaciones artísticas. En el proyecto de modelos pedagógicos y comité de la calidad. Pero sobre todo aportando conocimientos.

17. ¿Cuál es el reto más difícil para establecer trabajo colaborativo entre colegas en su escuela?

El mayor reto es el negativismo de algunos y su falta de disposición.

18. ¿Hay oportunidades para los profesores de aprender en comunidad en tu escuela?

Si, pienso que hay oportunidad.

19. ¿Te agrada que te visiten o te observen en tu salón? ¿Por qué si, o porque no? ¿En qué circunstancias?

No, no me molesta . Tampoco es que me gustaría. Pero quizás por juicios de valor anticipados. Sobre todo por los diferentes niveles de tolerancia de cada uno.

20. Si te dieran tiempo y espacio fuera de la clase para preparar clases con otros profesores, ¿qué harías?, o ¿Preferirías estar en tu salón en ese tiempo? ¿ Por qué si, ¿Porque no?

Me gustaría preparar las clases con los otros, para preparar material. Juntos poder hacer mejor el trabajo.

21. Menciona algo que hayan aprendido juntos, describe algo que les ayude a responder mejor a problemas?

Hemos aprendido que somos individuos con diferencias y podemos respetarnos. Hemos aprendido a sugerir un modelo de trabajo, a tener un estilo de trabajo conjunto.

22. ¿Cuáles son las ventajas que ves al trabajo colaborativo en tu escuela

Siento que el llevar las cargas, el apoyo, la anuencia de los compañeros y su compromiso por lo que le corresponde.

23. ¿Cuáles son las desventajas que ves al trabajo colaborativo en tu escuela?

Creo que las desventajas son mínimas. Tal vez el que se emplea más tiempo y el que hay que coordinar los horarios de los profesores.

24. ¿Qué aspectos facilitan el trabajo colaborativo en tu escuela?

25. ¿Qué aspectos dificultan el trabajo colaborativo en tu escuela?

26. Describe los tipos de intercambios que existen entre los profesores de tu escuela.

Se intercambian conocimientos, trabajo, experiencias y revisión de exámenes. También algunas actividades sociales

27. Para ti, ¿cuándo es conveniente trabajar solo y cuando es conveniente trabajar con colegas?

Creo que sólo la formulación de las pruebas. Todo lo demás es conveniente compartirlo. Especialmente las unidades de trabajo.

28. ¿De qué manera la dirección (administración) de la escuela estimula la colaboración entre profesores? ¿Podría señalar algunos ejemplos?

Dejando trabajar colegiadamente los planeamientos y permitiendo espacios para ágapes.

29. Crees que existe entre los docentes de la escuela una cultura de colaboración?

Si, sin duda hay sentido de equipo. Compartir es importante aquí.

30. Has notado mejoría en tu práctica docente cuando se realiza el trabajo colaborativamente.

Sin duda he aprendido nuevas estrategias y técnicas para la enseñanza.

Guía de Entrevista sobre colaboración de profesores

Fecha__23 -12-11_____ Hora_____ 4:00 pm Lugar: Esc Enrique Pinto Fernández.

Entrevistador Alba Rosa Fuentes

Entrevistado _Rocío Segura _____ Edad__41 años__ Puesto
Docente____ Dirección 300 mts al este de la Granja Santa Marta San Rafael de Alajuela

Introducción

Esta entrevista tiene el propósito de recopilar datos sobre la forma en que se da la colaboración de los docentes para el mejoramiento de su práctica profesional y para

conocer como la escuela como organización contribuye u obstaculiza la colaboración entre los profesores. Usted fue elegido pues se considera una fuente valiosa de información sobre el tema, ya que comparte con un grupo específico de colegas en un nivel o área determinada. Los datos por usted suministrados serán analizados junto con los de otros compañeros en forma general. Ningún dato será evaluado o expuesto de manera individual.

Características de la entrevista

Esta entrevista es confidencial en cuanto al manejo de la información que usted suministre. La duración dependerá de la evolución de la misma. Cuenta con el aval de la administración para su realización.

Preguntas

1. ¿Cuál es el último grado académico obtenido por usted? Máster
2. ¿Cuánto tiempo tiene en el ejercicio de la docencia? 15 años
3. ¿En cuál nivel educativo trabaja? Primero y Segundo Ciclos.
4. ¿Cuáles son sus motivaciones para dedicarse a la docencia? Me encanta trabajar con los niños.
5. ¿Es usted un profesor colaborativo? Si
6. ¿Cómo define usted este rol? Ayudar a las personas.
7. Si usted se considera a sí mismo un profesor colaborativo, ¿En qué colabora usted? En el aprendizaje de los estudiantes.
8. ¿Le agrada trabajar colaborativamente con sus compañeros? Si
9. ¿Cuáles son los puntos a favor y en contra de trabajar colaborativamente vs en forma individual? Considero a favor del trabajo en equipo mayor participación, mejores propuestas, más ideas, en contra que en ocasiones no todos aportan ideas.
10. ¿En qué tipo de actividades colabora con sus compañeros? En trabajos de comités y de nivel.
11. En las actividades donde colaboran: ¿Toman decisiones juntos. Elaboran planes? Si claro.

12. ¿Qué piensas del trabajo aislado que caracteriza a los profesores? No hay innovación, cambios, mejores estrategias, aprendizaje...
13. ¿Cuándo estás con tus compañeros en espacios de colaboración cómo te sientes? Muy bien.
14. ¿Son espacios dirigidos o convocados por la administración? Generalmente convocados por la dirección.
15. ¿Son espacios informales “naturales”? A veces ¿Espacios, impuestos? Generalmente.
16. ¿Puede usted señalar algún ejemplo reciente de la manera en que usted colabora en su escuela y con sus compañeros? En ferias institucionales, en capacitaciones, en el trabajo en equipo por nivel.
17. ¿Cuál es el reto más difícil para establecer trabajo colaborativo entre colegas en su escuela? Algunos imponen sus ideas o no les gusta colaborar con los demás.
18. ¿Hay oportunidades para los profesores de aprender en comunidad en tu escuela? Si.
19. ¿Le agrada que lo visiten o lo observen en su salón? Depende ¿Por qué si, o porque no? ¿En qué circunstancias? No me molesta que me visiten siempre y cuando sea para colaborar y realizar críticas constructivas y no destructivas.
20. Si le dieran tiempo y espacio fuera de la clase para preparar clases con otros profesores, ¿qué harías? Me gustaría para aportar ideas, conocimientos y compartir del aprendizaje de otros.
21. Si prefiere estar en su salón que reunido con sus compañeros, comente sus razones. Discrepo me gusta compartir experiencias.
22. Menciona algo que hayan aprendido juntos, describe algo que les ayude a responder mejor a problemas? A la gente no le gusta que le impongan, les gusta que tomen en cuenta sus ideas y conocimientos, todos tenemos algo valioso que aportar.
23. ¿Cuáles son las ventajas que ve al trabajo colaborativo en su escuela? Más organización, mejores resultados a las propuestas de trabajo.
24. ¿Cuáles son las desventajas que ves al trabajo colaborativo en su escuela? Algunos trabajan más que otros...

25. ¿Qué aspectos facilitan el trabajo colaborativo en su escuela? La disposición, la entrega al trabajo , el amor por la escuela.
26. ¿Qué aspectos dificultan el trabajo colaborativo en su escuela? Pensar que solo yo se hacer bien las cosas, la falta de tiempo.
27. Describa los tipos de intercambios que existen entre los profesores de su escuela. En actividades sociales, talleres, capacitaciones.
28. Para usted, ¿cuándo es conveniente trabajar solo y cuando es conveniente trabajar con colegas? Sola cuando quiero desarrollar mis destrezas y con colegas cuando el trabajo es grande.
29. ¿De qué manera la dirección (administración) de la escuela estimula la colaboración entre profesores? Estímulo casi no hay.
30. ¿Podría señalar algunos ejemplos? En reuniones de maestros y capacitaciones.
31. ¿Crees que existe entre los docentes de la escuela una cultura de colaboración? Si siempre hay gente dispuesta a ayudar.
32. Ha notado mejoría en tu práctica docente cuando se realiza el trabajo colaborativamente. Si claro aprendo de otros.

Observaciones El trabajo en equipo aliviana la carga y se aprende de otras experiencias.

Anexo #5 Consentimiento y certificación de estudio realizado

San Rafael de Alajuela, Costa Rica, 17 de agosto de 2011

MSc. Hortensia Acosta Ortíz
Directora Escuela Enrique Pinto

Estimada señora

Reciba un cordial saludo.

Como es por usted sabido, actualmente realizo una maestría en Procesos de Enseñanza y Aprendizaje en la Universidad Virtual del Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey, México.

Este semestre inicio con el curso Proyecto I mi tesis de graduación, la cual estoy desarrollando en un proyecto denominado: "Las dimensiones de la nueva práctica docente en la era de la información y del conocimiento" dirigido por el Dr. Manuel Flores Fahara.

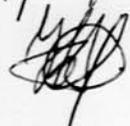
Es mi interés realizar esta investigación en la escuela que usted dirige, por lo que le solicito su autorización para el desarrollo de esta, permitiéndome acceso a las instalaciones, la realización de entrevistas y observaciones a docentes y el acceso a documentos u otros recursos de la institución necesarios para la recopilación de la información.

Dicho proyecto de investigación se estaría llevando a cabo desde agosto de 2011 hasta mayo de 2012.

En espera de su aprobación y deseándole éxitos en su gestión,

Atentamente,


Licda. Alba Rosa Fuentes Hernández

Recibido
17/08/2011





San Rafael de Alajuela, Costa Rica, 19 de agosto de 2011

Licda. Alba Rosa Fuentes Hernández

Estimada señora:

Reciba un cordial saludo.

Sirva la presente para informarle que se le autoriza realizar su investigación en la escuela Enrique Pinto Fernández, institución educativa que administro, a la vez cuenta con el permiso respectivo, para el acceso a documentos y recursos que requiera para la obtención de la información de su proyecto.

Sin otro particular.

Atentamente,

MSc. Hortensia Acosta Ortiz
Directora



Escuela Enrique Pinto Fernández
Teléfono: 2438-04-48
Código 1212 enpifex@hotmail.es



San Rafael de Alajuela, 02 de marzo del 2012



CONSTANCIA

La suscrita MSc. Hortensia Acosta Ortiz, Directora de la Escuela Enrique Pinto Fernández, código 1212, Oficina Regional de Alajuela, sita en San Rafael de Alajuela, Costa Rica, hace constar que la profesora Alba Rosa Fuentes Hernández, cédula 2-0411-0830, realizó una investigación sobre Trabajo Colaborativo de Docentes durante los últimos meses del año 2011.

Se extiende la presente a solicitud de la interesada en San Rafael de Alajuela, el 02 de marzo del 2012.

Atentamente,


MSc. Hortensia Acosta Ortiz
Directora



“Compromiso, Estudio, Trabajo y Honor”

Anexo # 6 Consentimiento de maestros para participar en el proyecto

Carta de consentimiento de los maestros para participar en el proyecto de investigación "Las dimensiones de la nueva práctica docente en la era de la información y del conocimiento"

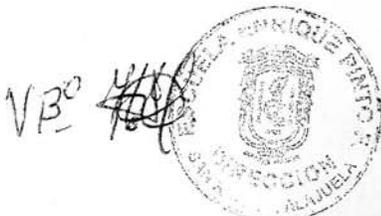
Yo José Joaquín Rojas Ramírez portador de la cédula de identidad 2-484-186 Vecino de Alajuela, El Llano

docente de profesión y actualmente parte del cuerpo docente de la escuela Enrique Pinto Fernández, otorgo mi consentimiento para ser parte de los docentes que participan en este estudio y para que la información por mi suministrada sea incluida en el proyecto de investigación que se lleva a cabo, como un ejercicio académico de la estudiante Alba Rosa Fuentes H. del curso de maestría: Proyecto 1 de la Universidad Virtual del Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey.

Además aclaro que mi participación no incluye ningún tipo de presión o coaccionamiento.

Dado en San Rafael de Alajuela, el día 18 de agosto de 2011.

Firma y cédula del Profesor (a) José Joaquín Rojas R
2-484-186



Carta de consentimiento de los maestros para participar en el proyecto de investigación “Las dimensiones de la nueva práctica docente en la era de la información y del conocimiento”

Yo Rocío Segura Acila portador de la cédula de identidad 2-445-970 Vecino de San Rafael de Alajuela docente de profesión y actualmente parte del cuerpo docente de la escuela Enrique Pinto Fernández , otorgo mi consentimiento para ser parte de los docentes que participan en este estudio y para que la información por mi suministrada sea incluida en el proyecto de investigación que se lleva a cabo, como un ejercicio académico de la estudiante Alba Rosa Fuentes H. del curso de maestría: Proyecto 1 de la Universidad Virtual del Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey.

Además aclaro que mi participación no incluye ningún tipo de presión o coaccionamiento.

Dado en San Rafael de Alajuela, el día 19 de agosto de 2011.

Firma y cédula del Profesor (a) M. del Rocío Segura 2-445-970.

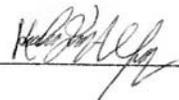


Carta de consentimiento de los maestros para participar en el proyecto de investigación “Las dimensiones de la nueva práctica docente en la era de la información y del conocimiento”

Yo Carla F. Alfaro Herrera portador de la cédula de identidad 2-542-982 Vecino de Desamparados docente de profesión y actualmente parte del cuerpo docente de la escuela Enrique Pinto Fernández , otorgo mi consentimiento para ser parte de los docentes que participan en este estudio y para que la información por mi suministrada sea incluida en el proyecto de investigación que se lleva a cabo, como un ejercicio académico de la estudiante Alba Rosa Fuentes H. del curso de maestría: Proyecto 1 de la Universidad Virtual del Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey.

Además aclaro que mi participación no incluye ningún tipo de presión o coaccionamiento.

Dado en San Rafael de Alajuela, el día 19 de agosto de 2011.

Firma y cédula del Profesor (a)  2-542-982.



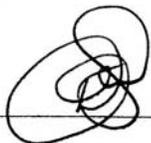
Carta de consentimiento de los maestros para participar en el proyecto de investigación “Las dimensiones de la nueva práctica docente en la era de la información y del conocimiento”

Yo Dora Maria Mora Soto portador de la cédula de identidad 6.160.691 Vecino de San Antonio de Belén docente de profesión y actualmente parte del cuerpo docente de la escuela Enrique Pinto Fernández , otorgo mi consentimiento para ser parte de los docentes que participan en este estudio y para que la información por mi suministrada sea incluida en el proyecto de investigación que se lleva a cabo, como un ejercicio académico de la estudiante Alba Rosa Fuentes H. del curso de maestría: Proyecto 1 de la Universidad Virtual del Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey.

Además aclaro que mi participación no incluye ningún tipo de presión o coaccionamiento.

Dado en San Rafael de Alajuela, el día 18 de agosto de 2011.

Firma y cédula del Profesor (a)



6-160-691



Carta de consentimiento de los maestros para participar en el proyecto de investigación “Las dimensiones de la nueva práctica docente en la era de la información y del conocimiento”

Yo Ana Yamsi Pendas Cruz portador de la cédula de identidad 2-473-192 Vecino de Desamparados, Alajuela docente de profesión y actualmente parte del cuerpo docente de la escuela Enrique Pinto Fernández, otorgo mi consentimiento para ser parte de los docentes que participan en este estudio y para que la información por mi suministrada sea incluida en el proyecto de investigación que se lleva a cabo, como un ejercicio académico de la estudiante Alba Rosa Fuentes H. del curso de maestría: Proyecto 1 de la Universidad Virtual del Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey.

Además aclaro que mi participación no incluye ningún tipo de presión o coaccionamiento.

Dado en San Rafael de Alajuela, el día 18 de agosto de 2011.

Firma y cédula del Profesor (a) Ana Yamsi Pendas Cruz



Carta de consentimiento de los maestros para participar en el proyecto de investigación “Las dimensiones de la nueva práctica docente en la era de la información y del conocimiento”

Yo Amalia Méndez García portador de la cédula de identidad 5-229 453 Vecino de San Rafael de Alajuela docente de profesión y actualmente parte del cuerpo docente de la escuela Enrique Pinto Fernández , otorgo mi consentimiento para ser parte de los docentes que participan en este estudio y para que la información por mi suministrada sea incluida en el proyecto de investigación que se lleva a cabo, como un ejercicio académico de la estudiante Alba Rosa Fuentes H. del curso de maestría: Proyecto 1 de la Universidad Virtual del Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey.

Además aclaro que mi participación no incluye ningún tipo de presión o coaccionamiento.

Dado en San Rafael de Alajuela, el día 18 de agosto de 2011.

Firma y cédula del Profesor (a) Amalia Méndez García 5-229-453



Carta de consentimiento de los maestros para participar en el proyecto de investigación “Las dimensiones de la nueva práctica docente en la era de la información y del conocimiento”

Yo Marlen López Calvo portador de la cédula de identidad 2-442-186 Vecino de Pilas de San Isidro, Alajuela docente de profesión y actualmente parte del cuerpo docente de la escuela Enrique Pinto Fernández , otorgo mi consentimiento para ser parte de los docentes que participan en este estudio y para que la información por mi suministrada sea incluida en el proyecto de investigación que se lleva a cabo, como un ejercicio académico de la estudiante Alba Rosa Fuentes H. del curso de maestría: Proyecto 1 de la Universidad Virtual del Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey.

Además aclaro que mi participación no incluye ningún tipo de presión o coaccionamiento.

Dado en San Rafael de Alajuela, el día 19 de agosto de 2011.

Firma y cédula del Profesor (a) 



Carta de consentimiento de los maestros para participar en el proyecto de investigación “Las dimensiones de la nueva práctica docente en la era de la información y del conocimiento”

Yo Mónica Pizano Ruiz portador de la cédula de identidad 5287-871 Vecino de San Francisco de Heredia, docente de profesión y actualmente parte del cuerpo docente de la escuela Enrique Pinto Fernández, otorgo mi consentimiento para ser parte de los docentes que participan en este estudio y para que la información por mi suministrada sea incluida en el proyecto de investigación que se lleva a cabo, como un ejercicio académico de la estudiante Alba Rosa Fuentes H. del curso de maestría: Proyecto I de la Universidad Virtual del Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey.

Además aclaro que mi participación no incluye ningún tipo de presión o coaccionamiento.

Dado en San Rafael de Alajuela, el día ____ de agosto de 2011.

Firma y cédula del Profesor (a) _____

