



Universidad de Viña del Mar.

Escuela de Ciencias, Educación y Humanidades.

**“Buscando el Conocimiento en Nuestra Experiencia: Sistematizando las
Prácticas Docentes”.**

**Seminario de Grado para optar al Título de Educadora de Párvulos y
Licenciado en Educación.**

Profesor Guía: Nájera Martínez Eusebio.

Tesistas: Baleisan Cavieres Daniela Alejandra.

Cid Cierpe Ana Paulina.

Vargas Rodríguez Suzie Andrea.

Viña del Mar, 2007.

Desde lo más profundo de mi alma, nace la satisfacción de haber contado con las personas que más amo en la vida. Estaré eternamente agradecida por la oportunidad que me dieron de ser una Profesional y que hoy me permite estar frente a ustedes, con este gran tesoro en mis manos, el cual será dedicado eternamente para cada uno de ustedes: Mi familia.

Daniela.

Hoy, al final de una de las etapas más importantes de mi vida, agradezco de todo corazón a mi Familia por apoyar este sueño, y guiarme incesantemente alcanzarlo. Mamá gracias por enseñarme que detrás de cada dificultad existe una enseñanza. A mi Padre Sergio, por demostrarme que el vínculo paterno nace desde la crianza, y, a cada una de esas personas especiales que creyeron en mí.

Los Ama.

Paulina.

A mi madre Suzie Rodríguez a quien agradezco por hacer posible unos de mis grandes sueños, desde la distancia me apoyó incondicionalmente en todo momento para concretar este proyecto, y estoy segura que seguirá haciéndolo en las nuevas etapas de mi vida.

Suzie.

Agradecemos a nuestro Profesor Guía Eusebio Nájera, y otros profesionales de la educación, por sus enseñanzas y el apoyo entregado a lo largo de nuestra carrera.

Resumen.

En la presente se refleja un proceso de “Sistematización de las diversas experiencias” a las que las profesionales en formación se enfrentaron durante sus prácticas pedagógicas integradas y profesionales.

Se pretende reflexionar en torno al rol de las profesionales en formación de Educación Parvularia, Licenciadas en Educación, identificando aspectos de la experiencia, de la malla curricular, habilidades adquiridas durante el proceso, y, además, señalar carencias del rol como educadora para desarrollo competencias profesionales.

Desde la recuperación de la experiencia y la reflexión del accionar docente a través de la configuración del cuadro hitos, se logró profundizar sobre un eje de la práctica, la Gestión Educativa, la cual a través de una microinvestigación (revisión bibliográfica de los modelos de gestión, entrevista grupal con alumnas, análisis de los datos), se dispusieron los Modelos de Gestión en el jardín Infantil para análisis y reflexión.

En síntesis, se intenta “Cualificar Profesionalmente” el trabajo docente desde el propio quehacer e informar los hallazgos a la comunidad, tales como: Reflexionar sobre el propio accionar docente, los Modelos de Gestión utilizados en los centros educativos, la claridad que existe sobre ellos, y finalmente, la manera de llevarlos a la práctica.

Índice.

Temas	:	Páginas.
Introducción.	:	7
Capítulo I. “Enfoque y Modalidad Investigativa”.		
➤ Metodología.	:	9
➤ Enfoque de la investigación.	:	11
➤ La Sistematización como Modalidad Investigativa.	:	12
➤ Definición de la sistematización y sus características.	:	13
➤ Relato de cómo sistematizamos nuestras prácticas: Qué investigamos, dónde y cuánto tiempo.	:	15
➤ Procedimientos de recolección de datos e instrumentos utilizados. (Diario Investigador-revisión bibliográfica- Informes-Cámara digital-Entrevista grupal).	:	16
➤ Carta Gantt: ¿Cómo pensamos sistematizar?	:	21
Capítulo II. “Planteamiento de Objetivos”.		
➤ Planteamiento de Objetivos de la Investigación.	:	25
Capítulo III. “Desarrollo de la Sistematización”.		
Fase I: Reconstrucción de la experiencia.		
➤ Momento 1: Relato del proceso investigativo.	:	27
➤ Momento 2: Construcción de Hitos Histórico Relevantes de la Práctica: Recorte Temporal-Espacial e Inventario.	:	30
➤ Cuadro de Hitos.	:	33
Fase II: Profundización del Eje de Gestión “Las Modalidades de Gestión en el Jardín Infantil”.		
➤ Momento 1: Justificación del Eje de Profundización.	:	75
➤ Problema.	:	84

➤ Objetivo General y Específicos.	:	85
➤ Profundización del Eje.	:	86
➤ Momento 2: Procedimiento de recolección de datos.	:	87
➤ Instrumentos utilizados y analizados.	:	87
➤ Diario Investigador, Informes y Fotografías. Cámara Digital y Entrevista Grupal.	:	88
➤ Sobre la gestión educativa: Proyecto Educativo Universidad de Viña del Mar.	:	92
➤ Relación de Experiencia Docente y el Perfil Profesional.	:	89
➤ Sobre la Gestión Escolar en los Jardines Infantiles y Teoría Sobre la Gestión.	:	98
➤ Modelos de gestión aplicados en la Escuela	:	101
➤ Modelo Tecnocrático- Gestión de Calidad- Comunidad de aprendizaje.	:	102
➤ Momento 3: Análisis, interpretación y reflexión de categorías. ➤ Desde la Entrevista Grupal.	:	117
➤ Análisis de las Categorías.	:	119
Glosario.	:	138
Capítulo IV: Conclusiones Generales de la Sistematización.	:	144
Capítulo V: Bibliografía.	:	150
Anexos: CD Actas de Reuniones/ Presentación Tesis: Recurso Visual.		

Introducción.

La investigación; “Buscando el conocimiento en nuestra experiencia: Sistematizando las prácticas docentes”. Reflejará un proceso de clasificación, que permitirá conformar un orden, a través de la recuperación de información de la propia práctica docente, pretendiendo relacionarla con la teoría, de esta manera, se podrá comprender y explicar diferentes contextos. Adscribiéndose al enfoque Cualitativo, que tiene como objetivo “producir conocimiento, sobre las experiencias vividas, comportamientos, emociones y sentimientos, así como al funcionamiento organizacional, los movimientos sociales, los fenómenos culturales, entre otros, a través de un proceso no matemáticos de interpretación, realizado con el propósito de descubrir conceptos y relaciones en los datos brutos y luego organizarlos”. (Strauss y Corbin, 2002).

“En este enfoque se considera una metodología que es la Sistematización, aunque pueda resultar que al Sistematizar experiencias no se transformen en teorías, pero sí, producir saberes para transformar las experiencias” (Luz Dary Ruiz, 2001). Pretendiendo dar a conocer cómo las Profesionales en formación de la Carrera de Educación Parvularia, desde las Prácticas Pedagógicas Integradas y Profesionales, realizadas en diversos Jardines Infantiles y Escuelas, identifican aspectos sobre gestión educativa, con el fin de mejorar las prácticas, profundizar y

reflexionar sobre el quehacer docente, de ésta manera adentrarnos en la Gestión Educativa, en relación a las diversas modalidades que se llevan a cabo. Para llegar al Eje de profundización se analizó la formación entregada por la Universidad de Viña del Mar, junto con vincularla con el proceso de Prácticas Integradas, Profesionales y las competencias desarrolladas como Educadoras de Párvulos. Esta investigación intenta, además, apertura a otras investigaciones que surjan desde la reflexión sobre el quehacer docente y las experiencias obtenidas en las realidades educativas, de ahí la necesidad de; identificar los modelos y su implicancia transformándose en modalidades educativas, ya que, desde el análisis de los elementos que se involucran en la práctica educativa, la forma cómo se relacionan entre sí y la manera de llevar a cabo algunas modalidades permitirá a las investigadoras comprender los tipos de modelos obtenidos en la formación como docentes, llevando a vislumbrar que un Educador no sólo es un líder en el ámbito pedagógico, sino en la Gestión Educacional.

Capítulo I.

“Enfoque y Modalidad Investigativa”.

Capítulo I.

“Enfoque y Modalidad Investigativa”.

➤ **Metodología.**

“Un tipo de Investigación que nace de la Ciencias Sociales interpretativas, es la Sistematización. El paradigma Cualitativo se centra en los procesos que se llevan a cabo con un grupo de sujetos, considerando la realidad subjetiva e intersubjetiva de algo que se puede observar, es una realidad construida y elaborada que se reconstruye por el accionar de los seres humanos, de modo, que pretenda comprender e interpretar la vida social y la relación cultural, dando lugar a los significados”. (Mella Orlando, 2003) Pero ¿Qué es Sistematizar?, si bien, en lo popular se reconoce como normar, regular ordenar, debemos enfocarnos al ámbito educativo, por lo tanto, la pregunta queda más completa al preguntarnos , ¿Qué significa Sistematizar la Práctica Docente?, como bien se plantea “Es un proceso de recuperación, tematización, apropiación de una práctica formativa determinada, que al relacionar ordenada y en un momento determinado (o varios períodos de Práctica Docente), sus componentes teóricos – prácticos, permite a los sujetos comprender y explicar los contextos, sentidos, fundamentos, lógicas y aspectos de la Práctica Docente en relación a los Modelos de Gestión. Además, desde la experiencia, se presentan problemas educativos, y es a través de la Sistematización que se puede transformar y cualificar la comprensión, de las propuestas en este ámbito”. (Ruiz, 2001),

Las Investigadoras, luego de comprender Sistematización, les surge la necesidad de responder un interrogante que llevará a comprender, más aún, y encaminará la realización de la presente investigación, ¿Qué es Práctica Docente?, respuesta

compleja, que se puede definir desde la experiencia en las diversas instituciones educativas. (Definición operativa de práctica docente).

Por lo tanto, la “Sistematización de la Práctica Docente”, pretende dar respuesta al interés de diseñar el proyecto de investigación, es decir, el interés de Sistematizar la Práctica Docente, fundamentar el por qué y para qué de Sistematizar. La respuesta de estas interrogantes, apunta a entregar un fin específico, determinando, ya sea, comprensión más profunda de las propias prácticas, cualificar el conocimiento que tiene las Profesionales de las propias Prácticas, compartir experiencias con otras Prácticas similares existiendo retroalimentación y aportar a la reflexión teórica, modificar la práctica actual, entre otras. De ahí la necesidad de responder las interrogantes sobre la Sistematización; qué es Sistematizar y sobre qué es la Práctica Docente, para las Investigadoras.

El proceso investigativo, se sustentará desde diferentes evidencias, correspondientes a Prácticas Pedagógicas Integradas, año 2003, segundo semestre, 2004 segundo semestre, 2005, primer semestre, correspondiente a visitas de cuatro horas semanales, hasta la Práctica Profesional de las Educadoras de Párvulos, que se realizó este primer semestre 2006, a partir de la extracción de diferentes hitos, y definidos como, “un suceso o acontecimiento que sirve como punto de referencia”, (Diccionarios del mundo, 1995), y el análisis de éstos, con los que se pretende comprender la realidad educativa en que las Investigadoras estuvieron insertas.

➤ **Enfoque de la Investigación Cualitativa.**

“La Investigación Cualitativa describe realidades múltiples; realidades que son estudiadas y analizadas a partir de la experiencia del investigador, cuyo propósito es generar información ordenada para comprender mejor los contextos investigados y analizados”. (Mella Orlando, 2002).

Basada en la Fenomenología, surge en contraposición al Positivismo, la realidad se puede conocer desde la abstracción teórica, analizando cualidades de la experiencia que permite aprehender la esencia de un fenómeno.

No siempre se requieren términos concretos y explícitos, no se requiere un problema previo, ya que, emerge de la realidad. Carácter Naturalístico, es por esto que, no manipula el medio de la investigación, comprensión natural de la ocurrencia.

No necesariamente el análisis de contenido es exacto, aunque debe ser objetiva para poder interpretar la realidad observada, sin embargo posee un grado de subjetividad.

“Una Investigación Cualitativa posee un procedimiento y orden aunque exista apertura y realidad, por lo tanto, interpretación”. (Prieto, 2001).

➤ **La Sistematización como Modalidad Investigativa.**

La Sistematización, según Alfredo Ghiso, (Ruiz, 2001), surge de las prácticas en América Latina en los años 80”, en un escenario de crisis económica y política de

sectores populares, y la división de los diferentes sectores. Frente a esta problemática; los Profesionales en Educación buscan identificar los diversos problemas que acarrea una crisis de este tipo y es aquí donde intentan aprender y reorientar sus prácticas en función de los cambios en los diferentes contextos gestados en esta época. Se consideraba la investigación como una acción que llevaban a cabo sólo aquellos Profesionales de elite, es decir, los investigadores. A través del tiempo; se ha transformado esta concepción, ya que, los Educadores deben investigar en su campo de trabajo.

En un principio, la Sistematización apuntaba a un enfoque Positivista, pero éste ha variado a través de nuevos discursos, formando parte de un Enfoque Cualitativo, fundamentado por disciplinas tales como, la lingüística, la antropología y sociología.

“Hoy la Sistematización, se define como un proceso que parte de la Práctica, reflexiona sobre ella y produce un saber para trasformarla.” (Barnechea, 1998).

En la Sistematización, son los propios sujetos organizados en colectivos quienes realizan la tarea, ya que, busca descubrir e interpretar prácticas sociales singulares, dando lugar a la subjetividad, al contexto , a la lógica y a los sentidos que están presentes en las prácticas, es por esto que, la realidad es entendida como una realidad intersubjetiva. Actualmente la sistematización se puede entender como una Investigación Cualitativa de enfoque crítico e interpretativo.

➤ **Definición de Sistematización y sus características.**

“...La Sistematización de la Prácticas Docente; se define como un proceso de recuperación, tematización, apropiación de una Práctica Formativa determinada,

que al relacionar sistémica históricamente sus componentes teóricos – prácticos, permite a los sujetos comprender y explicar los contextos, sentido, fundamentos, lógicas y aspectos problemáticos que presenta la experiencia, con el fin de transformar y cualificar la comprensión, experimentación y expresión de las propuestas educativas de carácter comunitario.” (Ruiz y Guiso, 2001),

Las Profesionales en Formación a partir de la lectura y análisis consideran que, Sistematizar implica un proceso de clasificación que permitirá conformar un orden, a través de un proceso de recuperación de información de la propia Práctica Docente de modo que, se pueda relacionar teoría y práctica.

En la Sistematización, como en cualquier investigación, para recolectar la información, se utiliza técnicas convencionales tales como: por medio de relatos, fuentes iconográficas, orales, escritas, observación participante y el diario de campo o diario del investigador.

Todas estas técnicas de recolección de información permiten llevar a cabo una visión hermenéutica que pretende la reconstrucción histórica de la Práctica o de la experiencia, que permite interpretar la realidad de manera crítica y holística, siendo el Investigador parte de este proceso.

➤ **Existen orientaciones para llevar a cabo una Sistematización:**

Según Ruiz Botero, 2001, existen orientaciones para Sistematizar:

- 1- Sistematizar para recuperar experiencias de la práctica docente y mejorarla.
- 2- Sistematizar para producir conocimiento.
- 3- Sistematizar como una investigación social.
- 4- Potenciar capacidades personales, institucionales, organizativas y materiales.

5- Modificar el conocimiento actual.

6- Comunicar a otros, compartir experiencias a través la reflexión teórica.

“Se considera que para llevar a cabo una Investigación Cualitativa existen distintas orientaciones en relación a Sistematizar, para recuperar experiencias de la Práctica Docente y mejorarla, considerando que los contextos socioculturales van siendo modificados, por los actores que la construyen provocando un cambio cultural, y las demandas tecnológicas en un período determinado” (Graciela Messina, 2004).

Además, creemos desde lo expuesto, que es necesario recuperar la experiencia educativa, porque de esta manera, se puede realizar una reflexión crítica de las propias Prácticas.

Al estar insertas en el sistema Educativo, debemos intervenir en las Prácticas Educativas, ya que, existe un mayor conocimiento sobre las necesidades y las fortalezas del contexto educativo.

➤ **Relato de Cómo Sistematizamos Nuestras Prácticas.: ¿Qué investigamos, dónde y cuánto tiempo?**

La Sistematización de las Prácticas Docentes, partieron desde la recopilación de información sobre el Enfoque Cualitativo, profundizando la modalidad a utilizar que es la Sistematización, considerando; definición, características, fundamentos, procedimientos, entre otros. Luego de revisar y analizar la teoría, se procedió a reconstruir las experiencias arrojadas de las distintas Prácticas Pedagógicas integradas, 2003 (II semestre), 2004 (segundo semestre), 2005 (I semestre),

hasta la reconstrucción de la Práctica Profesional como Educadora de Párvulos, realizada desde marzo hasta finalizar el mes de mayo 2006.

➤ **Procedimiento de Recolección de Datos e Instrumentos Utilizados:**

Los datos fueron obtenidos desde los diversos registros; diario del investigador, ordenamiento de principales hitos, entrevista colectiva a un grupo de Profesionales en Formación, imágenes y cintas de video.

Luego de la recolección se procedió a interpretar y analizar los datos; posteriormente se conceptualizaron, redujeron datos y se elaboraron categorías: Proceso de Codificación.

Diario del Investigador: Registros y Fotografías.

Es un instrumento técnico pedagógico que utilizan las Educadoras de Párvulos para registrar diversos antecedentes relevantes del trabajo diario; descripción, problematización, análisis, incorporación de bibliografía, posibles alternativas de solución, por lo tanto, este registro permite ser un apoyo para el trabajo del Educador, organizando y Sistematizando el trabajo, concentrando los principales antecedentes de la gestión técnico-pedagógica que se requieren durante el proceso educativo. Se utiliza como medio de verificación de datos para la supervisión y fiscalización del trabajo pedagógico. (Mineduc, 2006).

Se realizó una recopilación de fotografías de los diferentes centros educativos, como evidencias de los diversos hitos.

Revisión Bibliográfica.

Para realizar la Investigación Cualitativa, se procedió a recolectar libros y documentos, que llevaron a las tesis a una concepción clara de este enfoque.

Luego de la lectura y análisis, se buscó información sobre Sistematización, como modalidad investigativa, señalando definición, características y procedimientos a utilizar, para luego profundizar sobre las Modalidades de Gestión en el Jardín Infantil y Escuela, arrojado desde la recurrencia de hitos, partiendo de la experiencia de las tesoreras, se identificaron modelos de Gestión Escolar, y las Modalidades utilizadas en los Jardines Infantiles y Escuelas.

Junto con esto se realizó un constante proceso reflexivo sobre nuestra acción Docente y la experiencia de los años mencionados hasta un período de la Práctica Profesional.

Desde cada temática abordada realizamos un glosario, revisión bibliográfica y de medios tecnológicos (Sitios Web,) que aportó mayor claridad de la temática y un fundamento del mismo.

Cámara Digital: Zeus 2005 Sony.

A través de este instrumento se logró capturar imágenes filmadas de la entrevista grupal realizada.

Entrevista Grupal.

La entrevista grupal consiste en exponer a un grupo de personas a una pauta de entrevista semi estructurada, sin embargo el entrevistado no es un individuo sino un grupo de personas, seleccionadas por ser representativas de algún segmento importante, o que tengan relación entre sí.

“Las preguntas a realizar, constituyen temas que no se encuentran dirigidos a una persona en particular, sino que son planteadas al grupo, esperando que sea éste el que reaccione a ellos, por lo que se produce una dinámica grupal de respuesta que permite obtener respuestas disímiles, complementarias al problema planteado.

El clima de la entrevista grupal debe ser, por lo tanto, permisivo. En otras palabras, el entrevistador debe procurar que los integrantes del grupo sientan que todos sus aportes serán de utilidad para los objetivos perseguidos por el trabajo grupal. Es necesario, entonces, que el entrevistador genere este clima de aceptación y que, además, busque mantenerlo impidiendo que los entrevistados se inhiban entre ellos” (El grupo de diagnóstico, 2002).

Para conseguir este clima hay algunas recomendaciones que el o los conductores del grupo deben hacer al comenzar el trabajo:

- Toda intervención es importante.
- Todos tienen algo que aportar, de modo que, todos deben tener la oportunidad de expresar sus opiniones.
- Se debe evitar hacer alusiones personales descalificadoras, porque con ellas se podrá inhibir la participación de algunas personas.

- En lo posible, se debe tratar de plantear respuestas de índole general, sin recurrir, salvo que sea imprescindible (El grupo de diagnóstico, 2002).

El objetivo de la entrevista colectiva, es extraer información sobre las Prácticas Educativas y la formación entregada por la Universidad de Viña del Mar a un grupo de Educadoras de Párvulos, que se encontraban en noveno semestre de la carrera de Educación Parvularia. (Quinto año).

Para realizar la entrevista grupal se recurrió a una revisión bibliográfica; sobre Gestión Educativa, Modelos y Modalidades de Gestión y aspectos relevantes de una entrevista grupal. Desde la revisión documental, en relación a la experiencia, se plantearon las preguntas orientadoras para la entrevista colectiva las cuales fueron seis respondiendo a: definición de Prácticas Integradas, los modelos de gestión que predominantes en los diversos Jardines Infantiles y Escuelas, definición de la primera Práctica Profesional, ordenamiento de competencias desarrolladas en esta Práctica Profesional como Educadora de Párvulos, identificar modelo que prevaleció en ésta última, y el tipo de perfil profesional que adoptó cada uno de los entrevistados.

Posteriormente, se planteó características comunes entre los diversos entrevistados, tales como: Profesionales en Formación que hayan cursado Prácticas Pedagógicas Integradas y que, actualmente, se encuentran en Prácticas Profesionales, cursando quinto año del segundo semestre académico, fluctuando entre veintidós a veinticinco años.

Las Investigadoras coordinaron el lugar, día y hora con la Jefatura de carrera, junto con solicitar autorización para invitar a los participantes.

A partir de esto, se elaboró, un bosquejo de las invitaciones formales, y se contactó a una diseñadora gráfica para realizarlas y entregarlas a los participantes.

Posteriormente se contactó a ocho personas, se entregaron las invitaciones explicando brevemente la finalidad de la Entrevista Colectiva.

Una vez coordinado estos aspectos formales, se procedió a explicitar y ordenar las preguntas en una presentación en power point, para preparar el material necesario: hojas de respuestas, e insumos para una recepción.

Finalmente el día martes 26 de Septiembre 2006, a las 15:30 en la sala 301 de la Universidad de Viña del Mar, Campus Rodelillo, se realizó la Entrevista Grupal.

Los recursos utilizados fueron: hojas de respuestas previamente elaboradas, presentación en power point, materiales para la recepción, y cámara digital Zeus 2005 Sony.

➤ Carta Gantt: ¿Cómo pensamos Sistematizar?

Mes de abril																															
Días	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
Reuniones profesor Guía																															
Reuniones Tesistas																															
Mes de mayo																															
Días	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Reuniones profesor Guía																															
Reuniones Tesistas																															
Mes de junio																															
Días	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
Reuniones profesor Guía																															
Reuniones Tesistas																															
Mes de julio																															
Días	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Reuniones profesor Guía																															
Reuniones Tesistas																															

Mes de Agosto.

Días	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
Reuniones profesor Guía											1																						
Reuniones Tesistas																																	

Mes de Septiembre.

Días	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			
Reuniones profesor Guía																																	
Confirmación de asistencia y entrevista grupal.																																	
Reuniones Tesistas																																	

Mes de Octubre.

Días	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
Reuniones profesor Guía																																
Reuniones Tesistas Categorización -Análisis.																																

Mes de Noviembre.

Días	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Reuniones profesor Guía																														
Reuniones Tesistas. Análisis-Conclusiones																														

Capítulo II: “Planteamiento de Objetivos”.

Capítulo II.

“Planteamiento de Objetivos”.

Objetivo General de la Sistematización de Nuestra Experiencia Docente.

Comprender las Prácticas Pedagógicas Integradas, y un período de la Práctica Profesional como Educadoras de Párvulos, en proceso de formación, realizadas en diferentes centros educativos de la Quinta Región, identificando factores relevantes de la Modalidad de Gestión.

Objetivo Específicos de la Sistematización de Nuestra Experiencia Docente.

- Reconstruir la experiencia de la Práctica Pedagógica Integrada, realizada en los diferentes centro educativos, en los períodos comprendidos 2003 (II semestre), 2005 (I semestre), y, 2006 (marzo a mayo)
- Análisis de diferentes hitos, de las Prácticas anteriormente nombradas.
- Profundizar aspectos relevantes de la experiencia: Modalidades de Gestión.
- Reflexionar sobre el vínculo que tienen las Modalidades de Gestión con la realidad de la Práctica Docente: como Profesionales en Formación.

Capítulo III: Desarrollo De La Sistematización.

Capítulo III: Desarrollo De La Sistematización.

“Fase I: Reconstrucción de la Experiencia.

➤ Momento 1: Relato del Proceso de Reconstrucción de la Experiencia.

Sobre la Práctica Docente: Definición Operativa.

A través de un proceso reflexivo de las diferentes Prácticas Docentes realizadas, logramos definir en forma personal lo que es la Práctica Docente, para luego llegar a una definición conjunta, a través de esta definición podemos llevar a cabo nuestra Investigación y reorientarla para llegar al Eje de Profundización. A continuación se dará a conocer la definición de Práctica y Docente para construir una definición Operativa.

Práctica: Significa hacer, ensayar, llevar a cabo una serie de acciones en un área determinada. Adaptar teorías, metodologías y secuencia de acciones según la realidad determinada.

Docente: Perteneciente a la enseñanza, que enseña e instruye, aplica didáctica. (Aristos, 1999)

Práctica Docente en Educación Parvularia: La definimos como un accionar intencionado con fines educativos, llevado a cabo por un Profesional en Educación, Educador/a de Párvulos, que implica incluir didáctica, donde la Educadora planifica diariamente el trabajo Pedagógico de un centro Educativo, el cual tiene un fin pedagógico basados en aprendizajes esperados y específicos, que se plantean previo a un periodo de diagnóstico, considerando la edad cronológica y madurez emocional. (Proceso de enseñanza-aprendizaje). Éste es un proceso formativo, llevado a cabo en un lugar

determinado, institución formal (Jardín-Escuela), en un tiempo determinado, (momento de Enseñanza y Aprendizaje).

La Práctica Docente considera un accionar de cambio y formación de todos los agentes que participan y se benefician de la Educación Formal, (Estamentos, niños, niñas, padres, comunidad) Implica planificar actividades pedagógicas, aplicar metodologías de enseñanza, aplicar un currículo e implementarlo. La Educadora de Párvulos lleva a cabo lo anteriormente mencionado y es quién organiza los periodos del año escolar; de diagnóstico (primeras evaluaciones a los diferentes estamentos para el planteamiento de objetivos y la planificación de acciones), período de realización (se llevan a cabo las diferentes acciones, para la consecución de objetivos y el seguimiento por medio de un procesos de evaluaciones formativas) y período de finalización (resultados finales de los cuatros estamentos).

Por lo tanto, la Práctica Docente es llevada a cabo por una Educadora de Párvulos la cual se enfrenta a un conjunto de situaciones que implica, **relaciones interpersonales**; con los niños y niñas, personal, padres y apoderados y comunidad circundante.

Trabajo en equipo y asignación de tareas; que exista una organización con el personal, respeto por el cumplimiento de roles, retroalimentación y aceptación de sugerencias.

Establecer una **jornada de trabajo**, donde existan horarios preestablecidos y un propósito común definido para cada una de las acciones a realizar, dependiendo del currículo que se adopte.

Es por medio de las experiencias que se establecen diariamente en los centros educativos, donde se llevan a cabo estas múltiples tareas.

Consideramos que la Práctica Docente es asumir un Rol Profesional llevando a cabo diferentes acciones donde debemos demostrar aptitudes, conocimientos, autonomía, toma de decisiones, resolución de problemas emergentes en los distintos ámbitos y con los diferentes estamentos, con el propósito de desarrollarnos profesionalmente, y asumir un rol social, para ser considerado como un agente formador, al asumir este rol se enriquece la calidad personal, y de esta manera se puede proyectar en un trabajo pedagógico permanente, donde sentimos que cada experiencia educativa nos enriquece.

Consideramos, que, mediante la reflexión de nuestro desempeño profesional, como también el intercambio de experiencias proporcionadas por las diferentes Prácticas Docentes; Integradas y Profesionales, se pueden relacionar conocimientos teóricos con la realidad educativa, y a su vez, identificar aquellos aspectos teóricos que difieren de la realidad, desde la retroalimentación de experiencias y la reflexión construimos conocimiento.

➤ **Momento 2: Construcción de Hitos Históricos Relevantes de la Práctica.**

Recorte Temporal y Espacial e Inventario.

Recorte Temporal	Inventario
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Grupo de niños de 35, de edad de 4 años y 8 meses a 5 años a 11 meses. Segundo Nivel Transición, cuatro horas, una vez a la semana, 13 de agosto a 29 de Octubre de 2003. Escuela Alemania. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 1 Registro del Investigador. de 10 registros y de 12 páginas ➤ 1 Informe de Práctica Pedagógica Integrada. De 18 páginas ➤ 10 Fotografías del aniversario de la Escuela.
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Grupo de niños de 8, cantidad de 3 niñas y 5 niños, edad de 11 meses a 2 años 10 meses. Sala Cuna Mayor y Nivel Medio, cuatro horas, una vez a la semana. 13 de agosto a 29 de Octubre de 2003 Jardín Infantil Casimiro 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 1 Registro del Investigador de 10 registros y de 125 páginas ➤ 1 Informe de práctica pedagógica integrada. De 15 páginas ➤ 21 Fotografías del jardín infantil.
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Grupo de niños de 32, cantidad de 11 niños y 21 niñas, edad 2 años, 8 meses a 3 años, 6 meses., Nivel Medio Menor y Mayor, cuatro horas, una 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 1 Registro del Investigador. de un número de 11 registros y 72 páginas ➤ 1 Unidades temáticas (3 hojas).

<p>vez a la semana 23 de agosto del 2004 a 22 de noviembre de 2004, Colegio Nuestra Señora de la Paz.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 1 Metodología de talleres (8 hojas).
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Grupo de niños de 24, cantidad de 10 niñas y 14 niños. Edad de 4 años, 6 meses a 5 años. Nivel Medio Mayor, cuatro horas, una vez a la semana, 31 de marzo del 2005 al 16 de junio 2005, Colegio Almirante Gómez Carreño. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 1 Registro investigador. de un número de 12 registro y de 18 páginas. ➤ 1 Informe de Práctica Pedagógica Integrada. De 48 páginas
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Grupo de niños de 17, cantidad de 13 niñas y 4 niños, edad de 2 años, 5 meses a 3 años, Nivel Medio Menor y Mayor, todos los días, Práctica Profesional de Educadora de Párvulos. Jornada mañana. Cinco horas diarias. 6 de marzo 2006 al 29 de mayo 2006, Jardín Infantil Enanitos 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 1 Registro de Investigador. 35 registros de 40 páginas ➤ 1 Plan Semestral de 58 páginas ➤ 1 Portafolio. ➤ 23 Planificaciones Diarias y Evaluaciones. Jornada de la mañana
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Grupo de niños 16, cantidad de 9 niños y 7 niñas, Nivel Integrado, todos los días, Práctica Profesional de Educadora de Párvulos. Jornada mañana y Jornada de la tarde. Cinco horas diarias, 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 2 Planes semestrales uno 83 páginas y otro de 90 páginas. ➤ 2 Registros del Investigador uno 37 registros de 40 páginas y otro de 37 de 40 páginas. (hasta 27 de

<p>6 de marzo 2006 al 29 de mayo 2006, Jardín Infantil Paloma</p>	<p>abril): Cantidad de registros 37 registros cada uno.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Planificaciones Diarias y evaluaciones. 22 Jornada mañana 21 planificaciones Jornada tarde, hasta 28 de abril de 2006. ➤ 2 Portafolios. ➤ 30 Evaluaciones diagnósticas de cada párvulo. ➤ 1 PEI. de 50 páginas. ➤ 100 Fotografías.
---	--

Inventario Cantidades Parciales							
Registro del Investigador	Informe de Práctica Pedagógica	PEI	Evaluaciones Diagnósticas cada Párvulo	Portafolio	Planificaciones Diarias y Evoluciones	Plan Semestral	Fotografías
<p>7</p>	<p>4</p>	<p>1</p>	<p>30</p>	<p>3</p>	<p>66</p>	<p>3</p>	<p>131</p>
<p>347 Pág.</p>	<p>96 Pág.</p>	<p>50 Pág.</p>	<p>30</p>	<p>3</p>	<p>66</p>	<p>231 Pág.</p>	<p>131</p>

➤ **Cuadro de Hitos.**

A continuación las investigadoras entregan en forma detallada hitos relevantes de las experiencias docentes, obtenidas en las diversas prácticas pedagógicas integradas y profesionales, en jardines infantiles y escuelas, para lograr construir el eje de profundización, posible temática a investigar, y de esta manera reconstruir la experiencias, analizarla y reflexionar sobre ella.

Colegio Alemania

Fecha.	Hito.	Contexto escolar y social.	Reflexión.
<p>13 de agosto a 29 de octubre de 2003.</p> <p>Grupo de niños: 35 niños/as.</p> <p>Cantidad: 32 niños.</p> <p>Nivel: Segundo nivel Transición.</p> <p>Edad: 4 años y 8 meses a 5 años a 11 meses</p>	<p>Actividades permanentes: Tiempo Pedagógico.</p> <p>Rutina Diaria. Se realizan 3 actividades pedagógicas diarias y la del libro es la primera.</p> <p>Recurrencia: 7 de un total de 12 visitas.</p> <p>Tiempo por actividad:</p>	<p>El Colegio Alemania se ubica en Valparaíso. Es un Colegio de hombres, que atiende desde el Nivel Transición Mayor hasta octavo básico, teniendo 4 Niveles Transición Mayor 2 en la mañana y 2 en la tarde, en donde estoy yo. Se</p>	<p>Esta reflexión está basada en las formas de proceder que tienen las Educadoras que se encuentran insertas en colegios. ¿Es una ventaja o desventaja trabajar la Educación Parvularia dentro de un Colegio? Esa es mi pregunta la cual se responderá a medida que se desarrolle esta reflexión. Primero tengo que referirme cómo</p>

	<p>entre 30 minutos o hasta que terminen todos los niños.</p> <p>Recurrencia: 9 actividades.</p> <p>Tiempo por actividad: 25 a 30 minutos.</p> <p>Esta actividad la observé desde la primera visita.</p> <p>En sala de actividades se encuentra Educadora a cargo del Nivel, la Asistente de Párvulos, y una alumna en práctica del liceo (técnico medio de Asistente de Párvulos) y yo, alumna en Práctica Integrada VI.</p> <p>La Educadora deja a las alumnas en la sala de actividades trabajando</p>	<p>sigue la misma rutina para las actividades, como también para los padres y profesores. La hora de entrada es la misma para todo el Colegio, sólo varía el horario de salida que es media hora antes (5:30 p.m.) como también el recreo que es 15 minutos después que salgan los niños de 1 a 5 años que son los que están en la jornada de la tarde.</p> <p>En este momento, 13 de agosto a 29 de octubre 2003, la Escuela Alemania se encontraba en un contexto social de macrosistema, en un período de evaluación</p>	<p>establecen en los colegios las metodologías (Entendiendo por ésta un cierta forma específica o determinada de realizar ciertas actividades) de trabajo y la presión que tienen los profesores frente a las exigencias que le solicita el Colegio, especialmente el cumplir con un cronograma de materias que deben ser pasadas, sin tener un grado de flexibilidad, lo que perjudica especialmente a los niños, ya que, en esta ocasión, quedaron sin recreo, por cumplir las exigencias de este centro educativo. El motivo, por el cual que quedaron sin recreo, fue porque entraron más tarde que lo acostumbrado y salieron más temprano, ¿Será correcto ocupar el tiempo de recreación de los</p>
--	---	---	---

	<p>en una actividad permanente que es el libro. Donde los niños y niñas trabajan algunos días el apresto y el otro cuaderno de precálculo (iniciación a las matemáticas) Y no da la posibilidad que los niños salgan al patio dejándolos sin recreo, esta actividad es de una duración aproximada de 30 hasta que terminen todos los niños.) le pregunté a la educadora porque no los dejaba salir 10 minutos y dijo que no, porque estaba muy atrasada, ya que, tenía que ensayar para el</p>	<p>docente. También se encontraban en una semana de celebración de aniversario del Colegio.</p>	<p>niños y niñas para actividades pedagógicas no realizadas? Esto puede traer consecuencias, ya que, como se ha estudiado e investigado el niño tiene un poder de concentración menor a la de un adulto por lo que, en este caso los niños empezaron aburrirse, lo que dificultó el desempeño en las actividades, puesto que a su corta edad no pueden mantenerse concentrados durante muchos minutos, necesitan un tiempo para recrearse y compartir con sus pares, esto es importante, ya que, de esta forma los niños podrán rendir lo que verdaderamente son capaces de hacer. Es por eso que, está explícito en la rutina diaria de cada establecimiento educativo, con un horario en donde los niños</p>
--	---	---	--

	<p>acto del aniversario del colegio y ,por otro lado, la escuela le exigía que tenía que pasar ciertos contenidos del libro.</p> <p>Esto se veía cada vez que se realizaba una actividad extraprogramática o un evento inesperado, todas aquellas situaciones donde no se cumple con la rutina normal.</p>		<p>puedan divertirse y jugar. ¿Qué lleva a los educadores realizar las actividades pasando a llevar los derechos de los niños y niñas? Esta situación en donde los Educadores suelen ocupar horarios de recreación para actividades pedagógicas para realizar las actividades mínimas que se le exigen por la dirección de un establecimiento demuestra una presión hacia el Educador, no existiendo un grado de flexibilidad en las condiciones del momento en que se encuentren los niños y niñas (físicamente, emocionalmente etc.) no permitiendo que tengan un buen desempeño, sobrepasando sus intereses y necesidades. Trasformando la educación sólo</p>
--	--	--	--

			<p>en metodologías reproductivas y sin significación alguna. Se debe considerar la perspectivas de un enfoque profundo, desde la visión del alumno, que debe comprender el Educador, intención de comprender, interacción del contenido, relación de nuevas ideas con el conocimiento anterior, relación de conceptos con la experiencia, es decir, que implique un aprendizaje significativo y no reproductivo, en que los niños sean partícipes y no un mero cumplimiento de tareas y horarios, sin significatividad para los párvulos. (“La comprensión del aprendizaje en el aula”, Noel Entwistle).</p> <p>¿Cómo afecta a las Educadoras las exigencias de la dirección</p>
--	--	--	--

			<p>escolar en el aprendizaje de los niños/as? Estas presiones también pueden ser una causa del mal aprendizaje de los niños y niñas, no sólo por ocupar un tiempo destinado para la recreación, sino por el desempeño que ejerce el Profesional en el aula, en las actividades pedagógicas, en las evaluaciones, y el ánimo que se pone en la realización de todas las tareas del Educador.</p> <p>Después de todo lo reflexionado me vuelvo a realizar la pregunta ¿Es una ventaja o desventaja trabajar la Educación Parvularia dentro de un Colegio, entendiendo que se deben cumplir con exigencias de tiempo, contenidos?</p>
--	--	--	--

➤ Jardín Infantil Casimiro.

Fecha.	Hito.	Contexto Escolar y Social.	Reflexión.
<p>13 de agosto a 29 de octubre de 2003.</p> <p>Grupo de niños: 8 niños/as.</p> <p>Cantidad: 3 niñas y 5 niños.</p> <p>Nivel: sala cuna mayor y nivel medio.</p> <p>Edad: 11 meses a 2 años 10 meses.</p>	<p><i>Desconocimiento de la planificación en la rutina diaria.</i></p> <p>Recurrencia: durante las 10 visitas realizadas.</p> <p>Tiempo por actividad: entre 10 a 30 minutos, varia según actividad.</p> <p>Existe una Rutina de Diaria donde se realizan actividades permanentes y variables. Este trabajo se rige por horarios preestablecidos, donde la Educadora de Párvulos se encarga que éste se cumpla, puede variar en minutos, pero</p>	<p>En nivel microsistema la Reforma Educativa de Educación Parvularia, 2001, estableció, Orientaciones valóricas, “Asimismo la Comisión Nacional para la Modernización de la Educación en 1994, planteó como horizonte formativo del esfuerzo educacional del país, un conjunto de orientaciones, valóricas que han inspirando estas Bases Curriculares...ofrecer a todos los chilenos, la posibilidad de desarrollar plenamente sus potencialidades y capacidad</p>	<p>Considero que es importante para las instituciones formales, establecer períodos de trabajo, de modo que, se logren los objetivos propuestos, aprendizajes esperados y específicos, planteados por la reforma curricular desde la Educación Parvularia, 2001, ¿Por qué es necesario establecer una rutina de trabajo, donde se cumplan períodos de tiempo con diversas actividades?, la respuesta puede resultar simple, pero al hacerlo práctico requiere complejidad,</p>

	<p>el grado de flexibilidad lo aplica la profesional, por lo tanto, ella conoce detalladamente que actividades suceden tras otras. En la realización de las diferentes actividades, que contempla la rutina, se encuentra la Educadora a cargo del Nivel, Asistente de Párvulos y yo, alumna en Práctica Integrada VI, estas actividades son pasiva y activa, se alternan unas a otras, el fundamento de la Educadora es para mantener motivados a los párvulos. La Educadora es la encargada de las actividades, desconociendo personalmente, las actividades</p>	<p>para aprender a lo largo de la vida...”, por lo tanto, no es un hecho aislado, sino que debe contemplar los diversos estamentos que rodean al párvulo, personal (Educadora-Asistente), familia, comunidad. (pág.12 tercer párrafo, B.C.E.P.A)</p>	<p>el desarrollo integral de los párvulos, considerando diferentes momento de trabajo en sus diversos ámbitos. Además el establecer horarios, permite que cada trabajo realizado en el jardín, la profesional deba articular entre uno y otro período, dando así una coherencia al trabajo diario, para favorecer la construcción de conocimientos de los niños y niñas. Se resalta, la manera de alternar actividades dinámicas con aquellas pasivas, lo que mantiene la concentración y permite el desarrollo de las diferentes actividades, a favor de la Construcción de conocimiento</p>
--	--	--	---

	<p>a realizar, quedando apartada del trabajo profesional realizado por la Educadora del Nivel, provocando un sentimiento indiferencia hacia mi quehacer profesional , sintiendo aislamiento, debiendo integrarme al grupo buscando estrategias para hacerlo, y poder formar parte de las actividades realizadas en la jornada de trabajo.</p>		<p>de los niños y niñas. Además de estimular la creatividad e imaginación, junto con ello expone a situaciones de flexibilidad de los párvulos necesaria para la sociedad actual y adaptación a los cambios, que se refleja hoy en día; cambios sociales, culturales, tecnológicos, entre otros. Por último, los párvulos en su primer acercamiento a la educación formal, a través de experiencias ordenadas, pueden sumergirse en el sistema donde existen horarios, para realizar cualquier actividad cívica, y esto hay que respetarlos. Pero, ¿Resulta coherente, que</p>
--	---	--	--

			<p>se le enseñe al niño/a, partiendo de la lógica que los docente asumen jerarquías? ¿Por qué las alumnas y asistentes, muchas veces desconocen el trabajo a realizar durante una rutina?</p>
--	--	--	---

Jardín Infantil Casimiro.

Fecha.	Hito.	Contexto Escolar y Social.	Reflexión.
<p>13 de agosto a 29 de octubre de 2003.</p> <p>Grupo de niños: 8 niños/as. Cantidad: 3 niñas y 5 niños. Nivel: sala mayor y nivel medio. Edad: 11 meses a 2 años 10 meses.</p>	<p>Sugerencias Metodológicas.</p> <p>Recurrencia: 9 actividades. Tiempo por actividad: 25 a 30 minutos.</p> <p>En sala se encuentra Educadora a cargo del Nivel, Asistente de Párvulos y yo, alumna en Práctica Integrada VI.</p> <p>Desde la segunda visita comencé a realizar Actividades permanentes, realicé incentivación (inicio), desarrollo y finalización.</p> <p>En una de las actividades comencé con una incentivación, para motivar a</p>	<p>Desde los Principios Pedagógicos de las Bases Curriculares de la Educación Parvularia, definidos como orientaciones centrales de la teoría pedagógica, y para la construcción y práctica curricular, que potencie a los niños/as, con una perspectiva humanista, como persona que aprenden confiadas y capaces (Pág.,16. párrafo 4, B.C.E.P.A).</p> <p>Obedeciendo a esta estrategia metodológica utilizada en el Jardín Infantil Casimiro, el principio de juego, actividad,</p>	<p>La utilización de un tipo de estrategia metodológica ¿Puede resultar favorable para el desarrollo del grupo?, sin duda alguna, primero se debe considerar que cada actividad realizada, posee una manera distinta de incentivar a los párvulos, y así motivarlos al trabajo diario, este tipo de método, ¿Desarrolla interés en el niño o niña?, ¿y la Educadora que rol cumple en la incentivación? Primero que todo, los niños/as “enganchan”, en las actividades, motivándolos a</p>

	<p>los Párvulos, la Asistente y Educadora se mantienen al margen, observando el desempeño.</p> <p>El aporte de ellas, es apoyar la actividad con una u otra pregunta.</p> <p>Cada una de las actividades que realicé tenía una directa relación con la actividad previa. Y como estrategia metodológica se exigía una incentivación por actividad. Esto fue uno de los aprendizajes que obtuve como alumna, que favorece mis prácticas, y el desempeño como profesional ante el desarrollo de una actividad.</p>	<p>bienestar, entre otros principios contemplados en la Reforma Educacional, 2001.</p> <p>Son utilizados, ya que, la educadora a nivel de sala, y cada una de las profesionales a nivel de Jardín Infantil, realizan las sugerencias metodológicas, considerando intereses del cada niño/a, motivación, y alternan actividades, cada una de éstas, posee inicio-desarrollo-finalización.</p>	<p>trabajar, por gusto, no por obligación desde una perspectiva lúdica, uno de los principios de las bases curriculares de la Educación Parvularia, (2001).</p> <p>Además obliga a la educadora a poseer rasgos creativos y presentar proactividad para realizar una lógica entre una actividad y otra.</p> <p>De esta manera se motiva a los párvulos por una forma entretenida, para así realizar las actividades y lograr los aprendizajes, para construir conocimientos, desde los aprendizajes esperados en sus diversos ámbitos según las Bases Curriculares.</p> <p>Finalmente debo señalar que</p>
--	--	--	--

			<p>tuve que adaptarme a esta forma de trabajo, la que utilizo en mis diferentes prácticas como docente.</p> <p>Pero ¿Provocará, que la utilización de este tipo de estrategias, resulte interesante a nivel parvulario que contempla 84 días a 6 años, pero un desajuste emocional en niños y niñas cuando se enfrenten a primero básico, donde este tipo de estrategias no se utiliza? ¿Qué estrategias, se pueden utilizar para motivar a los niños/as, y articular el trabajo parvulario con educación general básica, de modo que, no sea una forma de aprendizaje tan distante?</p>
--	--	--	--

Colegio Nuestra Señora de la Paz.

Fecha.	Hito.	Contexto Escolar y Social.	Reflexión.
<p>23 de agosto a 22 de noviembre de 2004.</p> <p>Grupo de niños: 32 niños/as. Cantidad: 11 niños y 21 niñas. Nivel: Medio menor y mayor. Edad: 2 años, 8 meses a 3 años, 6 meses.</p>	<p><i>Prácticas pedagógicas y profesionales en el aula.</i></p> <p>Recurrencia: En las 11 visitas realizadas.</p> <p>Tiempo: 10 a 15 minutos actividades permanentes. 30 minutos colación-almuerzo.</p> <p>En el Colegio Nuestra Señora de la Paz, se utiliza Rutina diaria, la Educadora es quien debe encargarse de que se cumplan los horarios.</p> <p>En sala permanecen dos asistentes de planta, dos alumnas en Práctica Pedagógica Integrada VIII, y</p>	<p>En el Colegio Nuestra Señora de la Paz, ubicado en Santa Inés, subvencionado y reconocido por JUNJI a través de un sistema de transferencia se educa a niños desde Sala Cuna a Segundo Nivel Transición, en cada uno de los Niveles se realizan actividades permanentes, lo que cambia son las unidades temáticas, y el horario de flexibilidad no existe.</p> <p>La Educadora de Párvulos, es quien delega acciones al interior de las diferentes salas de actividades y debe cumplir</p>	<p>Es relevante el cumplimiento del horario, sin embargo, la escasa permanencia de la Educadora en sala, afecta al trabajo con los párvulos, ya que, los profesionales de sala son alumnas y las restantes son las asistentes que requieren de la supervisión una profesional. ¿Es necesaria una profesional en sala o las Asistentes pueden realizar funciones delegadas por la profesional, estando ésta última ausente?</p> <p>Por reglamento JUNJI, por cada veinte niños y niñas,</p>

	<p>una alumna en Práctica Profesional que es la que realiza todas las actividades del Nivel.</p> <p>La Educadora de Párvulos no se encuentra en la sala del Nivel Medio, la profesional a cargo del Nivel sólo entra unos minutos a sala y se retira. Al momento de realizar las actividades nosotras, alumnas, en Práctica Integrada VIII, le avisamos y ella observa nuestra actividad.. Por lo tanto, la Educadora sólo aparece por momentos a supervisar el cumplimiento de las actividades y el horario.</p>	<p>con los horarios establecidos por la dirección. y el cumplimiento de las diversas actividades son supervisadas ella. (Mesosistema).</p>	<p>debe existir una Educadora en sala y una Asistente, si bien, existe una Alumna en Práctica Profesional, es necesario que, ella tenga una supervisión por parte de la Educadora, ya que, muchas veces los tiempos no se utilizan como debiesen, y en el trabajo con los párvulos, no se respeta el ritmo.</p> <p>Además mis actividades se ven afectadas, porque la profesional en la Práctica, no respeta los horarios, y tengo que dirigirme en busca de la Educadora para realizarlas, esto implica falta de profesionalismo.</p> <p>¿Es necesaria una profesional en sala? ¿Qué sucede cuando el trabajo de una alumna en</p>
--	---	--	---

			<p>Práctica Integrada, se interrumpe por una alumna en Práctica Profesional o viceversa? ¿En una sala para que el trabajo resulte profesional deben estar dos alumnas en Práctica, sin supervisión constante de una profesional estable?</p>
--	--	--	--

Colegio Gómez Carreño.

Fecha.	Hito.	Contexto Escolar y Social.	Reflexión.
<p>31 Marzo al 16 del Junio 2005</p> <p>Grupo de niños: 24 niños/as.</p> <p>Cantidad: 14 niños y 10 niñas.</p> <p>Nivel: Medio Mayor.</p> <p>Edad: 4años, 6 meses a 5 años</p>	<p><i>Trato verbal de la Educadora a los niños y niñas.</i></p> <p>Recurrencia: En las 11 visitas realizadas.</p> <p>Tiempo: Durante toda la jornada, 4 horas y media.</p> <p>La Educadora de Párvulos trabaja hace 20 años en el mismo establecimiento.</p> <p>La Educadora de Párvulos permanece durante la jornada de la mañana a cargo de 24 niños y niñas Junto con ella trabaja la Asistente de Párvulos, la que trabaja hace 5 años en</p>	<p>El Colegio Gómez Carreño, era mixto, ubicado en una población de Viña del Mar. La cual contempla Niveles desde Segundo Nivel Transición hasta Octavo Básico. Dividiéndose en a jornadas (mañana y tarde). El contexto en que ocurren estos registros es en la jornada de la mañana.</p> <p>Este Colegio estaba en celebraciones debido al Aniversario de este. Pero los Niveles Medios mayor no eran participaban en este Aniversario, la razón se desconoce.</p> <p>La Educadora a cargo, estaba bajo</p>	<p>De acuerdo a lo solicitado por la Universidad, yo asistía una vez a semana al Colegio y durante todo el primer semestre y me encontraba con la misma situación hacia los niños y niñas.</p> <p>La Educadora retaba constantemente a los niños y niñas cuando hablaban o cuando realizaban una tarea “mal hecha” según ella, como por ejemplo; Hacer “mal “los números, copiar “mal”una vocal, o no responde a las preguntas de la Educadora, etc. Ella decía constantemente lo siguiente (a los párvulos);</p> <p>➤ Piensa ¿Eres tonto?</p>

	<p>el establecimiento. La Asistente de Párvulos cumple con órdenes técnica según la rutina lo indique. La Educadora de Párvulos junto con permanecer durante la jornada de la mañana en el establecimiento y a cargo del Nivel, está en un curso de capacitación del Ministerio de la Educación, que tiene como objetivo que la Educadora de Párvulos, sepa utilizar correctamente las Bases curriculares de Educación Parvularia. Por motivo de lo mencionado la Educadora de Párvulos debe retirarse tres veces a la semana 1 hora antes de</p>	<p>la supervisión de la dirección, por lo que fue enviada junto con otras Educadoras del establecimiento a capacitación sobre las Bases Curriculares de Educación Parvularia., y la mayoría de los Profesores y Educadoras de este establecimiento fluctúan entre los 40 a 60 años. En el segundo Nivel Transición se encuentra diariamente la Educadora de Párvulos y una Asistente y sólo una vez por semana, alumna en Práctica Pedagógica (yo). También existen más alumnas en Práctica de la misma Universidad y de otras instituciones. (mesosistema)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¡No vas a entender nunca lo que hay que ➤ hacer! ➤ ¿Qué más se puede esperar de ti? ➤ ¡Borra todo lo asqueroso que acabas de hacer! ➤ ¿No ves que esa horrible lo que has hecho? ¡Todo de nuevo aprende de una vez! ➤ ¡Siéntate y no quiero ➤ Que abras la boca, piensa niño lo que haces! ¿Eres tonto? ➤ ¡Me da vergüenza <p>Darme cuenta que no saben nada!</p> <p>Este tipo de aseveraciones eran durante toda la jornada de la mañana .Los niños muchas veces lloraron, por lo que la Educadora les decía, sintiéndome</p>
--	---	---	---

	<p>su horario habitual.</p> <p>El Colegio durante el mes de Mayo 2005, se encontraba de aniversario.</p> <p>Los niños y niñas no participaban en las diferentes actividades, lo cual era determinado por la Educadora de Párvulos.</p> <p>Se pudo observar en el Colegio Gómez Carreño Educadora de Párvulos no mantenía un trato adecuado hacia los niños y niñas de su nivel, en las diferentes actividades que se realizaban.</p> <p>La Educadora, constantemente les decía a los niños y niñas que no sabían trabajar, que no</p>		<p>con una gran impotencia, como alumna, ya que mucho no podía hacer, primero que todo al comienzo uno sólo observa, y no sabía como planteárselo para que no se molestara, o se mal interpretara mi comentario hacia su “trabajo”, sin saber que hacer o decir frente a lo que yo estaba viendo.</p> <p>Al comentarle mi problema a la supervisora, ella me dijo que no se podía hacer, ya que ella no golpeaba a los niños, y hacer algo era sólo para tener más problemas. Y como solución me “daban” no enviar más alumnas en Práctica a ese Colegio, cosa que en la actualidad no es así.</p>
--	---	--	--

	<p>llegarían a ninguna parte, que eran tontos y no sabían nada, entre otras.</p> <p>La Educadora de Párvulos siempre estaba sentada en la silla de su escritorio, dirigiendo la clase, los niños y niñas debían acercarse a su escritorio para mostrarle lo que podían haber avanzado en lo solicitado. Cada vez que los niños y niñas se acercaban a mostrarle lo que habían hecho la Educadora les decía que estaba mal o mas o menos, ya que ellos jamás lo harían bien.</p>		<p>Como no tuve solución de Universidad cuando esto ocurría yo sólo me dedique a ayudar a los niños y niñas a trabajar lo mejor posible para que no los retaran de esa manera o por último en menor cantidad.</p> <p>Frente a todo lo mencionado surgen diversas preguntas, como por ejemplo ¿Por qué la Educadora mantenía ese trato con los niños y Niñas?</p> <p>¿Por qué la Educadora consideraba que podía ser efectiva ese tipo de enseñanza?</p> <p>Frente a estas preguntas no existen respuesta claras a mi parecer, sólo puedo creer y</p>
--	---	--	--

			<p>entender que nadie puede atentar contra la salud mental ni física de un niño y /o niña, considerando que ella debía tener claro que los niños y niñas se desarrollan de manera óptima en su autoestima, en sus capacidades física e intelectuales, en la relación con los pares y adultos, comprensión de su medio natural y cultural , entre otro, en los primero años de su vida, estando absolutamente comprobado que estos años son fundamentales, ya que las estructuras mentales se desarrollan y fortalecen en el día día.</p> <p>A veces llegue a pensar que la la rutina que ella tenía hace tantos</p>
--	--	--	---

		<p>años, podía ser la causal de todo lo visto, por ejemplo, compartir durante 20 años con los mismos colegas, permanecer durante 20 años en misma sala, puede provocar que una Educadora trabaje en base a la rutina, el aburrimiento y la desmotivación de su labor, como Educadora de Párvulos olvidando la responsabilidad social que esto conlleva trabajar con niños y niñas menores de 5 años de edad.</p> <p>¿La edad puede ser causal del agotamiento y /o aburrimiento de la labor como Profesional de la Educación?</p> <p>¿Podría ser la cantidad de años</p>
--	--	--

			de trabajo en el mismo lugar y con las misma personas, que puede provocar una rutina que perjudique el trato correcto Y /o las ganas de trabajar?.
--	--	--	--

Jardín Infantil Enanitos.

Fecha.	Hito.	Contexto escolar y social.	Reflexión.
<p>Fecha : 20 de marzo 2006</p> <p>Grupo de niños: 15 niños/as.</p> <p>Cantidad: 5 niñas y 10 niños.</p> <p>Nivel: Nivel Medio Menor y Mayor.</p> <p>Edad: 2 a 4 años.</p>	<p><i>Rutina Diaria. Realizada por mí la Alumna en Práctica Profesional</i></p> <p>Actividad permanente</p> <p>Recepción 1 hora</p> <p>Recurrencia: 10 veces (reunión una vez por semana, los días viernes)</p> <p>Tiempo: 15 a 25 minutos varía según los temas a plantear.</p> <p>En este período se reciben a los niños, aquí se arreglan y juegan para esperar el comienzo de la jornada. Este espacio esta dirigido por mí la Alumna en formación, en Práctica Profesional, del Nivel en la</p>	<p>El Jardín Infantil los Enanitos esta ubicado en Valparaíso, existen dos niveles, en la Jornada de la mañana, Transición Mayor y los que están a mi cargo en jornada completa los Niveles Medio Mayor y Menor. En la Jornada de la tarde están los mismos Niveles Menores sólo variando el Nivel Transición.</p> <p>La directora del Jardín sólo se encuentra en la jornada de la tarde, dejando en la mañana a la Educadora Guía Administrativa.</p>	<p>¿Es válido que se adopte un currículo y tipos de metodologías a trabajar con los niños y niñas? ¿Qué es lo que sucede si no tenemos un currículo o una base en donde sustentar nuestro que hacer? Bueno por lo observado y descrito en el hito en las primeras semanas de trabajos en el Jardín, en general las actividades no se ve una intención válida, me refiero así, por varios motivos primero por que los objetivos que dispuso la Educadora para cada uno de los Niveles están realizados previamente antes de conocer a los niños y niñas, es más, a ellos y ellas no se les realiza una</p>

	<p>Jornada de la mañana, esto ocurre desde las 8:30 a.m. hasta las 9:30 a.m.</p> <p>En este período también se realizan reuniones las cuales tiene una recurrencia de una vez por semana y en ocasiones especiales 2 veces. Mientras los niños permanecen en el período de recepción.</p> <p>Estas reuniones se realizan en general los días viernes de cada semana en la oficina de la educadora administrativa. Aquí se establecen los contenidos a realizar durante las 2 semanas siguientes. Donde se señalaron los temas a trabajar y se dio a conocer en una manera global el Plan Educativo del Jardín Infantil Los Enanitos. Cabe señalar que</p>	<p>En este momento el Jardín Infantil Los Enanitos de encuentra en los comienzos de las clases Educativas en marzo. En un período de adaptación, en donde todos los estamentos de la Comunidad Educativa, se estaban recién conociendo. Debido a que en su mayoría somos todos nuevos en el Centro Educativo. Además estamos en tiempo de evaluación de los estamentos, donde se evalúa a cada uno, con el fin de recolectar información y poder conocer más a cada unos de los miembros del Jardín y en el caso de los niños en particular como se encuentran sus áreas</p>	<p>evaluación diagnóstica por la Educadora Guía. Lo que demuestra que sus objetivos están preestablecidos ignorando las necesidades e intereses de los niños y niñas, esto a mi parecer no posee fundamentos válidos para la realización de los objetivos que se plantean en el Proyecto Educativo de este Jardín. Es más, las actividades que realizó ya están planificadas con mis objetivos, después de realizar una evaluación diagnóstica y también utilizo metodologías diversas desde mi criterio y evaluó según mis objetivos siendo que los suyos eran otros. La Educadora Guía por su parte, no se interesa por las evaluaciones, ni por el avance de los niños/as, sino en que se pasen ciertos contenidos que ella tiene en su plan</p>
--	---	--	---

	<p>la Educadora sólo designa los temas a pasar, no se ve un interés en preguntar en como se está realizando los contenidos o si se abarcan todos ellos, así como también no demostró interés en saber en que nivel de desarrollo estaban los niños, puesto que no preguntó por las evaluaciones diagnósticas. También se dejó explícito que se puede trabajar con la metodología que cada una quiera. Sin dar nada más que estas instrucciones para empezar a trabajar con los niños y niñas. En todas las reuniones pedagógicas me di cuenta de varias cosas, como lo es el dejar a disposición de la alumna la metodología con cual va a</p>	<p>de desarrollo y así posteriormente realizar el Proyecto Educativo, planificar, proponer objetivos, para conocer la realidad educativa, para una buena toma de decisiones. También estamos todavía en un período de Matrículas en donde aún se siguen ingresando, retirando, cambiando de jornadas a los niños y niñas. El personal de este Jardín en su totalidad son alumnas en práctica menos la Educadora Administrativa, en el caso de las Asistentes estas vienen de un Liceo Técnico, las cuales son 2, cada una para un Nivel y las Alumnas en Prácticas en formación que somos 2 somos</p>	<p>de trabajo, hasta este momento no hay preguntado por las evaluaciones diagnósticas de los niños. Sólo se limita a dar las los temas a pasar. ¿Debería la Educadora del Jardín dejar todo a manos de las Alumnas en Práctica Profesional? ¿Es coherente establecer los objetivos a realizar con cada niño antes de evaluarlo? Estas preguntas en mi parecer se irán respondiendo con el tiempo en que trascorra la Práctica Profesional y se verá si las respuestas son positivas o no. Pero en mi opinión actual es que me parece que es una determinación muy irresponsable y conductista en establecer los objetivos antes e conocer al niño, esto también me revela que quizás estos objetivos estén de otros años atrás, vislumbrando entonces que no sólo</p>
--	--	---	---

	<p>trabajar, también fue ahí donde ella nos señaló el Proyecto Educativo lo tenía listo antes que los niños entraran a clases, donde se puede ver que no hay una evaluación previa para los niños/as, por lo que los objetivos están establecidos sin conocerlos.</p> <p>También se dejó en claro que somos (yo con la otra Alumna en Práctica que estaba asignada a otro nivel) las encargadas y las responsables de los niveles entiéndase por ello los niños y las Asistentes en Práctica Profesional. En general soy yo quien esta a cargo del Nivel Medio Menor y Mayor sin ninguna guía por parte de la Educadora, ella no realiza nada</p>	<p>de la Universidad de Viña del Mar, una cargo de un nivel Transición Mayor y yo de los Niveles Medios. Lo que suma en total 5 personas trabajando en la jornada de la mañana y solo una de esta es Profesional de planta.</p> <p>En este período de iniciación de las clases, existe una crisis con el personal auxiliar, por confusión de tareas, realización ineficiente de las tareas designadas, conflictos de comunicación, entre otros.</p>	<p>plantea objetivos antes sino que también los utiliza para todos los años. Eso me demuestra que el Jardín o la Educadora piensa que todos los niños y niñas son iguales, ya que, construyen el Proyecto Educativo sin ninguna evaluación previa. Lo cual sabemos no es posible puesto que para plantear objetivos de un grupo determinado primero hay que conocerlo y a partir del análisis de los resultados se trabaja y se toman decisiones.</p> <p>Por lo visto aquí sólo interesan los resultados, desde esta perspectiva se encuentra el condicionamiento, estímulo- respuesta. Donde el niño y niña son superados en dignidad y libertad, que los proceso son dejados de lado y sólo importando el resultado. Una educación conductista.</p>
--	---	---	---

	<p>en la sala de actividades con los niños sólo se limita a recibir a los niños, niñas y dejarlos cuando los vienen a buscar, y de vez en cuando va a las salas de actividades a ver lo que estamos realizando, pero permanece poco tiempo observando.</p> <p>El establecimiento no tenía una rutina fija u ordenada, durante una semana las diferentes actividades de la rutina se realizaron en diferentes horarios y cuando se le preguntó a la Educadora por la rutina del establecimiento ella señaló que yo tenía que establecer la rutina ¡ahí vea usted! Señalo la Educadora.</p>		<p>Donde se ven a los niños un ser moldeable, sin experiencias, inquietudes, necesidades y sentimientos, propios de cada individuo.</p> <p>(Comprender y transformar la enseñanza, Pág. 37, J Gimeno Sacristán, A.I.Pérez Gómez). En general en esta práctica Educativa he sentido que he aprendido por mis propios medio, no he tenido una guía por parte de la Educadora lo hecho todo sola, se supone que a las Prácticas Profesionales uno va a aprender de lo que el centro te puede dar, pero en este caso no ha sido así, si bien he aprendido por mi misma y lo que la experiencia en trabajar sola con los niños y niñas me hubiese gustado a ver tenido mas apoyo.</p> <p>¿Beneficia a la Alumna en Práctica</p>
--	---	--	--

			que la Educadora ponga todo el nivel a su cargo sin una Guía?
--	--	--	---

Jardín Infantil Paloma. (Jornada Mañana)

Fecha.	Hito.	Contexto Escolar y Social.	Reflexión.
<p>6 de marzo a 29 de mayo 2006.</p> <p>Grupo de niños: 14 niños/as. Cantidad: 7 niños y 7 niñas. Nivel: Integrado.</p>	<p><i>Jornada de trabajo, realizada por Alumna en Práctica Profesional.</i></p> <p><i>Recurrencia: Diariamente</i></p> <p><i>Tiempo: Diariamente durante 5 horas y media.</i></p> <p>La jornada de trabajo en el aspecto pedagógico es dirigida por mí, Alumna en Práctica Profesional, la cual es corregida y guiada en caso de dudas y /o errores por la Educadora de Párvulos la cual solamente supervisa el trabajo, ya que ella se preocupa del trabajo administrativo del Jardín</p>	<p>El Jardín Infantil Paloma trabaja hace 25 años con un currículo personalizado (representante: Mounier), los cuales se han ido modificando a través del tiempo. El currículo, señala que más que una actitud, es una filosofía de vida humana. Puntualizada en que la “persona no es un objeto, ni puede ser tratada como objeto”. No se puede definir a la persona, nos aproximamos a lo que es por sus características.</p> <p>Este currículo estimula la iniciación de experiencias y actividades, tanto de los niños</p>	<p>¿Es efectivo que una Alumna e Práctica Profesional se haga cargo de un Nivel, con la responsabilidad que esto conlleva?</p> <p>Frente a lo comentado sobre lo que ocurre en el Jardín Infantil Paloma, se puede mencionar que es riesgoso a mi parecer estar sin la supervisión de la educadora, ya que, muchas veces no sé si las decisiones que tomo son las correctas, o si las actividades pedagógicas están bien realizadas, ya que, la asistente sólo me apoya en los procedimientos técnicos,</p>

	<p>Infantil.</p> <p>Como Alumna en Práctica Profesional he tenido que hacerme cargo de la jornada de trabajo, planificaciones, entrevistas a los padres y apoderados, celebraciones, reuniones, actividades pedagógicas, y todo lo que conlleva un trabajo diario en un Jardín Infantil. Asumiendo fallas o faltas, considerando que la directora sólo supervisa el trabajo o sugiere cambios o ideas para la realización de diversas actividades pedagógicas y recreativas.</p> <p>En la sala de actividades se encuentra la asistente de párvulos la cual trabaja hace 15 años en el jardín infantil,</p>	<p>como de los adultos, y se confecciona con los recursos y herencia cultural de la comunidad. Este Jardín Infantil se encuentra en período de evaluación diagnóstica de todos los estamentos del jardín (niños, padres, personal y apoderados)</p> <p>El Proyecto del Jardín Paloma se basa en la Singularidad, cada niño y niña posee sus intereses y necesidades, Autónoma se desenvuelve en un plano limitado, pero dentro de sus límites puede elegir y llevar a cabo sus propios proyectos, (planificación personal) y Apertura debe estar abierto a múltiples experiencias, pero también</p>	<p>por ejemplo: entrega de material o diversas informaciones que igualmente después debo corroborar con la Educadora.</p> <p>¿Es válida la equivocación en la Práctica Profesional? Cuando me hago cargo de un Nivel asumo junto con esto la responsabilidad que conlleva, pero a la vez la Educadora Y directora no está de acuerdo que existan errores si ya ha sido corregido o explicado con anterioridad ¿qué hay que hacer?.</p> <p>La Educadora que también es la directora se preocupa en una 100% que las actividades pedagógicas se realizan como indica su currículo, y es ahí</p>
--	---	--	---

	<p>con la misma metodología de trabajo, preocupándose de aspectos técnicos por ejemplo, almuerzo de los niños y niñas, muda de los niños y niñas, limpieza interior y exterior del jardín.</p>	<p>debe respetar la de los demás, valorándose primero a sí mismo. (proyecto grupal y votación a mano alzada)</p> <p>Estos principios son utilizados a diario en la rutina diaria del Jardín Infantil Paloma, con el fin de cumplirlos y fortalecerlos</p>	<p>donde se puede fallar, ya que, la experiencia que uno tiene es inferior a la que puede tener una persona que ha trabajado durante 25 años de la misma manera, por lo que el error se puede hacer presente en las jornadas.</p> <p>Entonces se encuentra la interrogante, si ¿La Práctica es un lugar para aprender en y con el error o simplemente entender que es un trabajo gratuito, sin derecho a la equivocación?</p> <p>Siento que es mucha la responsabilidad y a veces no es valorada o recompensada, teniendo la sensación que debemos agradecer la “oportunidad” dada, cuando es</p>
--	--	---	---

			<p>parte de nuestro término de carrera y no un favor de los que nos rodean.</p> <p>Por otro lado puedo mencionar que de acuerdo al currículo establecido, “Personalizado” se cumple a diario, los niños y niñas tiene la oportunidad de elección y decisión en sus actividades pedagógicas y recreativas, participando activamente de su aprendizaje y solucionando sus intereses en sus actividades. La Directora se encarga que mi trabajo como Alumna en Práctica Profesional permita que este currículo y sus fundamentos sean realizados.</p>
--	--	--	--

Jardín Infantil Paloma. (Jornada Mañana)

Fecha.	Hito.	Contexto Escolar y Social.	Reflexión.
<p>6 de marzo a 29 de mayo 2006.</p> <p>Grupo de niños: 14 niños/as.</p> <p>Cantidad: 7 niños y 7 niñas.</p> <p>Nivel: Integrado.</p>	<p>Planificación personal.</p> <p>Recurrencia: 1 vez diariamente</p> <p>Tiempo: Al iniciar la jornada, 20 a 30 minutos diarios.</p> <p>La planificación diaria consiste en dos paneles, uno para cada Nivel, medio y otro panel para Nivel Transición.</p> <p>Estas tarjetas las cuales indican la actividad a realizar durante cuatro días de la semana, esperando potencian los diferentes ámbitos y núcleos de la Educación Parvularia. La planificación es la primera actividad pedagógica que realizan los niños y niñas, la cual es dirigida por mí, alumna en Práctica Profesional, junto con el apoyo permanente de la</p>	<p>El Jardín Infantil Paloma trabaja hace 25 años con un currículo personalizado (representante: Mounier), los cuales se han ido modificando a través del tiempo. El currículo, señala que más que una actitud, es una filosofía de vida humana. Puntualizada en que la “persona no es un objeto, ni puede ser tratada como objeto”. No se puede definir a la persona, nos aproximamos a lo que es por sus características.</p> <p>Este currículo estimula la iniciación de experiencias y</p>	<p>La actividad de planificación me parece bastante eficaz, ya que, los niños y niñas son capaces de decidir en que les gustaría trabajar, teniendo la capacidad de elección, reforzando sus capacidades motoras e intelectuales.</p> <p>Este trabajo es individual y personalizado, el cual respeta el ritmo de trabajo y de expresión de los niños y niñas, lo cual hoy en día no es respetado en la mayoría de los centros educacionales, ya que es más “fácil” para el Educador seleccionar los</p>

	<p>Asistente de Párvulos.</p> <p>Al término de cada actividad debo preguntarle a cada niño que es lo que han realizado, con que materiales han trabajado, con el fin de identificar si ellos han comprendido el motivo de su trabajo. Se considera que al tener varias alternativas de planificación personal a la semana, la Educadora a cargo debe cumplirlas, sin embargo, al ser diversas las tarjetas de actividades que los niños puedan elegir, no se da un trabajo personalizado, ya que, cada niño y niña elige un material para realizar una actividad distinta y el grupo es numeroso, por lo la Educadora no puede cumplir con una planificación personal. Resultando así un mero cumplimiento de tareas, dejando de lado por ejemplo; el tiempo necesario</p>	<p>actividades, tanto de los niños como de los adultos, y se confecciona con los recursos y herencia cultural de la comunidad.</p> <p>Este principio también se encuentra en la Bases Curriculares de la Educación Parvularia.(2001. Pagina 39) La cual tiene como objetivo, que el niño y niña adquiera en forma gradual una autonomía que le permita valerse adecuadamente e integralmente en su medio, a través del desarrollo de la confianza y de la conciencia y creciente dominio de sus habilidades corporales, socioemocionales e</p>	<p>contenidos de acuerdo a la comodidad, que darse el trabajo de buscar o guiar el interés de 10 a 20 párvulos.</p> <p>¿Cómo podemos respetar el ritmo individual y que cada párvulo construya su conocimiento siendo el Educador un mediador?</p> <p>Primero que todo un Educador debe cuestionárselo, para que desde su pensamiento pueda hacerlo acción, una forma es a través de Educación personalizada, que cumpla con una de las exigencias que la educación de hoy requiere, “oportunidades”, es a través del ofrecimiento de posibilidades de elección en distintas situaciones con</p>
--	--	--	--

	<p>para preguntar a un niño los materiales a utilizar, la forma que procederá hacerlo, mediar que el niño identifique todo lo necesario para esa actividad elegida.</p>	<p>intelectuales.</p>	<p>objeto que los escolares vayan ejercitando el uso de la libertad. (Educación Personalizada, Víctor García Hoz, Pág. 39), para poder auto limitarse, y fomentar el espíritu desde los niños y niñas por la elección, el compromiso y responsabilidad vital para la sociedad actual.</p> <p>Debo enunciar, que se requiere un Educador proactivo, que implemente este tipo de trabajo, con material predispuesto para ello, y esté alerta a los temas de actualidad, a las situaciones emergentes, que favorezca la flexibilidad y el cambio.</p>
--	---	-----------------------	--

Jardín Infantil Paloma. (Jornada tarde)

Fecha.	Hito.	Contexto Escolar y Social.	Reflexión.
<p>6 de marzo a 29 de mayo 2006.</p> <p>Grupo de niños: 16 niños/as. Cantidad: 9 niños y 7 niñas. Nivel: Integrado.</p>	<p><i>Incluir Autoevaluación en trabajo de proyecto.</i></p> <p>Recurrencia: 15 veces. Tiempo: 20 minutos, al finalizar actividad de proyecto.</p> <p>Este proceso evaluativo del proyecto: Auto evaluación, lo incorporé como profesional a cargo del nivel. Al finalizar (Primera semana una vez, segunda semana dos veces) actividades de proyecto, partí incorporándolo con primer y segundo nivel transición,</p>	<p>A Nivel Exosistema, se da énfasis curricular a los principios de Actividad singularidad, relación, unidad y juegos,...” (Pág.18 primer párrafo, B.C.E.P.A.)</p> <p>Lo que fomenta los ámbitos señalados por la Reforma Educativa 2001. Ámbito Formación Personal y Social, Núcleos: Autonomía, Convivencia e Identidad. A Nivel macrosistema con los avances tecnológicos, se requieren personas críticas, y responsables de sus actos, en una cultura</p>	<p>¿Es posible realizar auto evaluación con un grupo Integrado? , primero que todo es un trabajo personalizado, que se realiza al finalizar las experiencias educativas, partiendo desde el grupo Transición, para que, una vez internalizado, pueda realizar este mismo trabajo con los Niveles Medios, sin embargo este tipo de evaluación, favorece a los niños y niñas, en sus grados de Autonomía, Núcleo incluido en las Bases Curriculares de la Educación Parvularia, Ámbito Formación Personal y Social, es necesario ofrecer a cada párvulo esta instancia reflexiva, para que pueda mejorar su</p>

	<p>durante las dos últimas semanas de abril.</p> <p>Y a partir del 3 de mayo, incluí en el grupo Nivel Medio.</p> <p>El personal que se encuentra en sala: una Alumna en Práctica Profesional de Educadora de Párvulos, una Asistente de Párvulos de planta y una Asistente en Práctica Profesional.</p> <p>Desde el 3 de mayo se comenzó autoevaluar a todo el grupo integrado, y les expliqué a las asistentes como realizarlo, con previa autorización a la dirección del establecimiento.</p> <p>Si bien, en el Jardín Paloma, la Educadora debe preguntar</p>	<p>globalizadora y de competencias.</p>	<p>trabajo (Convivencia Núcleo B.C.E.P.A), en relación consigo mismo y con los demás.</p> <p>¿Qué pretende ofrecer instancias auto evaluativas?</p> <p>Que cada uno de los párvulos reflexione sobre su desempeño, y la construcción de su conocimiento frente a las experiencias ofrecidas (y las emergentes), donde el educador es un mediador de procesos, mediante un trabajo personalizado y constante con los niños y niñas.</p> <p>Además permite a los niños y niñas asumir responsabilidades de sus actos, señalando compromisos cumplidos y los no realizados, criterio sobre trabajo personal y colectivo, formación de conciencia autocrítica.</p> <p>¿Resulta efectivo sólo en grupos</p>
--	--	---	--

	<p>niño por niño, sobre su trabajo, para evaluar los resultados, como profesional incorporé la autoevaluación de modo que, los niños puedan aplicar criterios sobre su desempeño, y aplicar asertividad frente a su comportamiento. considero que cuando los niños se autoevalúan se ofrecen momentos de un trabajo personalizando, que favorece el desarrollo de la conciencia de sus acto y haciéndose cargo de ese accionar.</p>		<p>pequeños, o en Jardines donde existen mayores recursos (más personal), para realizar un trabajo personalizado, y qué sucede con este tipo de instrumentos evaluativos que mejoran el ser persona, cuando no existen los recursos,(menor personal)? ¿Continúan las diferencias de clases en la educación, por lo tanto obedecemos a la premisa, la calidad es parte de Jardines o Escuela Particulares?</p>
--	---	--	---

Jardín Infantil Paloma. (Jornada tarde)

Fecha.	Hito.	Contexto Escolar y Social.	Reflexión.
<p>6 de marzo a 29 de mayo 2006.</p> <p>Grupo de niños: 16 niños/as. Cantidad: 9 niños y 7 niñas. Nivel: Integrado.</p>	<p>Metodología de proyecto</p> <p>Recurrencia: 4 veces, (una vez cada dos semanas)</p> <p>Tiempo: 30 minutos.</p> <p>Posee una duración de dos semanas, la Educadora a cargo del Nivel, en este caso, yo como Alumna en Práctica Profesional, debo presentar el primer lunes cada dos semanas los proyectos a realizar, desde tres alternativas, previamente estipulados, y calendarizados. La Educadora de Párvulos a cargo del Nivel, (yo como</p>	<p>A Nivel Exosistema, se da énfasis Curricular a los principios de Actividad singularidad, relación, unidad y juegos,...” (Pág.18 1 párrafo, B.C.E.P.A.) Lo que fomenta los ámbitos señalados por la Reforma de 2001, Ámbito Formación Personal y Social, Núcleos: Autonomía, Convivencia e Identidad. A Nivel macrosistema con los avances tecnológicos, se requieren persona críticas, y responsables de sus actos, en una cultura globalizadora y de competencias.</p> <p>A Nivel de exosistema existen</p>	<p>Desde la elección del Proyecto los niños y niñas son capaces de asumir compromisos y hacerse responsables de ellos, por medio de este tipo de trabajo los Párvulos, pero ¿Que aspectos son relevantes en este tipo de planificación? Entre ellos, la votación a mano alzada, que acerca a un deber cívico, aplicar tolerancia a las diferencias, y manifestar gustos y preferencias personales, responsabilidad frente a la elección, fundamentales para formar criterios frente al accionar.</p>

	<p>Alumna en Práctica Profesional) encargada de la elección (guiar), del proyecto.</p> <p>Una vez presentados los temas, todos los párvulos votan considerando, aspectos democráticos, en la votación (voto blancos, nulos, a favor), este voto es a mano alzada.</p> <p>Luego debo planificar las actividades del proyecto desde un sondeo realizado con los niños y niñas el mismo día de la elección del proyecto resaltando: qué saben y qué desean conocer del tema escogido.</p> <p>Debo considerar por ser un grupo integrado las diferencias entre un niño y otro, edad cronológica, madurez</p>	<p>diversas formas de optar por un currículo u otro.</p> <p>En el mesosistema se eligió un currículo personalizado, basándose en los principios de: singularidad, autonomía y apertura. A través de un metodología de proyectos, donde los niños/as eligen con que trabajar. Se cumple con lo planteado en un currículo personalizado.</p>	<p>Por lo tanto, cada uno de los momentos el proyecto obedecen a un Currículo Personalizado. ¿Qué principios implica este tipo de currículo? se debe respetar a la persona resaltando su Autonomía, Comunicación, Apertura, Creatividad, Singularidad, entre otros aspectos. Citados en las Bases Curriculares en los Ámbitos de Formación Personal y Social, Comunicación, Relación con el Medio Natural y Cultural.</p> <p>¿Metodología puede llevarse a cabo, en un grupo de niños y niñas Integrado? ¿Se puede utilizar este tipo de método de trabajo con un grupo de 40</p>
--	--	--	---

	emocional, si bien, realiza una planificación, para el grupo el nivel de complejidad es distinto para cada párvulo		niños/as y una Educadora?
--	--	--	---------------------------

Fase II: Profundización del Eje de Gestión.

“Las Modalidades de Gestión en el Jardín Infantil”.

➤ Momento 1: Justificación del Eje de Profundización.

La justificación por abordar este eje, tiene directa relación con sentir que somos capaces de analizar e investigar sobre nuestras prácticas pedagógicas y profesionales, realizadas en un período de cinco años de carrera universitaria, en la Universidad de Viña del Mar.

En las prácticas pedagógicas y profesionales, ocurrieron un sin fin de situaciones positivas y/o negativas, la cuales tiene relación con diversas variables, cómo por ejemplo; lugar, tiempo, disponibilidad, personal, entre otras; las que pueden ir cambiando, ya que, las relaciones interpersonales son subjetivas en todo los ámbitos laborales.

La oportunidad de poder asistir a diversos centros educativos, nos permitió ampliar nuestras expectativas, experiencias y conocimientos, para luego desarrollarlas y modificarlas con nuestras propias iniciativas y propuestas educativas, las cuales se van dando en el tiempo, de tal manera de ir interviniendo, junto con participar con los diversos estamentos, (niños, niñas, familia, personal, comunidad), lo cual también nos van dando seguridad en la toma de decisiones, posibilidades laborales, metodologías de trabajo, mejoramiento de las cualidades personales, entre otras.

Nuestra participación en los centros Educativos ha sido activa, donde debemos demostrar nuestras competencias, intelectuales- pedagógicas, físicas y emocionales, para dar cuenta de una Profesional con las destrezas necesarias para ejercer en el campo educativo.

Es importante tomar conciencia sobre la importancia de nuestra experiencia en el sistema educativo, y la cantidad de información que cada una tenía registrada de diversas maneras: diarios del investigador, fotos e informes pedagógicos. Desde este proceso de recolección, análisis y reflexión proporcionado por el cuadro de hitos, logramos alcanzar el eje de profundización en relación a la Gestión Educativa en los Jardines Infantiles y Escuelas, y la importancia de ésta, el cual tiene una característica fundamental; realismo y confiabilidad.

Creemos que la Gestión Educativa debe estar presente en la organización de los diversos Jardines Infantiles y/o Escuelas, ya que, a partir de una buena organización interna se puede educar a los niños y niñas, considerando un clima armónico y basado en relaciones horizontales, que tome en cuenta las necesidades actuales.

Para llevar a cabo una gestión de calidad se debe considerar un liderazgo directivo, que valora y orienta a la comunidad, la orientación hacia los niños y niñas, su familia y comunidad, la gestión de las competencias profesionales, la planificación, la gestión de procesos, la dimensión curricular, la dimensión administrativa, la administración financiera y la gestión de resultados. De esta manera entrega un modelo mucho más integral al surgimiento de una institución y trabajo pedagógico, considerando la organización de cada uno de los estamentos y la influencia de éstos. De ahí surge la necesidad de analizar diversos modelos que consideren formas de llevar a cabo una práctica docente y la organización de cómo confluyen los diversos procesos educativos – administrativos.

Al desarrollar diversas acciones, para cumplir con un objetivo, se toma en cuenta un nivel macro, como las políticas educativas nacionales, que rigen de manera

uniforme a cada una de las instituciones educativas, como lo son las Bases Curriculares de la Educación Parvularia (2001), a partir de esto podemos asentarnos en un nivel micro, que es el estilo particular que posee cada institución educativa para realizar el proceso de enseñanza- aprendizaje, sin embargo esto se configura con el tiempo, pero es necesario identificar de qué manera se llevan a cabo los diversos procesos en las realidades educativas, ya que, un educadora y educador de párvulos de una u otra manera será un líder que debe organizar no sólo un grupo de párvulos, sino que a una comunidad, por ser una transformador social.

De esta manera, nos dimos cuenta que toda nuestra experiencia de alguna manera estaba en el “olvido”, como algo ya “pasado o sin importancia”, quedando guardados todos nuestros aportes personales, sugerencias, conocimientos y nuestras experiencias educativas, y no tan sólo la de nosotras, sino que la de muchas profesionales activas y en formación.

Por lo que, esta posibilidad de extraer información de años anteriores, y comunicársela a los demás, resultó interesante y provechosa, para mejorar el quehacer profesional y personal, pudiendo desarrollar una comprensión más profunda de las realidades vividas en los centro educativo, los cuales cada uno poseía una realidad absolutamente diferente, y desde ahí poder retroalimentarla con nuestras compañeras de universidad, con nuestros profesores, analizándola y dando respuesta a interrogantes, dudas, soluciones, beneficios, entre otros.

La oportunidad de poder investigar y dar conocer lo que ocurre en los centros educativos, las perspectivas de las alumnas, las metas de las universidad hacia nosotras como futuras profesionales de la educación, nos fueron llevando a

investigar y profundizar minuciosamente en nuestras realidades, las cuales eran similares a muchas otras, y muy pocas veces compartidas, y desde esa similitud poder llegar a acuerdos, soluciones y debates, los cuales son fructíferos para nosotras y para las generaciones nuevas, ya que, la sistematización es una investigación permanente, continua y siempre debería estar presente en el trabajo de un educador, para ir tomando conciencia del quehacer educativo y las mejoras que podemos darle: “investigar sobre nuestras prácticas y aprender de ellas”.

“Las Modalidades de Gestión en el Jardín Infantil y la Escuela ”, Resultan interesante, ya que, la Gestión Educativa es la forma de llevar a cabo múltiples tareas dentro de un establecimiento, donde trabajan diversos profesionales, para lograr un objetivo común, para el surgimiento de la institución educativa, pero, ¿Cuál es el rol que cumplen las alumnas? Y ¿qué entienden por gestionar al interior de una institución?. En algunos casos es una profesional más, y en otros, es sólo un técnico, y esto lo hemos vivido a partir del manejo administrativo-pedagógico de las instituciones formales. Hemos ido registrando año a año, cuando nos enfrentamos a un nuevo mundo “laboral profesional”, como alumnas en práctica integrada, (en proceso de formación), tenemos un tipo de conocimiento superficial de lo que es un centro educativo y de gestionarlo, ya que, asistimos una vez por semana en prácticas anteriores a otros centros. Es aquí donde nos damos cuenta que esa realidad (semanal), es totalmente diferente a lo que efectivamente se vive día a día (práctica profesional), la gestión que pensábamos ideal en primer -segundo año de carrera, hoy insertas en ella, no es la más adecuada y requiere cambios, y más aún, no presentamos claridad al momento de identificar modelos de gestión internos en un jardín y escuela. Por lo que nuestras

expectativas, ilusiones, tareas y metas que soñamos cumplir, son modificadas en el transcurso del tiempo o simplemente no son clarificadas.

Consideramos que, frente a un proceso de Práctica Profesional (“entendiéndose práctica como ejercicios que bajo la dirección de un maestro han de hacer algunas personas para habilitarse y poder ejercer las profesiones”, (Diccionarios del Mundo 1995), los directores de un establecimiento educativo deben asumir que somos profesionales en formación, y si se llevan a cabo múltiples funciones, existiendo la probabilidad de equivocarse, o de realizar tareas, desde nuestro criterio, es decir, desde lo que creemos más adecuado para ese momento.

Este resultado en las decisiones que tomamos en momentos determinados puede provocar un descontento e insatisfacción a la dirección de un establecimiento, olvidando que las profesionales en formación están en un proceso de aprendizaje que no culmina.

Este enfrentamiento a nuevas problemáticas tiene directa relación especialmente con las **modalidades de gestión escolar de los centros**, que implica, como se mencionó anteriormente, realizar diversas acciones concretas, que se llevan a cabo en un jardín infantil, para lograr los objetivos propuestos, por lo tanto, requiere de una participación real y efectiva de todos los estamentos que la componen.

No nos puede ser indiferente mencionar que cada ser humano tiene una forma particular de ver la vida y enfrentarse a ella, de acuerdo a sus emociones, vivencias, medio circundante.

Cuando decidimos ingresar a la universidad no sólo ingresamos a salas de clases, sino que nos enfrentamos a un proceso de construcción de conocimientos, acompañado de un conjunto de metas, sueños profesionales y personales, que se van retrasando o cumpliendo a medida que pasa el tiempo, y comenzamos a internalizar cambios proporcionados por las experiencias.

Después de dar lo mejor de cada una como estudiante esperamos nuestra práctica profesional donde se supone que podremos participar activamente, integrándonos a un equipo de trabajo, sintiéndonos partícipes activas de ese proceso que durará en promedio cinco meses (por semestre) , pudiendo demostrar nuestras capacidades intelectuales y por supuesto, nuestra vocación al servicio, principalmente en la educación de los párvulos.

Llegamos al centro de práctica en donde se nos da un bombardeo de información, administrativa y pedagógica que poco a poco se espera comprender y realizar, para desempeñar bien el rol que se nos designará en un período de tiempo determinado (cinco meses). Sin embargo, se comprende de inmediato que el hacerlo bien, es parte de nuestra labor, como estudiante, para ser competentes y tener una buena calificación que finalmente será quien diga la respuesta de “quienes somos”, según la visión del evaluador, se nos delegan funciones importantes y comprometedoras a nivel de responsabilidad, que debemos cumplir lo mejor posible de acuerdo a nuestra vaga experiencia con padres, apoderados, comunidad, equipo de trabajo, niños y niñas.

Pero por otro lado, nos vemos enfrentadas a “injusticias” cuando opinamos, actuamos, o manifestamos nuestro parecer, determinadas situaciones en algún momento que así lo amerite, y que al parecer de la Educadora a cargo, no

corresponden, o quizás no es la respuesta que esperaban para ese momento determinado.

¿Qué es lo que somos para esa institución? ¿Trabajadoras gratuitas o alumnas en formación? Nuestra experiencia en la práctica educativa nos revela que en los centros nos ven como una trabajadora más, sólo cuando conviene delegar algunas funciones, con las mismas exigencias y responsabilidades que un trabajador de planta. Nosotras nos preguntamos **¿Es beneficioso que nos deleguen las mismas responsabilidades que un trabajador permanente?** Si pensamos de manera positiva podríamos decir que, al recibir este trato nos beneficia abriéndonos las oportunidades a nuestro desarrollo como profesionales de vivir diariamente los conflictos que suceden dentro del aula, experiencias, situaciones desconocidas, lograr manejos con padres apoderados, realizar tareas con otros profesionales, guiar al personal a cargo y supervisar, entre otros.

¿Qué tipo de criterio utilizamos las alumnas en formación? El criterio que podemos utilizar en situaciones que emergen de la cotidianidad de la labor educativa es bastante subjetiva, tiene que ver con el tipo de personalidad de cada una de nosotras, así como también las experiencias de vida, y esto no siempre es compatible por parte de las Educadoras del centro, teniendo que aplicar criterio en las relaciones interpersonales dentro del mismo.

Está claro que debemos trabajar asumiendo el proyecto educativo y la visión del centro, sin embargo somos alumnas en Práctica Profesional, y cuesta internalizar la forma del proceder, por lo tanto, significa que existe un margen de equivocación, sin duda, se aprende de ello, pero se debe suponer que no sólo está la parte de la alumna, sino también del establecimiento que entrega la

confianza a un aprendiz, y eso es una gran experiencia que favorece la labor, y nos enfrenta a situaciones diarias de una Educadora de párvulos, que para nosotras eran ignoradas, hasta que nos enfrentamos a ellas. Pensamos que debe existir un equilibrio en el trabajo a realizar en una institución formal, primero que todo debe asumir, el director o la Educadora a cargo, que recibe a las profesionales en formación, la manera que ésta nueva integrante, llevará a cabo un grupo de párvulos, sus familias, personal y comunidad, si bien puede existir criterios semejantes, la preparación y las épocas de formación profesional son distintos, y debemos asumir que estamos en un proceso de aprendizaje y podemos equivocarnos, y si no es así, nos preguntamos

¿Por qué nos dan responsabilidades y la oportunidad de tomar decisiones, sino se está de acuerdo con el proceder profesional en formación ?, Los factores pueden ser muchos, *¡Para que las alumnas aprendan!* si fuera ese el caso pensamos que debería existir un guía permanente por parte de la Educadora, un consejo tras los errores, tomando en cuenta que las profesionales en formación se encuentran en su práctica profesional, por lo cual tienen derecho a cometer errores y extraer algún aprendizaje, a través de la experiencia y poder superar las falencias que se tienen.

Pero muchas veces se ve que eso no es así, la palabra equivocación no es permitida en los centros educativos, las profesionales en formación no pueden cometer “errores” y es ahí donde se forman los conflictos. Pero si no está permitido el equivocarse en el centro educativo, debería existir una mayor supervisión de las acciones, decisiones y criterios, que realizamos para evitar posibles conflictos o también **¿Es una equivocación dejar a cargo de un nivel**

educativo a una profesional en formación? No sería esto también un error por parte de la modalidad de gestión del centro, delegar responsabilidades a las alumnas en práctica profesional o quizás es sólo una manera de delegar cargos y deliberarse de las tareas que deben cumplir las Educadoras a cargo de un nivel. Asumiendo todas las consecuencias que ello trae, por ejemplo; un error que la profesional en formación cometa, con los diferentes estamentos, debe asumir las consecuencias la dirección del establecimiento, ¿Sería irresponsabilidad, que una alumna no asuma, por no poseer un título, y remuneración?

Cabe mencionar que al delegar cargos no se les explica a las profesionales en formación la metodología de trabajo.

Por lo tanto, consideramos que el tema de las modalidades de gestión, aborda diversas experiencias educativas, partiendo desde lo que entiende la dirección de un establecimiento por profesional en formación, tanto como lo que sucede al interior del aula. Por otra parte, cada jardín infantil adopta un modelo de gestión, el cual tiene su propia visión y la manera de hacerlo práctico.

Desde lo expuesto desprendemos que como aprendizaje de sistematización las alumnas y profesionales en formación planteamos erróneamente, o carecemos de conceptos sobre modelos de gestión, poseemos prejuicios frente a una práctica por desconocer la teoría que fundamente ese accionar, dificultad para definir lo que acontece en las prácticas docentes, confusión entre modelos de enseñanza y aprendizaje y modelos de gestión educacional.

Por lo tanto, pretendemos aclarar nuestras inquietudes y dar respuesta fundamentada a los Modelos de gestión, y modalidades en quehacer diario como docentes.

➤ **Problema:**

La formación profesional de las Educadoras de Párvulos de la Universidad de Viña del Mar, que han cursado Prácticas Pedagógicas Integradas y Profesionales, que egresan el año 2006 en diversos centros de prácticas de Valparaíso y Viña del Mar.

¿Poseen las competencias profesionales basadas en conocimientos disciplinarios y valóricos del perfil profesional esperado por la Universidad de Viña del Mar, y cómo influyen los tipos de modelos y modalidades de los diferentes centros de prácticas en estas competencias profesionales?

Según la experiencia que se refleja en los hitos, existe a nuestro parecer una falta de articulación entre las instituciones educativas que dificulta el proceso de formación, que se ven reflejadas en las modalidades de gestión de los centros de prácticas, los cuales son:

- Objetivos propuestos entre Universidad y Centros de prácticas deben tener coherencia para alcanzar el perfil profesional
- Conocer el plan de trabajo
- Designación de tareas y responsabilidades para las profesionales en formación en coordinación con el centro de práctica.
- Claridad de las diversas acciones a realizar.
- Construcción de conocimientos teóricos considerando la madurez emocional y experiencias previas de prácticas integradas de las profesionales en formación.

Objetivo General:

Reflexionar en torno al rol de las profesionales en formación de la carrera de educación parvularia de la Universidad de Viña del Mar, en relación a la gestión educativa en las diversas Prácticas integradas y Profesionales.

Objetivos Específicos:

1. Identificar aspectos de la experiencia en relación a los modelos de gestión educativa entre los objetivos propuestos de la Universidad y las modalidades de los centros de prácticas, presentando o no coherencia para alcanzar el perfil profesional
2. Conocer aspectos relevantes de la malla curricular de la carrera de educación parvularia, en relación a la realidad educativa.
3. Distinguir aquellas habilidades adquiridas en el proceso de formación.
4. Analizar el rol que cumple la profesional en formación al interior de un centro de práctica, ya sea, integrada o profesional.
5. Reconocer carencias del rol como educadora o educador de párvulos, para un buen desarrollo de las competencias profesionales.

➤ **Profundización del Eje.**

La investigación se realiza desde un enfoque cualitativo que se entiende como cualquier tipo de investigación que produce hallazgos a los que no se llega por medio de procedimientos estadísticos u otros medios de cuantificación.

Puede tratarse de investigaciones sobre la vida de personas, las experiencias vividas, los comportamientos, emociones y sentimientos así como el funcionamiento organizacional fenómenos culturales entre otros aspectos.

Al hacer análisis de los datos cualitativos se alude a un proceso no matemático de interpretación, realizado con el propósito de descubrir conceptos y relaciones en los datos brutos y luego organizarlos en un esquema explicativo teórico. Los datos pueden consistir en entrevistas y observaciones, pero también puede incluir documentos, cintas de video o películas, y aun datos que se hayan cuantificado con otros propósitos.

Básicamente existen tres componentes principales en la investigación cualitativa primero, están los datos que puedan provenir de fuentes diferentes, la fuente utilizada en esta investigación son registros, entrevista grupal, imágenes y cintas de video.

Segundo, están los procedimientos para interpretar y analizar los datos en esta investigación se conceptualizaron, redujeron datos y se elaboraron categorías: codificación (Strauss y Corbín, 2002)

Desde este enfoque se adoptó un tipo de investigación cualitativa, que pretende investigar desde la experiencia y aprender de ella: “La Sistematización”, que

podemos definirla desde la diversa bibliografía revisada como un proceso que parte de la práctica, reflexiona sobre ella y produce un saber para trasformarla. En la sistematización son los propios sujetos organizados en colectivos quienes realizan la tarea, ya que, busca descubrir e interpretar prácticas sociales singulares, dando lugar a la subjetividad, al contexto , a la lógica y a los sentidos que están presentes en las prácticas, es por esto que, la realidad es entendida como una realidad intersubjetiva. Actualmente la sistematización se puede entender como una investigación cualitativa de enfoque crítico e interpretativo. Sistematizar implica revelar, explicitar un saber que los investigadores creemos saber.

➤ **Momento 2: Procedimiento de Recolección de Datos, Instrumentos utilizados y Análisis.**

Los datos fueron obtenidos desde los diversos registros; diario del investigador, ordenamiento de principales hitos, entrevista colectiva a un grupo de Profesionales en formación, imágenes y cintas de video.

Luego de la recolección se procedió a interpretar y analizar los datos, posteriormente se conceptualizaron, redujeron datos y se elaboraron categorías: Proceso de codificación.

➤ **Diario del investigador: Registros y Fotografías.**

Es un instrumento técnico pedagógico que utilizan las educadoras para registrar diversos antecedentes relevantes del trabajo diario; descripción, problematización, análisis, incorporación de bibliografía, posibles alternativas de solución.

Por lo tanto, este registro permite ser un apoyo para el trabajo del educador, organizando y sistematizando el trabajo, concentrando los principales antecedentes de la gestión técnico-pedagógica que se requieren durante el proceso educativo. Se utiliza como medio de verificación de datos para la supervisión y fiscalización del trabajo pedagógico. (Mineduc, 2006).

Se realizó una recopilación de fotografías de los diferentes centros educativos, como evidencias de los diversos hitos.

➤ **Cámara Digital: Zeus 2005 Sony.**

A través de este instrumento logramos capturar, imágenes filmadas de la entrevista grupal realizada.

➤ **Entrevista Grupal.**

La entrevista grupal consiste en exponer a un grupo de personas a una pauta de entrevistas semi estructurada, sin embargo el entrevistando no es un individuo sino un grupo de personas, seleccionadas por ser representativas de algún segmento importante, o que tengan relación entre sí.

Las preguntas a realizar, constituyen temas que no se encuentran dirigidos a una persona en particular, sino que son planteadas al grupo, esperando que sea este el que reaccione a ellos, por lo que se produce una dinámica grupal de respuesta que permite obtener respuestas disímiles, complementarias al problemas planteado.

El clima de la entrevista grupal debe ser, por lo tanto, permisivo. En otras palabras, el entrevistador debe procurar que los integrantes del grupo sientan que todos sus aportes serán de utilidad para los objetivos perseguidos por el trabajo grupal. Es necesario, entonces, que el entrevistador genere este clima de aceptación y que, además, busque mantenerlo impidiendo que los entrevistados se inhiban entre ellos.

Para conseguir este clima hay algunas recomendaciones que el o los conductores del grupo deben hacer al comenzar el trabajo:

- Toda intervención es importante.
- Todos tienen algo que aportar, de modo que todos deben tener la oportunidad de expresar sus opiniones.
- Se debe evitar hacer alusiones personales descalificadoras, porque con ellas se podrá inhibir la participación de algunas personas.
- En lo posible se debe tratar de plantear respuestas de índole general, sin recurrir, salvo que sea imprescindible. (Darío Rodríguez. M, 2002)

Nuestro objetivo es extraer información sobre las prácticas educativas y la formación entregada por la Universidad de Viña del Mar a las educadoras de párvulos que se encuentran en noveno semestre de la carrera (Quinto año).

Para realizar la entrevista grupal recurrimos a revisión bibliográfica sobre gestión, gestión educativa, modelos y modalidades de gestión y aspectos relevantes de un entrevista grupal. Desde la revisión documental en relación con nuestra experiencia, planteamos las preguntas orientadoras para la entrevista colectiva las cuales fueron seis respondiendo a: definición de práctica integradas, los modelos de gestión que predominantes en los diversos jardines infantiles, definición de la primera práctica profesional, ordenamiento de competencias desarrolladas en esta práctica profesional como educadora de párvulos, identificar modelo que prevaleció en la práctica profesional y qué tipo de perfil profesional adoptaba cada uno de los entrevistados.

Posteriormente planteamos características comunes entre los diversas entrevistados tales como: profesionales en formación que hayan cursado prácticas pedagógicas integradas y actualmente se encuentran en prácticas profesionales, cursando quinto año del segundo semestre académico, fluctuando entre veintidós a veinticinco años.

Para así, coordinar el lugar, día y hora con la jefatura de carrera, junto con solicitar autorización para invitar a los participantes.

A partir de esto, elaboramos un bosquejo de las invitaciones formales, y contactamos a una diseñadora gráfica para realizar las invitaciones, y entregarlas a los participantes.

Y contactamos a ocho personas, y entregamos invitaciones explicando brevemente la finalidad de la Entrevista Colectiva.

Una vez coordinado estos aspectos formales, se procedió a explicitar y ordenar las preguntas en una presentación en power point, y preparar el material necesario: hojas de respuestas, e insumos para una recepción.

Finalmente el día martes 26 de septiembre de 2006, a las 15:30 en la sala 301 de la Universidad de Viña del Mar, Campus Rodelillo.

Los recursos utilizados fueron: hojas de respuestas previamente elaboradas, presentación en power point, materiales para la recepción, y cámara digital Zeus 2005 Sony.

➤ **Sobre Gestión Educativa.**

Proyecto Educativo de la Universidad de Viña del Mar.

Relación de las diversas experiencias educativas y el perfil profesional.

El perfil profesional planteado por la escuela de educación de la Universidad de Viña del Mar pretende “formar profesionales y graduados en el ámbito de la educación con una sólida base de conocimientos disciplinarios y valóricos, que permita al futuro profesional interactuar eficazmente en el entorno social, local, regional y nacional, con un apoyo importante de tecnologías emergentes. Su gestión y contribución al desarrollo es a través de propuestas que respondan a las necesidades de la región y del país” (Malla curricular UVM, 2002).

Por lo tanto el perfil profesional que se pretende formar aborda tres dimensiones; El ser, El saber y El saber hacer.

El ser, es el reconocimiento de si mismo en un contexto social que le permite interactuar positivamente en su desempeño profesional, considerando aspectos éticos y valóricos.

En el ámbito educativo, tiene la tarea de gestionar estrategias metodológicas innovadoras de enseñanza y aprendizaje. De este mismo modo, estará capacitado para participar en el desarrollo de proyectos educativos.

En el ámbito del saber deberá tener un manejo de las bases psicobiológicas aplicadas al conocimiento del párvulo, para luego relacionar este aspecto, con el desarrollo y estimulación de todas sus potencialidades en un contexto determinado.

En este punto, deberá identificar las variables socioantropológicas que influyen en los aprendizajes, considerando además a la familia y a la comunidad como estrategias de acercamiento. El futuro profesional deberá ser capaz de utilizar los recursos comunicacionales necesarios con el fin de apoyar la enseñanza y el aprendizaje.

En el ámbito del saber hacer, pretende un profesional capaz de establecer una autogestión educativa con creatividad y eficiencia, competente, con principios éticos, velando por los respetos de los derechos del niño.

Dentro de su quehacer también tendrá las herramientas necesarias para integrar a la familia y comunidad en el proceso de educación convencional y no convencional, aprovechando los recursos de los medios de comunicación social.

(Extraído Malla curricular, 2002)

Por lo tanto, para nuestra formación como educadoras de párvulos, licenciadas en educación, la Universidad se centró en tres pilares fundamentales como se mencionó anteriormente; es por esto que, un requisito en cada uno de los semestres cursados se exige la inserción a las prácticas pedagógicas integradas, de esta manera se logren vincular aspectos teóricos y prácticos, para desarrollar competencias profesionales significativas que obedezcan al perfil profesional que esta casa de estudio está formando; implica aspectos cognitivos, procedimentales e interpersonales: trasdisciplinariedad.

Cabe señalar que la carrera de educación parvularia tiene seis líneas de formación; psicobiológicas, Socioantropológica, epistemológica, pedagógica, de gestión, integración teórico y práctico del hacer profesional.

De esta manera ofrece a las alumnas las competencias necesarias para enfrentarse al campo laboral. (Malla curricular, 2002).

Desde lo expuesto nos enfocaremos en una de las líneas de formación, “Gestión Educativa”, relacionándolas directamente con el saber hacer; como se ha mencionado la gestión en el proceso educacional debe poseer articulación entre lo planteado por un jardín infantil y las competencias que debe desarrollar la profesional en formación.

El saber hacer, como alumnas, es llevar a cabo la teoría a la práctica, considerando que, algunos aspectos, difiere de la teoría, de ahí la necesidad de aplicar grados de adaptación, y creemos que esto mismo ocurre al momento de aplicar un modelo en una institución formal, ya que deben adaptarse a las necesidades de la realidad educativa, y a su vez lo demandado por la sociedad.

Una de nuestras experiencias obedece a una falta de guía constante, en lo que respecta a una educadora de párvulos en el trabajo práctico- teórico, a diario en el trabajo con los niños y niñas.

“Al enfrentarme a un grupo de niños y niñas, haciéndome cargo de todo la responsabilidades que esto conlleva. Uno de aquellos momentos fue cuando asumí celebraciones importantes y la preparación de material, durante una semana: planifiqué diversas experiencias de aprendizaje para la celebración del día de la mamá, informándome, presentando diversos proyectos a la educadora guía, organizando personal, material y el nivel, me preocupé de preparar todo esto desde los intereses de los párvulos y aprovechando el entusiasmo de ellos, en donde fue mediadora de sus construcciones personales, esperando que estos aprendizajes fueran significativos, sin embargo, cuando llegó el momento de

presentar lo construido, no lo pude realizar como educadora de párvulos de ese nivel, si no que lo hizo la educadora administrativa, sin consultarme o tomarme en cuenta, puesto que los niños y niñas, la asistente y yo fuimos quienes realizamos y nos esforzamos durante una semana para llevar a cabo la esperada actividad para el día de las madres. Me sentí pasada a llevar por la educadora administrativa más cuando ella no tuvo ninguna participación en las actividades que se realizaron. Como educadora a cargo del nivel aprecié poca valoración y respeto por mi trabajo, esto no fue sólo el único caso, siempre que se presentaba la ocasión de representar el jardín infantil frente a los padres lo realizaba la educadora administrativa dejándome de lado y asumiendo un rol que ella no ejecutaba”.

Desde la dimensión del “saber hacer” pudimos ejecutar ciertas tareas a cargo de un nivel, pero éstas se vieron incompletas en algunas ocasiones, como en el caso anteriormente señalado, sin embargo creemos que aquí ocurre una falta de articulación entre el rol asumido por la profesional en formación y el asignado por establecimiento, representado por la educadora guía.

Por lo tanto, existe un doble discurso desde las instituciones educativas hacia la profesional en formación, ya que, falta delimitar los roles y tareas, pero creemos que es influyente en el desempeño del quehacer educativo una variable importante y que puede resultar decisiva al momento de llevar a cabo una práctica educativa: “las habilidades personales”.

Creemos que, para evitar este doble discurso debieran existir objetivos delimitados, señalar las acciones y responsabilidades que sean cumplidas desde las profesionales en formación, en coherencia con la Universidad. Por lo tanto, la

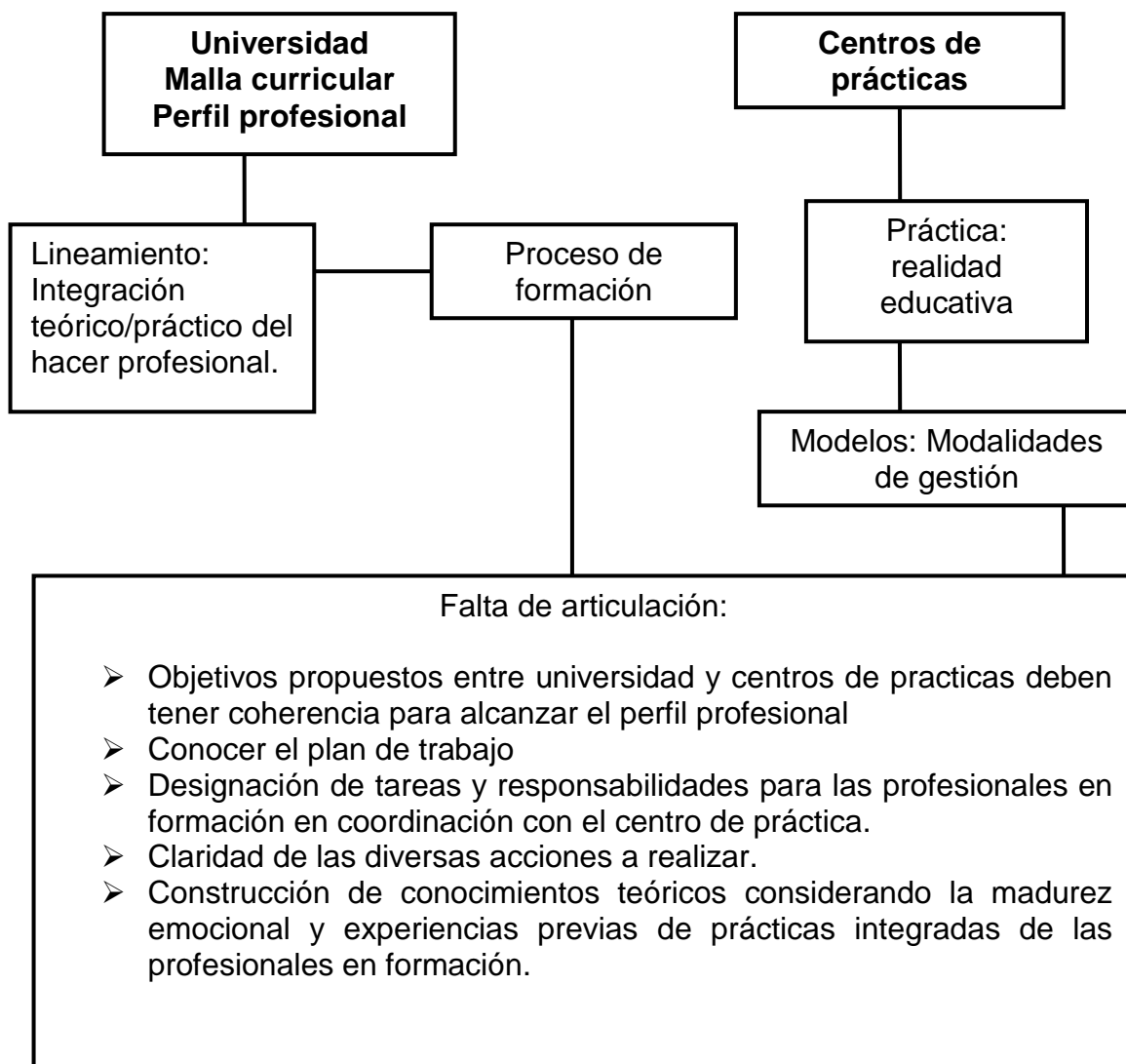
retroalimentación entre Universidad, Alumnas, y Jardín infantil/ educadora guía, debe acrecentarse, de esta manera obtener explícitamente lo que se espera de la alumna, el rol que debe cumplir una educadora guía: evaluación constante, retroalimentación de conocimientos, críticas al desempeño de la aprendizaje, apertura al dialogo, entre otros.

Las modalidades educativas, se ven interferidas por estos múltiples factores, porque cada centro tiene su propio modelo de trabajo, que se traduce en una modalidad educativa, adaptada a las necesidades de la institución, sin embargo, son escasos los centros, que se adaptan a los cambios que sugieren las alumnas, por ejemplo, nuevos recursos y metodologías de trabajo.

Por lo tanto, ocurre una resistencia a las innovaciones, aunque no se debe dejar de lado, que algunos centros educativos se oponen a lo demandado por la sociedad actual.

Frente a esta situación, las alumnas dan a conocer una especie conformismo, porque al darse cuenta que existe limitantes en una realidad determinada, no se intenta modificar o arriesgarse a presentar otras propuestas., por miedo al fracaso, rechazo o por comodidad.

A continuación se esquematizará el discurso anteriormente nombrado para facilitar la comprensión de lo expuesto:



Desde este perfil profesional surge un cuestionamiento donde se considera que el profesional en formación debe vincular un manejo teórico y práctico en donde se pretende insertar a las profesionales en formación a una práctica profesional vislumbrando si estas competencias están presentes en la práctica profesional. Obedeciendo a las líneas de acción de un profesional de educación parvularia considerando las líneas Actitudinales, valóricas y disciplinarias, por lo tanto,

¿El proceso de formación del educador o educadora de párvulos de la Universidad de Viña del Mar que se encuentra cursando el quinto año de educación parvularia obedece al desarrollo de las competencias académicas estipuladas por la escuela de educación?

➤ **Sobre la Gestión Escolar en los Jardines Infantiles.**

Teoría Sobre la Gestión.

Los grandes pedagogos de este siglo estaban convencidos de la influencia del ambiente social y de la organización escolar en el aprendizaje de los niños y jóvenes. Para ellos, el funcionamiento administrativo de la escuela cumplía también una función pedagógica en la preparación de las generaciones futuras para la conducción de una sociedad nueva.

Nadezhna Krupckayk 1918 (Rodríguez, 1995), logro incorporar en uno de los primeros decretos del gobierno Soviético las bases de la organización de las escuelas. Entre ellas estaba la instalación de un colectivo o consejo escolar, que sería responsable de la “auto evaluación” de la escuela, integrado por docentes, personal administrativo y obreros, representantes de los trabajadores, alumnos mayores de doce años y un delegado del departamento de educación.

John Dewey consideró que lo más importante era la organización de un ambiente social estimulante en la escuela, cuyo elemento esencial sería la comunicación, es decir, el “proceso de compartir la experiencia hasta que ésta se convierta en una posesión común”, de ahí “La trinidad de los temas escolares la constituyen la materia de estudio, los métodos y la administración”.

La historia de la pedagogía está llena de experiencias exitosas de superación de los medios, de la organización y de la gestión a los fines pedagógicos, muchas de ellas desaparecidas por razones políticas. Se separó lo administrativo de lo pedagógico; los objetivos del proceso; la evaluación de la enseñanza; y el aprendizaje de los recursos. La escuela como centro de renovación escolar y los docentes como agentes principales de la misma fueron sustituidos por los especialistas en administración y currículum, quienes pretendieron dirigir la educación desde fuera. (Nacarid Rodríguez, 1995).

Si bien este tipo de administración dominó por mucho tiempo, en la actualidad se ha generado un vuelco a las nuevas tendencias administrativas, la cual podemos denominar como "Gestión", estas surgen debido a las exigencias del mundo globalizado y así poder dar solución a las problemáticas del sistema actual.

La gestión se define como el proceso mediante el cual el equipo directivo determina las acciones a seguir, (planificación), según los objetivos institucionales, necesidades detectadas, cambios deseados, nuevas acciones solicitadas, implementación de cambios demandados, y las formas como se realizarán estas acciones, (estrategias- acción) y los resultados que se lograrán.

La gestión puede considerarse desde, el Área Empresarial y el Área Educativa, para llevar a cabo una gestión en el área educativa se debe considerar que es un proceso de articulación entre diversas acciones que tienen una intención plasmada desde la organización formal (jardín infantil - escuela) de esta manera cumplir un propósito para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en, con y para la comunidad educativa.

En la gestión educativa, o en otra área, existen variados modelos que se utilizan ante una sociedad mercantilista, son llevadas a cabo mediante diferentes estrategias, abarca mayor flexibilidad, en cambio, la administración, obedece a un poder burocrático, porque es un modelo teórico y estructurado, que se mantiene en el tiempo por cumplimiento de tareas.

Existen diversos autores que se refieren a los procesos administrativos para llevar a cabo la formación, los sitúan en los diferentes sistemas en que interactúan, y, algunos también en el desarrollo del contenido de la investigación, cabe señalar que no existen unanimidad en la aplicación del concepto de modelo de gestión.

¿Cuáles pueden ser los problemas más recurrentes que afectan la intención educativa, es decir la gestión educativa? La concepción de la unidad educativa como un sistema cerrado, es decir muchas instituciones formales no posee apertura ni reciben retroalimentación de la comunidad circundante.

Otro problema es la centralización excesiva de las decisiones y la jerarquización organizativa, sólo los directivos toman las decisiones, no considerando a los otros funcionarios de la institución y esto lleva a la ausencia de responsabilidad compartida, por lo tanto los directivos al asumir tantas responsabilidades y no asignar funciones o roles a otros profesionales ya sea por falta de recursos, carencias de tiempo, o dediciones personales, entre otros, no se evalúan los resultados obtenidos, por lo tanto el proceso de selección del personal para cumplir ciertas acciones desde las decisiones rutinarias, nuevas, tácticas o

estratégicas muchas veces se ven interrumpidas perdiéndose la imagen de un líder en una comunidad educativa. (Urbina, 2004)

Para profundizar los modelos se deben tener en cuenta diversos criterios que permitirán un análisis y una descripción, entre ellos, se encuentran los fundamentos teóricos y el estado de la investigación del desarrollo de la formación, la intervención de los programas concretos, evaluación de los resultados y la organización de la gestión del proceso de formación. .A partir de esto surge la **modalidad de gestión**, que es llevar a la práctica los diversos modelos de gestión, pueden ser uno de ellos, adoptar diversas modalidades que implica realizar acciones concretas, que se llevan a cabo en un jardín infantil, para lograr los objetivos propuestos, por lo tanto, requiere de una participación real y efectiva de todos los estamentos que la componen, que obedece al proyecto educativo de la institución o también puede llevarse a cabo un modelo en forma inconsciente sin tener clara los fundamento de éste, surgiendo diversas modalidades de gestión escolar. (Francisco Imbernón, 2002).

➤ **Modelos de Gestión Aplicados a la Escuela.**

Para profundizar en la gestión educativa: los modelos de gestión aplicados en la escuela, realizamos una selección desde aquellos que puedan obedecer a las diversas experiencias educativas.

Modelo tecnológico proveniente de las corrientes tradicionales de administración educacional y de las teorías tecnocráticas del currículo:

Modelo de Taba.

La propuesta de Tyler y Taba intentan desde posiciones conductistas trascender los límites de los aspectos técnicos de la formulación de objetivos y dar una mayor apertura (con orientación funcionalista) a una serie de elementos que consideran determinantes en la elaboración de los programas.

Como señala Canfux (Taba, 1949) “A pesar de que estos presupuestos significaron una búsqueda de una comprensión mejor fundamentada de la enseñanza y de las formas específicas de planificación, la introducción de los “filtros” sociales y psicológicos o el diagnóstico de necesidades permanece con un carácter utilitario limitado al contexto externo de los programas como muestra de una orientación funcionalista ya mencionada.”

No obstante estas propuestas curriculares clásicas hicieron aportes importantes a la práctica del currículum como el tratar de lograr una mayor coherencia e integración de los elementos curriculares, el buscar una fundamentación teórica que permita superar las prácticas empíricas y poco sistemáticas del trabajo curricular. Sin embargo su visión reduccionista del fenómeno educativo no propicia un análisis integral que tome en cuenta todos los elementos que lo determinan y las interrelaciones existentes entre los mismos.

A partir de estos proyectos curriculares clásicos se desarrollan otras propuestas, que aunque difieren en algunas de sus concepciones, tienen en común el vertebrarse en torno a **objetivos conductuales**.

Entre los representantes de este modelo centrado en los objetivos se destacan las figuras de M. Jhonson, R. Mager, Popham, Baker, B. S. Bloom entre otros.

El esquema básico de estos modelos tecnológicos según Álvarez (1987) puede presentarse en los siguientes pasos:

- 1.- Definición de objetivos de institución en términos comportamentales.
- 2.- Identificación de contenidos apropiados para conseguir los fines propuestos.
- 3.- Identificación de materiales-medios de instrucciones específicas.
- 4.- Desarrollo de actividades de instrucción.
- 5.- Comprobación (medición del logro de los objetivos pretendidos o resultados).

Como se deduce del esquema la definición-redacción de objetivos, constituye el centro a partir del cual giran los demás aspectos del modelo para concluir con la comprobación del logro de los objetivos propuestos.

La propuesta de H. Taba constituye una continuidad y un avance en relación a la de Tyler.

La misma parte de la investigación de las demandas y requisitos de la cultura y la sociedad que permitirán determinar los principales objetivos de la educación, los contenidos y las **actividades de aprendizaje**.

Como señala Díaz Barriga, F. (1993) esta autora introduce en el campo del diseño Curricular la noción de diagnóstico de necesidades sociales como sustento principal de una propuesta curricular. De esta manera explicita el vínculo entre institución educativa y sociedad.

En su modelo diferencia dos planos: el primero vinculado con las bases para la elaboración del currículo y el segundo con los elementos o fases a considerar en la elaboración y desarrollo curricular.

En el primer plano plantea la fundamentación científica del currículo a partir de los aportes de las disciplinas básicas sobre:

- Las funciones de la escuela en la sociedad y la cultura.
- Los procesos de desarrollo y aprendizaje en el alumno.
- La naturaleza del conocimiento.

El segundo plano está referido a: objetivos, contenidos y experiencias de aprendizaje así como a los sistemas de evaluación.

El orden de todos estos elementos se traduce en las siguientes fases:

- Diagnóstico de necesidades.
- Formulación de objetivos.
- Selección del contenido.
- Organización del contenido.
- Selección de actividades de aprendizaje.
- Organización de actividades de aprendizaje.
- Sistema de evaluación.

Es conveniente precisar que la noción de diagnóstico de necesidades introducida por Taba, con el tiempo dio lugar a *un reduccionismo en la tarea de elaboración de los diseños curriculares* debido a que se ha considerado cualquier investigación aislada, fragmentada y no el análisis de un conjunto de investigaciones para fundamentar el currículo.

En la obra “El planeamiento curricular en la enseñanza superior” (1992) se realiza un interesante análisis del modelo de B.S. Bloom y colaboradores conocido como Taxonomía de Objetivos, el cual ha tenido una amplia divulgación y aplicación.

Esta propuesta enfatiza la necesidad de establecer objetivos que orienten de modo preciso el proceso de educación y posibiliten una evaluación objetiva de sus resultados. (Teresa Sanz Cabrera, 2004)

Este modelo se puede considerar como Clásico utilizado en la gestión educativa, la manera de llevar a cabo las múltiples acciones para la consecución de los objetivos, se centra en aspectos conductuales y reduccionista, enfocándose en los resultados de la institución, sin considerar a la “Comunidad Educativa”, sin embargo, la mayoría de las experiencias como docentes, nos dieron a conocer este tipo de modelo, desde las propias, y lo arrojado por la entrevista grupal, donde el profesor y alumno/a, poseen una relación vertical más que horizontal. Desde la observaciones/participativas dadas por las prácticas integradas, se reconoció que desde la educación parvularia los niños y niñas deben permanecer sentados en sillas, mirando un pizarrón, donde cada experiencia educativa debe culminar plasmada en una hoja, donde la educadora explica dónde pintar y cómo hacerlo, donde las creaciones de los niños/as no son consideradas como aprendizajes, entre otros.

A nuestro parecer este es un fenómeno educativo reduccionista, no propiciando experiencias significativas, y creemos que, si ocurre al interior del aula, menos permitirá realizar un análisis integral que tome en cuenta todos los elementos que lo determinan y las interrelaciones existentes entre los mismos, ya que, el ser persona es dejado de lado, considerando como un medio para conseguir objetivos, y de esta manera, mantener la cantidad de alumnos/as, y perdurar en el tiempo.

Teoría de la gestión de calidad de JJ. Bruner y otros: Modelo de Calidad.

Es una sistematización de los componentes claves que una institución escolar debe tener en su funcionamiento organizacional. Teniendo como foco el aprendizaje organizativo en su conjunto, basándose en premisas básicas como La gestión de calidad, La visión y Estrategia Institucional, La participación de los integrantes de la comunidad escolar, La Evaluación de Procesos y los Resultados. El modelo explicita las diversas etapas implicadas en la instalación, implementación y desarrollo de sistemas de gestión de calidad. Las seis áreas del Modelo están asociadas dinámicamente a las etapas de la secuencia del mejoramiento: Diagnóstico, Planificación, Implementación y Evaluación; lo cual refuerza el carácter procesal del mismo.

El Modelo de Calidad se basa en las siguientes premisas básicas:

- La gestión de calidad se fundamenta en el conocimiento profundo de los usuarios y beneficiarios, sus necesidades y expectativas, visión y estrategia institucional consolidan la contribución y la forma en que la organización se propone responder a las necesidades y expectativas de la comunidad escolar.
- El Liderazgo Directivo conduce al establecimiento agregar valor y orienta a la comunidad hacia la obtención de los resultados esperados.
- Los integrantes de la comunidad escolar saben cómo contribuir al logro de los fines institucionales, siendo reconocidos por ello.

- Los procesos de gestión tienen como foco el aprendizaje organizacional y se basan en estándares de desempeño y efectividad que son monitoreados sistemáticamente.
- Los resultados son conocidos, analizados e informados a la comunidad escolar y se asume la responsabilidad pública por ello

El Modelo de Gestión Escolar de Calidad considera el desarrollo de 6 áreas para lograr una gestión organizacional efectiva, en función de las que se agrupan diversos componentes específicos.

- Orientación hacia los alumnos, sus familias y la comunidad

Se refiere a la forma en que el establecimiento conoce a los usuarios, sus expectativas y el nivel de satisfacción de los mismos. Analiza la forma en que el establecimiento promueve y organiza la participación de los alumnos, las familias y la comunidad en la gestión escolar.

- Liderazgo Directivo

Aborda la forma en que las autoridades del establecimiento lo conducen y orientan hacia la obtención de resultados, a la satisfacción de los beneficiarios y usuarios y a la "agregación de valor" en el desempeño organizacional. También incluye la implementación de mecanismos de participación de la comunidad en la misión y metas institucionales. Asimismo, considera la forma en que los directivos rinden cuentas y asumen la responsabilidad pública por los resultados de establecimiento.

- Gestión de las Competencias Profesionales Docentes

Comprende el desarrollo de las competencias docentes y considera el diseño e implementación de sistemas y mecanismos de apoyo para generar un liderazgo

pedagógico, la integración de equipos de trabajo, dominio de contenidos pedagógicos y recursos didácticos. Se traduce en sistemas que suponen la existencia y uso de perfiles de competencias docentes, que posibiliten los procesos de selección, capacitación, promoción y desvinculación de los profesionales de la institución.

➤ Planificación

Se refiere a los sistemas y procedimientos sistemáticamente utilizados por el establecimiento para abordar los procesos de planificación institucional (Proyecto Educativo Institucional y Plan Anual) y el diseño del seguimiento y evaluación de los procesos y resultados de lo planificado.

➤ Gestión de Procesos.

Aborda el desarrollo sistemático de los procesos institucionales en el ámbito curricular, pedagógico, administrativo y financiero.

➤ La Dimensión curricular/ pedagógica.

Se refiere a los procedimientos y mecanismos que aseguran la adecuación y mejoramiento de la oferta curricular, su adecuada programación, implementación, seguimiento y evaluación en el aula, asegurando la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje de los alumnos. Incorpora elementos de innovación y proyectos desarrollados al servicio de los aprendizajes.

➤ La Dimensión administrativa.

Se refiere a la instalación de los procedimientos de apoyo a la gestión educativa, tales como los reglamentos internos, registros, normas, definición de roles y funciones, recursos didácticos, infraestructura etc.

➤ La Dimensión financiera.

Incluye los controles presupuestarios, sistemas de adquisiciones, obtención y asignación de recursos a proyectos institucionales.

➤ La Gestión de Resultados

Incluye el análisis de los logros de aprendizaje de los alumnos, medidos en términos absolutos y relativos; la efectividad organizacional expresada en términos de satisfacción de los beneficiarios y usuarios; los resultados financieros y el logro de las metas anuales. Incluye la forma en que se utilizan los resultados para la toma de decisiones respecto de los procesos del establecimiento. (Fundación Chile, 2001)

El modelo de gestión de calidad, difiere del anteriormente nombrado, sin embargo entrega mayor relevancia a la gestión de calidad, para la consecución de objetivos.

Considerando las diversas áreas; como planificación, gestión, dimensión pedagógica y curricular, administrativa, financiera y análisis de los resultados.

De esta manera entrega un Modelo mucho más integral, al surgimiento de una institución y al trabajo pedagógico.

Durante las práctica integradas y profesionales, este modelo no se encontró a cabalidad, ya que, como bien se ha expuesto en la siguiente investigación, se adoptan a las realidades educativas de cada centro, sin embargo, no se debe olvidar aspectos fundamentales del modelo, como son los aspecto mencionado.

Pero se cree que al existir algunos de los elementos, se logra medianamente un trabajo gestión de Calidad, y esto es lo que se debe reformar, si bien se pueden

adaptar convirtiéndose en una Modalidad de Calidad, hay fundamentos esenciales, y es aquí donde carecemos de coherencia entre lo solicitado por la Universidad, y lo presentado por un Centro Educativo: Por ejemplo; Proyecto educativo incompleto, ausencia de lineamientos de la institución, carencia de evaluación en el proceso, delimitar roles de los integrantes de la comunidad educativa, entre otros.

Creemos necesario este tipo de análisis crítico, porque de esta manera se trata de llevar a una reflexión sobre el quehacer profesional, como educadoras de párvulos en formación, y sin duda, a cada uno de los participantes de este proceso de formación, al igual que a los diversos integrantes de los centros educativos, profesionales, técnicos, padres y apoderados, que participan de una manera y otra, en la formación.

Comunidades de aprendizaje de Torres y otros: Modelo: “Comunidad de aprendizaje”.

Una Comunidad de Aprendizaje es una comunidad humana organizada que construye y se involucra en un proyecto educativo y cultural propio, para educarse a sí misma, a sus niños y niñas, jóvenes y adultos, en el marco de un esfuerzo endógeno, cooperativo y solidario, basado en un diagnóstico no sólo de sus carencias sino, sobre todo, de sus *fortalezas para superar tales debilidades*.

La única posibilidad de asegurar educación para todos y aprendizaje permanente y de calidad, es haciendo de la educación una necesidad y una tarea de todos, desarrollando y sincronizando los recursos y los esfuerzos de la comunidad local, con un fuerte apoyo de los niveles intermedios y el nivel central a fin de asegurar condiciones de viabilidad, calidad y equidad. El término “Comunidad de Aprendizaje” (“Learning Community”) se ha extendido en los últimos años, con acepciones diversas que han dado lugar también a políticas y programas muy diversos en todo el mundo, tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo. La diversidad de usos de la noción Comunidad de Aprendizaje (en adelante CA), está atravesada por tres ejes fundamentales: el eje escolar/no-escolar o extra-escolar, el eje real/virtual, y el eje que hace a la gran gama de objetivos y sentidos atribuidos a dicha CA. Así, la CA remite en unos casos al contexto escolar y, más específicamente, a la escuela o incluso al aula de clase; en otros, a un ámbito geográfico (la ciudad, el barrio, la localidad); en otros, a una realidad virtual y a la conectividad mediada por el uso de las modernas tecnologías de la información y la comunicación (redes de personas, de escuelas,

de instituciones educativas, de comunidades profesionales, etc.). Por lo general, sobre todo en los países desarrollados, la noción de CA viene aplicándose a comunidades y realidades urbanas. Asimismo, unos vinculan la CA a procesos de desarrollo económico, desarrollo de capital social o de desarrollo humano en sentido amplio; otros ponen el acento en torno a categorías de ciudadanía y participación social. En general, lo que predomina hasta hoy es la noción de comunidad más que la de aprendizaje. De hecho, salvo quizás por algunas versiones de CA más apegadas al ámbito escolar, hay escasa atención sobre los aspectos pedagógicos.

La “Comunidad de Aprendizaje”, en diversas acepciones y enfoques, resulta reconocible como aspiración y como experiencia histórica en todos los países. No obstante, su reactivación y expansión en el contexto actual se explica por un conjunto de factores, entre otros:

Algunas de las ideas expuestas aquí fueron desarrolladas como parte del ideario de la Iniciativa "Comunidad de Aprendizaje" lanzada a fines de 1997 por la Fundación Kellogg, siendo la Directora de Programas de la Fundación para América Latina y el Caribe: Rosa María Torre, se realizaron catorce proyectos los que fueron aprobados dentro de dicho programa, operando en nueve países de la región: Argentina, Brasil, Chile, Ecuador, Haití, México, Perú, Uruguay y Venezuela.

También la "educación comunitaria" remite a nociones y realidades diversas: algunas más cerca de la "escuela comunitaria", a su vez con variantes importantes, para trabajar desde ella (Una Escuela Abierta a la Comunidad) y por fuera de ella (Acciones Complementarias a la Escuela), a partir de la acción de

ONG u otras entidades públicas o privadas); otras más cerca de la de "comunidad que educa". La educación tradicional y la educación en medio indígena han desarrollado diversos modelos, algunos de ellos propios y específicos, de "educación comunitaria".

Una Comunidad de Aprendizaje implica revisar la distinción convencional entre escuela y comunidad, así como entre educación formal, no-formal e informal, y los modos convencionales de ver y concretar las vinculaciones entre ellas. La escuela es, por definición, parte de la comunidad, se debe a ella, está en función de ella; docentes y alumnos son al mismo tiempo agentes escolares y agentes comunitarios. La familia tiene valor por sí misma, y no se subsume en "la comunidad". Por otra parte, y puesto que la escuela no es la única institución educativa, la necesidad de la articulación se extiende a todas las instancias educativas, entre ellas y con el conjunto de instituciones presentes a nivel comunitario. La Comunidad de Aprendizaje, así, no resulta de la suma de intervenciones aisladas, o incluso de su articulación, sino que implica la construcción de planes educativos establecidos.

Los alumnos como sujetos de aprendizaje Alumnos y educadores como sujetos de aprendizaje.

¿Qué implica organizar una comunidad de aprendizaje?

- Concentración en torno a un territorio determinado.
- Construir sobre procesos ya en marcha.
- Niños y jóvenes como beneficiarios y actores principales
- Procesos participativos en el diseño, ejecución y evaluación del plan educativo.

- Proyectos asociativos y construcción de alianzas.
- Orientación hacia el aprendizaje y énfasis sobre la innovación pedagógica.
- Revitalización y renovación del sistema escolar público.
- Prioridad sobre la gente y el desarrollo de los recursos humanos.
- Intervención sistémica y búsqueda de articulaciones.
- Sistematización, evaluación y difusión de la experiencia.
- Construcción de experiencias demostrativas.
- Continuidad y sustentabilidad de los esfuerzos.
- Procesos y resultados de calidad con uso eficiente de los recursos.

(Comunidad de Aprendizaje, 2001)

A partir de lo expuesto por Torres, podemos señalar que este tipo de modelo estuvo presente en algunas de las experiencias educacionales, sin embargo, creemos que es necesario aclararlo en un Jardín infantil o escuela, ya que, las experiencias nos arrojan que es aplicado “implícitamente”, es decir, inconsciente, sin tener claridad en los fundamentos de ello. Pese a lo anterior, en una de las prácticas integradas fuimos involucradas como parte de una comunidad educativa, considerando aspectos profesionales y personales, de esta manera, se aclararon roles, funciones, y de que manera, dado el año cursado, podíamos participar. Uno de los registros de nuestros diarios, señala un ejemplo:

“Me sentí feliz, al reconocer que en mi séptimo semestre de carrera, participé realizando un taller a los padres y apoderados...logré apoyar la construcción de pautas para el desarrollo integral de los párvulos”

He aquí una comunidad de aprendizaje, desde la capacidad profesional adquirida hasta ese momento determinado, logramos ser un aporte al proceso educativo, de

esta manera la visión de sólo aprendiz, cambia, convirtiéndose en retroalimentación, profesionales institución, alumna de educación parvularia, padres y apoderados, de esta manera favorecer el desarrollo de los párvulos mancomunadamente.

Sin embargo, debemos llegar más allá, la Comunidad de Aprendizaje resulta interesante desde el punto de vista que todos de una u otra manera podemos aportar en la consecución de objetivos, y cumplir con la visión y misión de un centro formal.

Y si bien puede resultar una aspiración, depende, en la mayoría de los casos, de las oportunidades entregadas, para desempeñarse como profesional, sin olvidar el ser persona, ya que al realizar un trabajo con personas, como es educar, se deben considerar, aspectos emocionales, intrínsecos, para lograr una pedagogía más humanitaria, horizontal, dando el lugar al otro/a, sea párvulo, profesional, padres, u otra persona que se vincule al proceso; Comunidad Aprendizaje.

El “saber hacer”, implica realizar algo de la mejor manera posible, desde los fundamentos que justifiquen ese hacer, sin embargo, en la mayoría de los centros no ocurre, aunque existen excepciones, nuestra revisión de documentos, plantean minoritarios.

Por lo tanto, este modelos, nos lleva a una reflexión de tipo práctica, para que al momento de asumir como profesionales, cambiemos ese espíritu conformista y egoísta, frente al trabajo pedagógico, porque para que se logren los objetivos se debe considerar primero el trabajo con personas, por esto, no asentarse sólo en los resultados, y por último, trabajar en equipo, desde los aportes personales, en pro de la institución.

➤ **Momento 3: Análisis, interpretación, y Reflexión de las Categorías.**

Desde la Entrevista Grupal.

Desde la información recopilada en la entrevista grupal, procedimos a triangular, cada una de las preguntas orientadoras, así de esta manera aclarar modelos de gestión educativa.

A continuación se entregan las categorías obtenidas, desde los diversos temas abordados en la Entrevista Colectiva, que obedecen a las experiencias, los Modelos de Gestión y el Perfil entregado por la Universidad de Viña del Mar.

1.-Categorías obtenidas desde las Prácticas Integradas cursadas durante cuatro años de carrera universitaria.

- Acercamiento a la realidad para adquirir conocimiento
- El rol de la educadora de párvulos guía no es asumida desde esta perspectiva, sino como una educadora que asigna tareas a la alumna.
- Los períodos de práctica integrada debieran tener una mayor continuidad.
- En los centros educativos las educadoras de párvulos demuestran resistencia al cambio a las innovaciones pedagógicas que traen las alumnas en formación.

2.- Categorías obtenidas en relación al modelo que prevalece en las Práctica Integradas cursadas durante cuatro años de carrera universitaria.

- De acuerdo a la información recolectada el modelo de las prácticas integradas del grupo entrevistado es modelo tecnológico proveniente de las corrientes

tradicionales de administración educacional y de las teorías tecnocráticas y modelo de calidad.

3.- Categoría en relación a definición de práctica profesional

- No existe claridad en la definición en cada uno de los entrevistados sobre práctica profesional.

4.- Categoría en relación a diversas habilidades desarrolladas en la primera práctica profesional 2006 en los períodos de:

- Inicio: Desorientación – entusiasmo
- Desarrollo: Aprendizaje – conflictos y resolución de conflictos.
- Finalización: Aprendizaje – perfil profesional.

5.- Categoría de la primera práctica profesional primer semestre 2006

- De acuerdo a la información recolectada el modelo de las prácticas integradas del grupo entrevistado es modelo tecnológico proveniente de las corrientes tradicionales de administración educacional y de las teorías tecnocráticas y modelo de calidad.

6.- Categoría de perfil profesional entregado por la Universidad de Viña del Mar.

- El modelo de las prácticas integradas del grupo entrevistado es modelo tecnológico proveniente de las corrientes tradicionales de administración educacional y de las teorías tecnocráticas y modelo de calidad.

➤ **Análisis de las Categorías.**

1.- Categorías obtenidas desde las Prácticas Integradas cursadas durante cuatro años de carrera universitaria.

Acercamiento a la realidad para adquirir conocimiento

En la entrevista grupal se resaltó la importancia que alumnas vivenciaran la realidad, esto quiere decir contrastar la teoría con la práctica, por lo que es positivo para nuestra formación educacional como futuros profesionales de la educación. Conocer las diferentes realidades educativas nos permite ir construyendo nuestro propio conocimiento de la realidad en que nos desempeñamos, si entendemos a esto como “un conjunto de datos sobre hechos, verdades o de información almacenada a través de la experiencia o del aprendizaje (a posteriori), o a través de introspección (a priori). El conocimiento es una apreciación de la posesión de múltiples datos interrelacionados que por sí solos poseen menor valor cualitativo. Significa, en definitiva, la posesión consciente de un modelo de la realidad en el alma.” (*Enciclopedia libre Wikipedia Foundation, 2006*).

Podríamos decir entonces que conocer es poder. Por lo que las educadoras y educadores debemos tener ese poder, el poder de transformar, cambiar, innovar, crear y sólo podemos lograrlo a través del conocimiento de lo que estamos haciendo.

El rol de la educadora de párvulos guía no es asumido desde esta perspectiva, sino como una educadora que asigna tareas a la alumna.

El rol que cumple la educadora guía es muy importante, ya que, son un apoyo del “quehacer” educativo, especialmente en esta etapa de formación, que son las prácticas pedagógicas integradas, las cuales fueron nuestros primeros acercamientos a la realidad de la educación, y dependiendo de cómo son esas experiencias se va configurando (a través de un proceso) el perfil del futuro educador/a. Por lo tanto, es importante que las educadoras guías no sean sólo profesionales que designan tareas, como suele suceder en muchos de los casos, en donde nuestras colegas lo pudieron expresar en la entrevista grupal, donde se debe dar mayor énfasis a lo importante y significativo que son las primeras experiencias para las alumnas, es verdad que se nos da la posibilidad de realizar actividades, pero son pocas las ocasiones en donde esas actividades o experiencias de aprendizaje son guiadas o criticadas por las educadoras guías, pensamos que se tiene que valorar y reconocer la creatividad, el entusiasmo y “las ganas de aprender de las alumnas”, por lo tanto apertura a la innovación, o por lo menos, a realizar cambios.

Por otra parte, se dice que “las alumnas van aprender”, pero muchas son las veces que salimos desmotivadas porque la realidad que nos toca vivir. Idealizamos nuestras prácticas en forma muy diferente a la que se vive a diario, es ahí donde nos damos cuenta que la teoría dista de la práctica. Las alumnas nos encontramos en serios conflictos en relación al rol como educadoras de párvulos, y surgen preguntas tales cómo ¿ la educación requiere cambios?, pero luego de

ver la realidad y ver que aquellos profesionales que están a cargo de nosotras sólo nos designan tareas, nos miran como personas que van a ayudar a cooperar con su trabajo, beneficiarse de sus cumplimientos de roles, no como personas que estamos conociendo por primera vez la realidad educativa, ¿Por qué la educadora guía, en algunos casos, no cumple con esa función?.

Como mencionamos antes son muchos los factores que inciden en que la educadora no realice esta función, quizás falta de información, aspectos emocionales, o por sobre trabajo, entre otros.

Quizás falta información de lo que las educadoras guías tienen que hacer con las alumnas o lo que las alumnas tienen que realizar en los centros educativos en las prácticas integradas, de ahí la necesidad de coherencia entre Universidad y Centro Educativo; dada la importancia que estas prácticas integradas de cuatro años, ya que, son los primeros acercamientos a la realidad educativa, en la que en un futuro nos encontramos insertas, y se debe considerar la importancia del rol de la educadora guía en nuestra formación, ya que depende de ellas y de la alumna en formación, entregar las oportunidades de ser alumnas proactivas dentro del aula. Es también en esta etapa donde nos preguntamos lo que verdaderamente queremos, se puede decir que este acercamiento a las aulas, es el principio de un proceso de formación, en donde en muchos casos las alumnas ven verdaderas debilidades de lo que son las modalidades de gestión dentro de las prácticas integradas, sin duda, pueden motivar o desmotivar a la alumna en proceso de formación, de ahí la necesidad de la elección de centros

educativos, con diversas alternativas y que permitan realizar lo solicitado en el proceso, para lograr alcanzar el perfil profesional deseado.

Los períodos de práctica integrada debieran tener una mayor continuidad.

Encontramos positivo la incorporación, desde un primer momento a las prácticas integradas, ya que, como mencionamos anteriormente nos da un acercamiento a la realidad, pero ¿Qué tan continuado es ese acercamiento a las realidades educativas? Cabe también mencionar, lo importante que sería que nuestras prácticas integradas fueran más continuadas, por ejemplo: tres veces semanales, ya que, el asistir una vez por semana nos imposibilita llevar un ritmo de lo que estamos haciendo con los niños y niñas, y lo que está pasando en los centros educativos, para poder conocer mejor a los niños y niñas, e integrarnos y ser más partícipes de las experiencias que se viven, de esta manera, poder tener una experiencia al máximo de lo que son nuestras prácticas pedagógicas integradas, y ver si esa es la verdadera realidad educativa. (En algunos casos los centros cambian los modelos educativos, cuando vienen personas ajenas al establecimiento). Los períodos de práctica integradas debieran tener una mayor continuidad, con el objetivo de reconocer los nuevos métodos de trabajo que las alumnas van implementando en las instituciones educativas, y así, puedan aceptar las nuevas propuestas y teorías que están surgiendo en las ciencias de la educación. Pero muchas no son valoradas por los centros, a juicio grupal, no existe un lazo frecuente de credibilidad con respecto las propuestas didácticas que ofrecen las alumnas. En algunos casos, sentimos que los centros educativos se resisten al cambio, carecen de flexibilidad frente a nuevas propuestas y de ahí

surgen preguntas como; ¿Qué es lo que hacemos?, ¿Cómo intervengo?, ¿somos capaces de hacerlo?, ¿Estamos capacitadas para realizar cambios en los centros que no quieren tenerlos?. ¿La continuidad de las prácticas pedagógicas beneficia la formación de las alumnas? O sólo ¿Es un acercamiento a la realidad que nos va a tocar vivir?, y si así fuese, ¿Nos preparan para las diferentes modelos de gestión que existen en los sistemas educativos?

En los centros educativos las educadoras de párvulos demuestran resistencia al cambio a las innovaciones pedagógicas que traen las alumnas en formación.

“Cambio educativo significa la acción planificada con el fin de producir una innovación (modificaciones de estructuras o sus operaciones) cuyo término representa un mejoramiento en la unidad educativa en orden al logro de sus objetivos” (Hellriegel, D.Jackson, S.Slocum, 2002.)

Generalmente en los centros educativos no valoran el rol de las educadoras en formación, como gestoras de nuevos proceso educativos, que nos puedan potenciar y desarrollar aptitudes frente al desarrollo profesional que estamos adquiriendo y a la vez favorecer una educación de calidad, oportuna y pertinente, que propicie aprendizajes relevantes y significativos para los niños y niñas.

Los centros educativos, en general, se resisten al cambio que las alumnas quieren realizar en sus procesos de prácticas, sin embargo, la mayoría de nosotras lo intentó, dando buenos resultados, aunque en otros casos no fue así , a nuestro juicio, los modelos educativos que permanecen en el tiempo cuestan “derribarlos” e innovar, e incluso es dificultoso, realizar pequeños cambios. A

veces cuesta llevar a la práctica lo estudiando en nuestras aulas universitarias, para provocar cambios, por ejemplo; de nuevas estrategias de aprendizaje.

Las alumnas, en su mayoría, se enfrentan a sus prácticas con entusiasmo, ideas innovadoras, y proactividad, pero cuando queremos generar cambios estos no se logran como se espera en un principio, a nuestro juicio, por factores como; la falta de continuidad de las prácticas, los centros educativos y sus formas de aplicar didácticas, la educadora guía que no acepta el cambio, o simplemente por excesivo trabajo no brinda importancia, por la carencia de personal que trabaja en las instituciones educativas, se jardín o escuela. Creemos que es importante preguntarse ¿Se logrará cambiar la realidad educativa que no desea ser cambiada o por otras circunstancias no puede llevarse a cabo un cambio? O si se logran estos cambios ¿Qué sucederá cuando las alumnas terminen su período de práctica integrada, volverán las instituciones educativas a la realidad tradicional? Entonces ¿Para que generar cambios? Es aquí donde nuevamente la teoría no va de la mano, las alumnas tenemos muchos ideales teóricos de lo que son las metodologías de aprendizaje de los niños, contenidos teóricos significativos, pero qué pasa con la realidad, no es lo mismo, es por eso que, consideramos que los contenidos que se entreguen vayan de acuerdo acorde a las vivencias como practicantes y de acuerdo a la realidad educativa. El diseñar nuevos mecanismos o procesos para el mejoramiento de las actuales modelos que existen, con el propósito de mejorar los resultados educativos. Un cambio educativo, es para mejorar y fortalecer como también desarrollar y alcanzar en relación a los objetivos educativos.

2.- Categorías obtenidas en relación al Modelo que prevalece en las Prácticas Integradas cursadas durante cuatro años de carrera universitaria.

- De acuerdo a la información recolectada el modelo de las prácticas integradas del grupo entrevistado es modelo tecnológico proveniente de las corrientes tradicionales de administración educacional y de las teorías tecnocráticas y modelo de calidad.

En nuestras prácticas pedagógicas integradas encontramos diversos aspectos educativos, éstos permitieron construir conocimiento como alumnas en formación de educación parvularia, identificando falencias profesionales dieron la posibilidad de ir mejorando y solicitando apoyo, desde otros profesionales de la educación y revisión bibliográfica, o a través de la retroalimentación de experiencia.

Esta posibilidad nos permitió contrastar la teoría con la práctica, y así darnos cuenta que existía una distancia entre la realidad educativa y la teoría. Además identificamos contenidos necesarios, existiendo un desorden en la construcción de conocimientos entregados; a través del tiempo logramos reconocer que existían asignaturas que debían reforzarse, o trabajarlas al momento que las alumnas adquirieran mayor experiencia y madurez profesional, para poder participar, opinar y criticar.

Otro de los aspectos importantes de rescatar de la práctica integrada, fueron las diversas metodologías de trabajo, implementación de un currículo en la práctica, manejo de grupo, resolución de inquietudes profesionales, utilización de emergentes, intervenir en algún momento de la rutina de trabajo, entre otras.

Esto justifica el Modelo de Calidad, que sin duda entregó aspectos necesarios para nuestro desempeño actual como educadoras de párvulos, sin embargo, también presenciamos en una misma realidad educativa el modelo tecnocrático, ya que, creemos que es escasa comunicación entre las alumnas en práctica y la educadora guía, transformando el trabajo pedagógico de una alumna en sus primeros años como apoyo momentáneo a la educadora de planta, dejando de lado la importancia que esto requiere, donde la educadora de párvulos descansa en ciertas tareas que pueden resultar rutinarias.

Considerando el tiempo que se realizan las prácticas integradas, vemos necesario mayor continuidad de estos períodos de aprendizajes, para asumir un rol profesional, lo que no significa que sea la educadora a cargo del nivel.

Por otra parte, creemos que las educadoras guías, o en muchos casos, asistentes guías, posee escasa información, y falta de coordinación entre universidad y centro de práctica, para dar claridad del trabajo y la finalidad de la presencia de una alumna en su práctica integrada.

3.- Categoría en relación a definición de práctica profesional

No existe claridad en la definición en cada uno de los entrevistados sobre práctica profesional

4.- Categoría en relación a las habilidades desarrolladas en la práctica profesional desarrolladas, el primer semestre, del año 2006.

Período de Inicio:

La **desorientación** existe de acuerdo a lo arrojado en la entrevista grupal, una de las categorías más repetidas por las profesionales en formación, fue la desorientación de las Prácticas Profesionales en lo que respecta al inicio de ésta.

Desde una primera mirada, podemos señalar dos perspectivas:

Desde un **ámbito teórico**, entendemos que la Universidad de Viña del Mar, propone a su personal Profesional con una intencionalidad académica con y para el alumnado que ingresa anualmente a la carrera de Educación Parvularia.

Para ello existe una malla curricular que orienta a los docentes a formar un Profesional idóneo a las necesidades actuales de la sociedad, en un tiempo determinado.

Desde la explicación debieran las Profesionales en Formación sentirse con las orientaciones necesarias para enfrentarse al proceso final, junto con identificar sus capacidades intelectuales, reconocimiento de habilidades, aptitudes, entre tantas otras características fundamentales en una Práctica Profesional, considerando la importancia de la misma.

El otro ámbito, alude al **aspecto Personal**, Desde éste nos referimos a que también existen factores individuales, característicos de cada ser humano, como por ejemplo, la manera de conllevar las relaciones interpersonales, las experiencias previas de cada uno y cada una, la edad, los factores ambientales y personales que puedan incidir en el sentimiento de la desorientación, disponibilidad frente a las situaciones presentadas, la seguridad en un mismo y las

capacidades personales, entre otras, las cuales van a favorecer o no, a las Profesionales en Formación, al sentirse orientadas, capaces, competentes en las situaciones que se les presenten en el período que persiste una Práctica Profesional.

Frente a una experiencia nueva, la desorientación no debiera ser parte de la problemática, considerando que existen metodologías académicas y profesionales de la educación, que debieran preparar a la profesional en formación en un período de práctica profesional para enfrentarse a las situaciones que son parte de su desarrollo, junto con la disposición de cada una de las alumnas.

La desorientación, alude a una falta de conocimientos, por lo que tiene un carácter importante, considerando que es el momento en que la Profesional en Formación, tiene que dar a conocer sus fortalezas y competencias laborales, ya se encuentra en el último período de formación, para ser Educadora de Párvulos, titulada, la cual supone ser competente, y debe cumplir diversas funciones dentro del aula, ante los estamentos, ante la sociedad y en especial en el ámbito educativo, siendo formadora, modelo de referencia, implementadora, investigadora, aspectos en los cuales no puede dudar o sentir que su labor está desorientada.

Otra categoría es el **entusiasmo**, es parte natural y fundamental del ser humano, acentuándose más cuando se ha esperado durante algunos años, el ser parte activa de un centro educativo.

El entusiasmo demuestra que en las Profesionales en Formación, existe interés de aprender cosas nuevas, de dar a conocer y poner a prueba sus propios conocimientos, de participar activamente con los diferentes estamentos que participan en el trabajo pedagógico.

Cada una de las profesionales en formación trata de reflejar, en las Prácticas Profesionales, ganas y esfuerzo para cumplir las metas personales que se ha designado para el proceso final, uno de los más importantes.

Nos podríamos preguntar ¿Cuáles pueden ser los factores que puedan disminuir, en ocasiones, el entusiasmo de Profesionales en Formación?

Tal vez la respuesta la tiene cada una, de acuerdo a sus propias experiencias en este período de tiempo, sin embargo podemos inferir a partir de los datos obtenidos en la entrevista grupal, que la desorientación, punto tratado anteriormente, provoca que el entusiasmo personal, sufra cambios, por lo tanto las expectativas, y la visión de cada una también.

Sin embargo a pesar de estas variables, el entusiasmo y todos los sinónimos que esta palabra conlleva, (empeño, ánimo, emoción, admiración) existe en las Profesionales en Formación, lo cual se considera fundamental para desempeñar un buen trabajo educativo, considerando que los seres humanos actuamos frente a las emociones, y cuando existe motivación, interés, entusiasmo por lograr, mejorar, aprender, etc., los resultados tienen un buen término, final que cada una de nosotras quiere lograr.

Período de Desarrollo.

Definición de Aprendizaje:

- Proceso por medio del cual la persona se apropia del conocimiento, en sus distintas dimensiones; conceptos, procedimientos, actitudes y valores. (Aristos 1999)
- *Es todo aquel conocimiento que se va adquiriendo a través de las experiencias de la vida cotidianas, en la cual el alumno se apropia de los conocimientos que cree convenientes para su aprendizaje. (Aristos 1999)*

Definición de Aprendizaje Significativo:

- El ser humano tiene la disposición de aprender -de verdad- sólo aquello a lo que le encuentra sentido o lógica. El ser humano tiende a rechazar aquello a lo que no le encuentra sentido. El único auténtico aprendizaje es el aprendizaje significativo, el aprendizaje con sentido. Cualquier otro aprendizaje será puramente mecánico, memorístico, coyuntural: aprendizaje para aprobar un examen, para ganar la materia, etc. El aprendizaje significativo es un aprendizaje relacional. El sentido lo da la relación del nuevo conocimiento con: conocimientos anteriores, con situaciones cotidianas, con la propia experiencia, con situaciones reales, etc. (Juan E. León 1998)
- El aprendizaje significativo es aquel que proviene del interés del individuo, no todo lo que aprende es significativo, se dice así cuando lo que aprende le sirve y utiliza por que es valorado para el como primordial y útil (Buscador

Google, Diccionarios del mundo. Es. Español, Sinónimos y Antónimos. España. 1995).

Definición Aprendizaje Social:

- Es la imitación de conocimientos directa o indirectamente por los modelos sociales (Albert Bandura, 1990)
- Aprendizaje por medio de la observación interrelacionado con el medio ambiente (Albert Bandura, 1990)

Frente a las definiciones y el análisis realizado por las tesis, se puede inferir que en el período de desarrollo de las Prácticas Profesionales de cada una de las entrevistadas, prevaleció el **Aprendizaje**, característica que da cuenta de los conocimientos previos de cada una de ellas, los cuales son puestos a prueba y en marcha en un periodo de tiempo determinado.

Los aprendizajes, son parte natural del ser humano, sin embargo cuando nos enfrentamos a la Práctica Profesional, estos aprendizajes previos, se ven potenciados con los aprendizajes, metodologías, formas de trabajo, etc., de las otras profesionales, ya que existe una observación de las conductas y el juicio posterior que se hace sobre ello.

En el período de desarrollo de la práctica profesional, proceso fundamental, en donde estamos trabajando en base a una evaluación previa de los diferentes estamentos (comunidad. Padres y apoderados, personal, niños y niñas, en conjunto con nuestros Proyectos, registrado y evaluados en nuestro Informe Inicial de Prácticas, entre otros).

Estamos en una entrega y recibimiento de aprendizajes con los diferentes estamentos, con metodologías de trabajo, con realidades familiares, con las relaciones interpersonales, con las situaciones conflictivas y emergentes, etc.

Por lo que los aprendizajes y las maneras en que los utilizamos son fundamentales para salir muchas veces victoriosa de lo que se nos presenta diariamente en la práctica profesional.

No sólo vamos a entregar en este proceso de desarrollo, sino que también, a recibir de los demás, retroalimentación, por lo que la disponibilidad de los integrantes, también juega un rol importante, para nutrirse diariamente mejorando la calidad profesional y personal.

Conflictos y resolución de conflictos:

Un **conflicto** lo podemos definir como aquella situación que causa algún tipo de malestar debido a que no se sabe encontrar la solución adecuada o eficaz; es decir, que el problema no es el problema en sí; sino, el carecer o no tener la respuesta que demanda, dicho problema ante una situación determinada y es esto lo que constituye la situación conflictiva; por ello es de gran importancia considerar que la situación ideal para **resolver un problema** no existe, y que cualquier alternativa que sea elegida para dar solución traerá pérdidas y ganancias, pero que al final dejará un aprendizaje.

Un *conflicto* es parte de un problema real, es aquello que nosotros mismos nos creamos por no saber aplicar una respuesta efectiva a una situación dada. Los conflictos tienen relación con el enfrentamiento de las personas o de uno mismo, en donde se demuestra que cada uno piensa y actúa diferente del otro, por algo

somos seres únicos e irrepetibles, por lo tanto se hace urgente saber convivir con los conflictos y la resolución de éstos.

Las diferencias, de opiniones provocadas en el ámbito laboral dan cuenta mala y/o falta de comunicación entre los participantes, que finalmente es lo que genera un conflicto.

Los conflictos también nos llevan a reflexionar sobre nuestro actuar, o el actuar de los demás, por lo que la solución de ellos, también juega un rol fundamental en la problemática en cuestión, ya que solucionarlos indica que hemos reflexionado sobre lo sucedido y las consecuencias que puede traer el no hacerlo. Los problemas pueden ser con todos los estamentos en diferentes circunstancias, la cuales a veces tienen relación las expectativas y el fracaso de las mismas.

Una expectativa habla de la esperanza o posibilidad de conseguir algo de alguien, por lo que constantemente nosotros depositamos expectativas en el trabajo pedagógico, considerando que tiene una intencionalidad.

Por ejemplo; podemos tener expectativas sobre el resultado de una experiencia de aprendizaje con los niños y niñas, la cual no arrojo los resultados esperados, por diversos factores ambientales y personales, (falta de niños presentes, falta de participación, situaciones emergentes etc.)

Esto puede provocar un conflicto, confundiendo las causales de esa falta de resultados con las personas que trabajan en el lugar.

En la Práctica Profesional esto puede ser relativamente habitual, ya que al ser nuestra primera experiencia, ya sea de mayor duración, cantidad de labores

asignadas aumentada, de enfrentamiento a las nuevas realidades, etc. Podrían provocar que las relaciones interpersonales se vieran afectadas en algunos momentos.

Por lo mismo se hace necesario considerar que es parte del aprendizaje, y que una de las estrategias es la comunicación, como medio de superación y soluciones para el bienestar de los participantes.

Período de Finalización.

El **aprendizaje** generado en el período de finalización de la práctica profesional, se refiere a la totalidad de experiencias, contenidos, enseñanzas vividas, las cuales generan aprendizajes los cuales esperan ser utilizados en la vida laboral.

Donde se hace una gran reflexión de los acontecimientos que fueron relevantes y significativos en la vida de cada una, en donde se establecieron lazos afectivos importantes, donde existe una sensación de crecimiento espiritual, personal, y profesional, en donde hubo una calificación que determinó nuestra labor.

Esta cantidad de sentimientos y algunos efectos, nos ayudan a mejorar nuestras prácticas sociales, fundamentales para muchas de las familias de nuestros párvulos.

Cada una lleva consigo experiencias que repetirá a futuro o que esperará modificar con el tiempo, ya que hubo un gran acercamiento a la realidad educativa, y existe un conocimiento real de cuales son las necesidades y las misiones que cada una debiera tener en nuestra carrera profesional.

5.- Categoría del modelo que prevaleció en la primera práctica profesional primer semestre 2006.

- De acuerdo a la información recolectada el modelo de las prácticas integradas del grupo entrevistado es modelo tecnológico proveniente de las corrientes tradicionales de administración educacional y de las teorías tecnocráticas y modelo de calidad.

De acuerdo a la información recolectada el modelo de las prácticas integradas del grupo entrevistado es el modelo tecnológico proveniente de las corrientes tradicionales de administración educacional y de las teorías tecnocráticas, y, el modelo de calidad.

En nuestras prácticas profesionales observamos una mezcla de estos modelos, si bien son muy diferentes y los dos apuntan a maneras de llevar a cabo las prácticas educativas. El modelo tecnocrático fue criticado por la forma de manejar el aprendizaje en las instituciones educativas. Éste aún sigue vigente, y no es extraño que en la actualidad observemos el modelo tradicional fusionado con el modelo de calidad.

En las prácticas profesionales se pudo observar que en algunos centros los niños y niñas, durante una jornada de trabajo, se les consideraban como meros receptores de información; por ejemplo, condicionándolos a una actividad de un libro, en donde debían pintar o marcar todos los objetos de una característica con un mismo color o donde también existía un momento en que los niños y niñas participaban de forma activa, siendo los constructores de sus propios aprendizajes. Por ejemplo, en la participación de un experimento.

Frente a la realidad educativa tramos de intervenir paulatinamente a través de diversas estrategias que permitiera en primer lugar dar a conocer nuestro trabajo profesional como educadoras de párvulos, en segundo lugar ofrecer espacios de aprendizaje a los niños y niñas, para que dieran a conocer sus intereses y necesidades y finalmente innovar en el trabajo pedagógico diario y en las diversas experiencias de aprendizaje.

Es por esto que, creemos que estos dos modelos obedecen a las prácticas profesionales fundamentados por la resistencia que existe al cambio educativo, y por otro lado, existe una inquietud a las demandas solicitadas por la educación actual.

6.- Categoría de perfil profesional entregado por la Universidad de Viña del Mar.

- De acuerdo a la información recolectada el modelo de las prácticas integradas del grupo entrevistado es modelo tecnológico proveniente de las corrientes tradicionales de administración educacional y de las teorías tecnocráticas, y, el modelo de calidad.

El perfil entregado por la Universidad, obedece al Modelo Tecnocrático y Modelo de Calidad, estos modelos creemos que son los entregados para la configuración de la identidad profesional, porque se han dado posibilidades para desarrollar destrezas y competencias laborales necesarias para la educación actual, sin embargo, durante nuestra preparación nos hemos enfocado en los resultados, y, también dista la experiencia educativa, de la demanda del medio, es por esto que,

creemos que el perfil se construye no sólo de la universidad, sino universidad, las prácticas pedagógicas - profesionales, y las características personales.

Al estar insertas en un aula, cambiamos las perspectivas, o mejoramos nuestro perfil profesional, de esta forma, logramos obtener una mejor comprensión de lo que se requiere para mejorarlas. A nosotras pueden entregarnos la posibilidad, para desarrollar propuestas que mejoren el centro educativo, e incluso la enseñanza, la mayoría de las participantes en la entrevista grupal señaló que depende en gran medida del las posibilidades que brinde el jardín o escuela, para desarrollar habilidades o competencias esperadas, que obedezca al perfil profesional que se espera alcanzar.

Creemos desde nuestra experiencia y lo planteado por la entrevista colectiva, que si bien, en la formación impartida, se favorece la construcción de contenidos, durante el proceso de formación, no se puede entregar todo lo necesario para resolver problemas, o buscar soluciones, la mayoría de los aprendizajes se obtienen desde la experiencia y de la reflexión de los propios docentes, que a veces no es consciente, aunque realizamos algo de una u otra manera, esa forma de actuar es por impulso desde la propia experiencia, y casi de manera fortuita se plantean las consecuencias,; si ocurre una equivocación o no, se obtiene el resultado esperado se aprende por ensayo y error.

Glosario.

- **Administración:** Organización de los bienes económicos y disposición de cómo deben usarse. Se utiliza en una sociedad burocrática, asignación de funciones y cumplimiento de deberes.
- **Aptitud:** Capacidad y buena disposición para ejercer o desempeñar una determinada tarea, función o empleo.
- **Burocracia:** (*Del Francés bureaucratie, y éste de bureau, oficina, y el Griego Krátos, poder*). Actividad administrativa que realizan los organismos públicos.
- **Comunidad de aprendizaje:** Una Comunidad de Aprendizaje es una comunidad humana y territorial que asume un proyecto educativo y cultural propio, enmarcado en y orientado a el desarrollo local y el desarrollo humano, para educarse a sí misma, a sus niños, jóvenes y adultos, gracias a un esfuerzo endógeno, cooperativo y solidario, basado en un diagnóstico no sólo de sus carencias sino, sobre todo, de sus fortalezas para superar dichas carencias. (Rosa María Torres)
- **Competencias:** Características personales que han demostrado tener una relación con el desempeño sobresaliente en un cargo/rol determinado en una organización en particular.
- **Competencias Profesionales:** Se definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. "Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber-hacer". El concepto de competencia engloba no sólo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de

comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información, etc., considerados necesarios para el pleno desempeño de la ocupación.

- **Didáctico (a):** Relativo a la enseñanza relacionado con ella o adecuado para ella. Área de pedagogía que se ocupa de las técnicas y métodos de la enseñanza: Es especialista en la didáctica de las matemáticas.
- **Entrevista:** Encuentro y conversación entre dos o más personas para tratar un asunto determinado. Conversación o serie de preguntas y respuestas que entabla un periodista con un personaje de actualidad para difundir sus opiniones.
- **Entrevista grupal:** Consiste en exponer a un grupo de personas a una pauta de entrevistas semi estructurada, sin embargo el entrevistando no es un individuo, sino un grupo de personas, seleccionadas por ser representativas de algún segmento importante o que tengan relación entre sí.
- **Formación:** Acción y efecto de formar o formarse. Educación, instrucción.
- **Formación profesional:** Enseñanza reglada dirigida a capacitar a alguien para un oficio o profesión.
- **Gestión:** Dirección, administración de una empresa. Término utilizado en una sociedad de mercado, presenta mayor flexibilidad y mayor protagonismo de los participantes de una sociedad. Realización de las acciones oportunas para conseguir el logro de un asunto.
- **Hito:** Suceso o acontecimiento que sirve de punto de referencia. Mirar con gran atención sin distraerse y perder detalle.

- **Investigación:** Estudio profundo de alguna materia. Indagación, búsqueda.
- **Mercantilismo:** Sistema económico, desarrollado en los siglos XVI y XVII, que prima el desarrollo y beneficios de la exportación sobre la importación, evaluando la riqueza de un país en el excedente en metales preciosos generado por ella: el mercantilismo considera adecuada la intervención del estado en la economía.
- **Modalidad:** Variante o modo particular en que una misma cosa puede presentarse o manifestarse. Hacer práctico.
- **Modelo:** Representación esquemática o conceptual de un fenómeno, que representa una teoría o hipótesis de cómo dicho fenómeno funciona. Los modelos normalmente describen, explican y predicen el comportamiento de un fenómeno natural o componentes del mismo.
- **Práctica:** Ejercicio realizado con el fin de adquirir la habilitación en una profesión. Llevar a la práctica o poner en práctica los conocimientos. Llevar a cabo, realizar.
- **Perfil profesional:** Es el perfil de las posibles profesiones que podrán ejercer determinadas funciones. Egreso universitario.
- **Perfil ocupacional:** Un perfil ocupacional, es una descripción de las habilidades que un profesional o trabajador debe tener para ejercer eficientemente un puesto de trabajo. Un perfil ocupacional, también es una descripción muy usada en las Instituciones Educativas, en donde se describen las habilidades que los estudiantes adquieren al finalizar su trabajo académico. (Gestiopolis, 2000/2006)

- **Proyecto Educativo:** El P.E.I. es un proceso que se construye entre los distintos actores y entre éstos con el *contexto* escolar, con miras a la consecución de logros y resultados *educativos*, que requieren inicialmente de una *identificación colectiva* articulada siempre la política educativa del país. Un Proyecto Institucional entrelaza dos esferas: la macropolítica y la micropolítica. Es en el P.E.I. donde la autonomía de la escuela se hace realmente efectiva. (Geiler R, 1997).
- **Reflexión:** Hecho de considerar detenidamente algo.
- **Sistematización:** define como un proceso de recuperación, tematización apropiación de una práctica formativa determinada, que al relacionar sistémica históricamente sus componentes teóricos – prácticos, permite a los sujetos comprender y explicar los contextos, sentido, fundamentos, lógicas y aspectos. Problemáticos que presentan la experiencia, con el fin de transformar y cualificar la comprensión, experimentación y expresión de las propuestas educativas de carácter comunitario.”
- **Transdisciplinariedad:** El cual desea ir “más allá” (trans), no sólo de la uni-disciplinariedad, sino también, de la multi-disciplinariedad y de la inter-disciplinariedad. Aunque la idea central de este movimiento no es nueva, su intención es superar la parcelación y fragmentación del conocimiento que reflejan las disciplinarias particulares y su consiguiente hiperespecialización, y, debido a esto, su incapacidad para comprender las complejas realidades del mundo actual, las cuales se distinguen, precisamente, por la multiplicidad de los nexos, de las relaciones y de las interconexiones que las constituyen. Este movimiento que, por su

gran apertura, es mucho más amplio y receptivo que una “escuela” ideológica con reglas fijas de pensamiento, ha sido impulsado, sobre todo, por la UNESCO y por el CIRET (Centro Internacional de Investigaciones y Estudios Transdisciplinarios) de Francia.

- **Vocación:** Inspiración, facilidad, propensión y aptitud para desarrollar una actividad determinada.

(Extraído de buscador Google. Diccionarios de mundo. es. Español, sinónimos- antónimos. España, 1995)

Capítulo IV: Conclusiones Generales de la
Sistematización.

Capítulo IV: Conclusiones Generales de la Sistematización.

La Sistematización es un tipo de metodología del enfoque cualitativo, a través de este tipo de investigación se logró recuperar la experiencia docente y reconstruir las prácticas integradas y profesionales de las investigadoras y otras profesionales en formación. Partiendo de la enumeración de una serie de hitos relevantes, los que fueron discutidos y analizados por las profesionales en formación, para dar mayor comprensión, y retroalimentar la experiencia.

Las tesoristas partieron recolectando diarios del investigador, informes de prácticas, documentos y fotografías, que fueran recordando los momentos vividos en las diversas instituciones educativas, luego de esta recolección, identificaron posibles hitos relevantes, que fueran de interés como equipo investigativo, permitiendo llegar a un logro, o quizás, una reflexión sobre el trabajo docente.

Luego de ordenar los hitos, desde la recurrencia y la similitud que existía entre las realidades, se realizaron preguntas tales como: ¿Qué ocurrió en las prácticas integradas?, ¿Cómo se interpreta cierto proceder de las educadoras guías?, ¿Por qué las alumnas en práctica son apoyo de las educadoras?, ¿Cuáles son las debilidades de los centros que afectaron a las profesionales en formación, y personas en este proceso? , ¿Cuáles son los aspectos positivos y enriquecedores de las experiencias docentes?, ¿Qué cambiarían de la formación profesional?, ¿Qué modificarían de las prácticas pedagógicas integradas?, ¿Por qué los centros educativos actúan de una determinada manera?, y, de esta forma las investigadoras fueron inmiscuyéndose, en una

temática actual de la educación, que creen fundamental para el mejoramiento del quehacer educativo, ya que, a través de esta metodología que es Sistematizar, lograron analizar y reflexionar sobre la labor y la manera de llevar a cabo una práctica como educadoras de párvulos, a través de compartir de experiencias, discusión y retroalimentación.

De esta forma se acercaron a una temática posible “La Gestión Educativa en los jardines infantiles”, sin embargo, este lineamiento abarca diversos aspectos, lo que les implicó, realizar un análisis detallado, discusiones y relectura de los sucesos relevantes para seleccionar el Eje de Profundización, arrojando una tema específico que es: “Los Modelos de Gestión en el Jardín Infantil”, entiéndase como institución formal que posea nivel parvulario, partiendo desde aspectos a nivel macro, para llegar a la realidad de los jardines y/o escuelas, primeramente se recurrió a revisar el perfil profesional de la Universidad de Viña del Mar, su malla curricular, para compararlo, con los conocimientos entregados por las experiencias de la realidad educativa, y partir de esto, las profesionales en formación identificaron aquellas habilidades de la gestión que poseen, específicamente de los Modelos de gestión, transformados en Modalidades (acción), que si bien, no se conocían de manera explícita como teoría, se aplicaban a diario en los jardines, para analizar de manera más detallada, se realizó una Entrevista Colectiva, de esta manera recolectar otras experiencias relevantes en relación a la Gestión Educativa, y , sin duda, en la experiencia fue donde se reflejaron con mayor influencia. La práctica profesional, donde las profesionales en formación a cargo de un nivel, en su mayoría, y del proceso pedagógico-administrativo, reconocieron aquellas habilidades debilitadas, o competencias que les falta alcanzar.

Es por esto que, esta investigación permitió a las investigadoras, realizar un proceso de recuperación, tematización y apropiación de una práctica formativa determinada, que al relacionar sistémica históricamente sus componentes teóricos – prácticos, les permitió comprender y explicar los contextos, fundamentos y aspectos problemáticos que presentan la experiencia, con el fin de transformar y cualificar la comprensión, experimentación y expresión de las propuestas educativas de carácter comunitario, (La sistematización de las prácticas, 2001). De esta forma, se puede reflexionar sobre la práctica y aprender de ella, apoyado no sólo por la experiencia, sino por fundamentos bibliográficos, que llevaron a las investigadoras a comprenderla.

Si bien, es una Investigación tipo Cualitativo, “La Sistematización” se obtuvo en complemento de la experiencia desde un procedimiento de estudio, diarios del investigador, revisión documental, y entrevista grupal, donde se reunieron a ocho profesionales en formación, las cuales dieron a conocer su experiencia, para luego categorizar, arrojando aspectos relevantes de ésta, y los modelos encontrados en los diversos contextos preescolares, resaltando el Modelo Tecnocrático y el Modelo de Calidad, en las prácticas integradas y profesionales, que si bien, las entrevistadas plantearon características de los mismos, se observó carencia en la identificación teórica de éstos, sin embargo muchas de ellas presenciaron y lo vivieron en sus prácticas docentes. Y en su minoría se preocupó de investigar sobre ello, y la forma de proceder en la práctica, menos de articular saberes de la malla curricular con experiencia docente, para identificar debilidades o carencia de conocimientos, y de esta manera autoreflexionar sobre el quehacer. Las tesis desde lo expuesto reconocieron que pueden investigar y aprender sobre las prácticas, tal como se

realizó en ésta, donde construyeron un conocimiento de base fundamentada sobre los Modelos de Gestión Escolar, Tecnocrático, de Calidad y el De Comunidad de Aprendizaje, reconociendo desde la práctica y desde la teoría, clarificando el quehacer e identificando cuál será el modelo a seguir en las prácticas docentes, sirviendo de referencia las prácticas, integradas o profesionales, para llevar a cabo una modalidad determinada o fusionar dos modelos, que las identifique como educadoras de párvulos, sustentado por un fundamento teórico.

En síntesis, los principales hallazgos desde esta investigación fueron reflexionar sobre el quehacer docente, seleccionando un temática relevante desde las propias prácticas: “Los Modelos de Gestión en el jardín Infantil o Escuela”, identificar aspectos relevantes de la malla curricular y del perfil profesional, y relacionarlo con la formación práctica, entregar un sustento teórico a esa realidad vivida y observada en las instituciones formales, fundamentando cada una de las acciones realizadas, finalmente distinguieron competencias y aquellas carencias al momento de llevar a cabo acciones como educadoras de párvulos.

Se pretende que desde lo arrojado por la presente, se pueda continuar investigando sobre el quehacer docente, y la necesidad de construir saberes desde la propia realidad educativa, de esta manera se pueda relacionar teoría y práctica, y, dar respuesta a múltiples inquietudes que surgen en ese accionar, considerándolos como factores influyentes al momento de mejorar las prácticas docentes, favoreciendo la construcción de conocimientos y la mejora de la labor de las educadoras y educadores de párvulos, intentando provocar un

cambio en la realidad educativa actual, y dando la posibilidad de que otros continúen investigando en esta área de la educación, transformándose los profesores en constantes investigadores del propio accionar, para lograr alcanzar un profesional integral, asumiendo no sólo aspectos pedagógicos, sino también de la gestión educacional, influyente para la las nuevas generaciones y su inserción en la sociedad.

Capítulo V: Bibliografía.

Capítulo V: Bibliografía.

Libros y Revistas revisados:

- Barnechea María, González Estela, Morgan María, “Taller permanente de sistematización, la producción de conocimientos en sistematización”, agosto 1998, Seminario latino americano de sistematización de prácticas de animación sociocultural y participación en América latina, Medellín, Colombia.
- Bandura, A y Walters, RH “Aprendizaje Social y Desarrollo de la personalidad”, 1994, Madrid, España.
- Corbin, Strauss, “Capítulo I: Introducción y la Investigación Cualitativa”, Bases de la Investigación Cualitativa; Técnicas y Procedimientos para desarrollar la Teoría Fundamentada, 2002, editorial Universitaria Antioquia, España.
- Delors, Jaques, “La educación encierra un tesoro”, UNAP, 1996,; Santillana, UNESCO, Madrid.
- Escuela de Humanidades y Cs. Sociales, “Malla Curricular Educador de párvulos, Lic. En Educación”, 2001, Universidad de Viña del Mar, Viña del Mar, Chile.
- Fernández C, Jordan, “La Comunicación Humana, C. Social en el Mundo Contemporáneo”, 2003, segunda edición, Mc Graw, Hill, México.
- García Víctor, “Educación Personalizada”, 1988, Ediciones RIALP, Madrid, España.

- Gelier, R, “Proyecto Educativo Institucional”, Aportes para construir el proyecto educativo institucional, 1997, Buenos Aires, Argentina.
- Gimeno y Pérez Gómez, “Comprender y transformar la enseñanza”, 2002, Editorial Morata, décima edición, Madrid, España.
- Gobierno de Chile, “Bases Curriculares de la Educación Parvularia”, 2001, Editorial Ministerio de Educación, Santiago, Chile.
- Hellriegel, D.Jackson, S.Slocum, J. Administración, “Un enfoque basado en competencias”, 2002, Thompson Editores. S.A. México.
- Imbernón Francisco, “La formación y el desarrollo profesional del profesorado, Hacia una nueva cultura profesional”, Capitulo VII 2002, V Edición, Editorial Graó, Barcelona, España.
- Messina Graciela, “La Sistematización educativa acerca de su especificidad”, 2004, Revista enfoque educacionales, México.
- Nájera Eusebio, “La Sistematización de prácticas profesionales”, agosto 2000, documento, Viña del Mar, Chile.
- Mella Orlando, “Características generales de la Investigación Cualitativa”, Metodología Cualitativa en Ciencias Sociales y Educación. Orientaciones Teórico- Metodológicas y técnicas de Investigación, 2003, editorial Primus, santiago, chile.
- Noel Enwistle, “La comprensión del aprendizaje en el aula”, 1987, Editorial Paidós, Madrid, España.
- Pérez G, “Modelo de Taba; Dos planos en la Teoría del Currículum” , Revista Pedagogía Universitaria, Vol. 9 N° 2 ,2004, Habana, Cuba.
- Prieto, M, “La investigación en el aula: ¿ una tarea posible?”, 1994, ediciones Universitaria, Valparaíso, Chile

- Rodríguez D, “Capítulo VI: El Grupo de Diagnóstico” Diagnóstico de la Organización, 2002, Universidad Católica de Chile, Quinta edición, Santiago, Chile.
- Ruiz Luz, “La Sistematización de las Prácticas”, Septiembre, 2001, documento, Perú.
- Torres Rosa M, “Comunidad de aprendizaje”, Participación Ciudadana y Educación: Una mirada amplia y 20 experiencias en América Latina”, Septiembre 2001, Documento encargado por la unidad de desarrollo social y educación, UDSE, Punta del Este, Uruguay.
- Torres Rosa M, “Comunidad de aprendizaje”, Repensando lo educativo desde el desarrollo local y desde el aprendizaje, Ponencia presentada en el Simposium internacional sobre Comunidades de Aprendizaje, 2001, Barcelona, España.
- Urbina S, “Apuntes de Gestión Educativa”, 2004. Universidad Católica de Valparaíso, Valparaíso, Chile.

Webgrafía o Linkografía revisada.

- Buscador Google,” Definición de competencias”, Sección Productos y Recursos, Diccionario Glosario Administración y Marketing.
<http://www.businesscol.com/productos/glosarios/administrativo/glossary.php?word=COMPETENCIAS>
- Buscador Google, “Definición de modelo”, Las musas de Darwin, volumen II,
http://www.omega.ilce.edu.mx:3000/sites/ciencia/volumen2/ciencia3/070/htm/sec_82.htm.

- Buscador Google, “Diccionarios de mundo” es. Español, sinónimos-antónimos. España. 1995.
- Buscador Google, “Modelos de Gestión de Calidad, 2001”, www.fundacionchile.cl, 2006, Santiago, Chile.
- Buscador Google, “Perfil Profesional y Ocupacional”, Web www.gestiopolis.com, 2000/ 2006, Bogota D.C Ltda., Colombia.
- Martínez M, “Definición de Transdisciplinariedad”, Transdisciplinariedad y Lógica Dialéctica Un enfoque para la complejidad del mundo actual”, <http://prof.usb.ve/miguelm/transdiscylogicadialectica.html>
- Salas Perea Ramón S, “Competencias Profesionales”, Compilación y Resumen Conceptos Básicos de Competencias 2004. http://www.sld.cu/galerias/doc/sitios/infodir/35_conceptos_basicos_de_competencias.doc .
- Torres Rosa María, “Comunidad de Aprendizaje”, La Educación en Función del Desarrollo Local y del aprendizaje, http://www.unesco.cl/pdf/publicac/torres_espa.pdf.

