

Colegiamiento académico institucional

Institutional academic college

Araceli López Chino

Escuela Normal de los Reyes Acaquilpan, México

chino_loara@hotmail.com

Resumen

En la investigación se enuncian los resultados del trabajo colegiado y de academias institucionales desarrolladas en la Escuela Normal de los Reyes Acaquilpan, (ENRA), realizadas semanalmente los jueves de 7:00 a 9:00 horas, permitiendo cumplir con propósitos definidos en una agenda por sesión, derivados de un Plan de Academia que visualiza tareas en común. El objetivo de nuestra investigación es revelar como se trabajan las academias, reconocer las estrategias de enseñanza y aprendizaje más idóneas para el desarrollo de competencias profesionales, de acuerdo con el plan de estudios 2012. Es decir, fortalecer las academias, durante las reuniones, a través de argumentos académicos y la toma de acuerdos para impactar en la mejora del Plan de Estudios (PE). Este tipo de trabajo es operable en tanto que existan “reuniones de pares, de iguales, de colegas, de discusiones ‘cara a cara’ donde se busca un objetivo común” Espinosa (2004).

Es una investigación de corte etnográfico mediante la modalidad de estudio de caso. El caso lo constituyeron 40 docentes que laboran en la ENRA en el Municipio de los Reyes, la Paz, Estado de México. La información mostrada se genera directamente del contexto escolar-real de los sujetos. Las técnicas utilizadas fueron la entrevista semi-estructurada, el cuestionario que constó de 33 reactivos, un seguimiento por escrito de cada sesión de trabajo colegiado y grabaciones por reunión que permitieron describir, explicar e interpretar el trabajo y actitudes de los protagonistas.

Para sistematizar la información nos apoyamos en Hargreaves (1997) quien determina formas básicas de las culturas del trabajo, además de otros elementos que distinguimos en la investigación, así, se jerarquizaron las respuestas en ocho categorías de análisis: sistematicidad del colegiado, impacto en las prácticas de Enseñanza y Aprendizaje, cultura individualista, de

balcanización, de mosaico, colegialidad artificial, colaborativa, y actitud docente en el colegiamiento institucional.

Los resultados revelan que las actitudes docentes ante la colaboración, corresponden a formas de cultura predominantes. Tomando en cuenta los instrumentos aplicados y sustentando la interpretación de las actitudes de los docentes en los teóricos citados y en las fuentes de registro, revisamos que 6 docentes (15.4%) practican la cultura individualista al ser aislados, no dialogan, no comparten, no asisten, no colaboran ni participan, son indiferentes en lo general; 7 docentes (18%) fomentan la cultura de balcanización, pues se fragmentan en subgrupos, no socializan ni comparten trabajo; tienen intereses distintos por lo que resulta difícil trabajar con propósitos comunes; 16 docentes (41%) se manejan bajo una colegialidad artificial al desarrollar un trabajo colaborativo impuesto y subordinado a los propósitos de la administración, lo que no genera colaboración necesariamente, y 10 docentes (25.6%) desarrollan una cultura de colaboración, que está basada en la relación espontánea, de apoyo, planificación, reflexión y empatía. Este último tipo de cultura es la finalidad de la actual formación inicial y permanente del profesorado.

Se concluye que el colegiamiento institucional es una tarea, necesidad, obligación y compromiso de todos los docentes para elevar la calidad de las prácticas de enseñanza y aprendizaje en el nivel superior.

Palabras clave: balcanización, colegiamiento, colegialidad-artificial, individualismo y mosaico móvil.

Abstract

The research reports the results of collegial work and institutional academies developed at the Normal school of kings Acaquilpan, (ENRA), held weekly on Thursdays from 7:00 a.m. to 9:00 p.m., allowing to fulfill defined purposes in an agenda per session, derived from an Academy Plan that visualizes common tasks. The objective of our research is to reveal how the academies work, to recognize the teaching and learning strategies best suited for the development of professional competences, in accordance with the curriculum 2012. That is, to strengthen the academies, during the meetings, to through academic arguments and the taking of agreements to impact on the improvement of the Curriculum (PE). This type of work is operable as long as there are "meetings of peers, peers, colleagues," face-to-face "discussions where a common goal is sought" Espinosa (2004).

It is an investigation of ethnographic cut through the modality of case study. The case was constituted by 40 teachers who work in the ENRA in the Municipality of the Kings, La Paz, State of Mexico. The information shown is generated directly from the school-real context of the subjects. The techniques used were the semi-structured interview, the questionnaire consisting of 33 reads, a written follow-up of each session of collegiate work and recordings per meeting that allowed to describe, explain and interpret the work and attitudes of the protagonists.

In order to systematize the information we rely on Hargreaves (1996) who determines basic forms of work cultures, as well as other elements that we distinguish in the investigation, thus, the answers were ranked in eight categories of analysis: collegiality, impact on teaching and learning practices, individualistic culture, balkanization, mosaic, artificial collegiality, collaborative, and teaching attitude in institutional collegation.

The results reveal that teachers' attitudes towards collaboration correspond to predominant forms of culture. Taking into account the instruments applied and supporting the interpretation of teachers' attitudes in the aforementioned theorists and in the sources of registration, we verified that 6 teachers (15.4%) practice the individualistic culture by being isolated, not talking, not sharing, not attend, do not collaborate or participate, are indifferent in general; 7 teachers (18%) promote balkanization culture, because they are fragmented into subgroups, do not socialize or share work; have different interests so it is difficult to work with common purposes; 16 teachers (41%) are managed under an artificial collegiality to develop a collaborative work imposed and subordinated to the purposes of the administration, which does not necessarily generate collaboration, and 10 teachers (25.6%) develop a collaborative culture, which is based in the spontaneous relationship of support, planning, reflection and empathy. This last type of culture is the purpose of the current initial and ongoing teacher training.

It concludes that institutional collegation is a task, necessity, obligation and commitment of all teachers to raise the quality of teaching and learning practices at the higher level.

Key words: Balkanization, Collegiate, collegiate-artificial, individualism and mobile mosaic.

Fecha Recepción: Marzo 2017

Fecha Aceptación: Julio 2017

Introducción

El objeto de estudio de esta investigación tiene que ver con el desarrollo de las academias institucionales, su dinámica interna y el impacto a los 102 estudiantes de la licenciatura en educación primaria. Nos apoyamos del método etnográfico bajo la modalidad de estudio de caso.

El objetivo general consistió en favorecer la formación de docentes en la Escuela Normal de los Reyes Acaquilpan (ENRA), considerando las orientaciones curriculares que señala el plan de estudios (PE) para la formación de maestros, a partir de reuniones de trabajo colegiado, al intercambiar estrategias metodológicas y experiencias exitosas de enseñanza y aprendizaje como partes fundamentales del enfoque y perfil de egreso de la Reforma Curricular 2012. Esto fue posible al llevar un seguimiento minucioso de cada una de las sesiones, evidencias que permiten describir, explicar e interpretar las prácticas docentes de los formadores, las actitudes y diferencias en el colegiamiento que tienen sus repercusiones en el ámbito educativo de la institución.

De acuerdo con Barraza y Barraza (2014) los términos colegiamiento, trabajo colegiado o colegialidad hacen su aparición en el escenario de las políticas educativas a partir de la reforma educativa iniciada a finales de los años ochenta, principios de los noventa y con mayor fuerza a partir de la reforma curricular 2012 para las escuelas normales formadoras de docentes. Se plantea la necesidad de que los colectivos docentes realicen trabajo conjunto, tomen acuerdos y decisiones en torno a las formas para desarrollar el quehacer docente y la gestión institucional.

La SEP (2003:11) señala que “El trabajo colegiado aumenta la coherencia de la actividad institucional, permite el desarrollo de actividades pedagógicamente enriquecedoras y favorece las actitudes de colaboración y apoyo mutuo para el cumplimiento de las responsabilidades individuales y colectivas”.

El trabajo colaborativo tiene antecedentes relevantes los cuales muestran que en los inicios se le conocía como trabajo en grupo o en equipo; con el paso del tiempo diversos autores plantean nuevos conceptos como son el trabajo cooperativo o aprendizaje cooperativo. Según López (2005) el trabajo en grupo es conocido por la aproximación a los trabajos individuales donde se genera el producto de un trabajo de dos o tres miembros los cuales quedan alejados del resto de los integrantes, y retomando a Gros (2009), podemos diferenciar entre trabajo en grupo, trabajo cooperativo y trabajo colaborativo dentro de las academias institucionales. (Ver cuadro No. 1)

Cuadro No. 1

CUALIDADES PARA EL TRABAJO	TRABAJO EN GRUPO	TRABAJO COOPERATIVO	TRABAJO COLABORATIVO
Interdependencia	No existe	Positiva	Positiva
Metas	Grupales	Distribuidas	Estructuradas
Responsabilidad	Distribuida	Distribuida	Compartida
Liderazgo y Responsabilidad en el aprendizaje	Profesor Individual	Profesor Individual	Compartido Compartida
Habilidades interpersonales	Se presuponen	Se presuponen	Se enseñan
Rol del docente	Escasa intervención	Escasa intervención de la tarea	Observación y retroalimentación sobre el desarrollo de la tarea
Desarrollo de la tarea	Importa el producto	Importa el producto	Importan tanto el proceso como el producto

Gros, (2008). Diferencias entre trabajo en grupo, cooperativo y colaborativo.

Damon y Phelps citados en (Monereo y Duran, 2002) proponen una distinción entre la cooperación y la colaboración; la primera, es una relación que está centrada en la adquisición y aplicación de un conocimiento con habilidades heterogéneas en los márgenes del grupo cooperativo; mientras que la colaboración es una relación centrada en la adquisición y aplicación de conocimientos donde se desarrollan las habilidades.

En la ENRA, el trabajo colaborativo forma parte de un Proyecto Académico Básico (PAB) y es claramente no competitivo. Los docentes de la institución (3) directivos, (7) investigadores educativos, (11) pedagogos A y (19) docentes frente a grupo, forman el cuerpo de 40 docentes, quienes trabajan el plan de estudios vigente (Acuerdo 649), que corresponde a la reforma curricular 2012 en donde el plan de estudios para la formación de maestros de educación primaria se estructura a partir de tres orientaciones curriculares: enfoque centrado en el aprendizaje, enfoque basado en competencias y flexibilidad curricular, académica y administrativa.

El enfoque centrado en el aprendizaje cuestiona el paradigma de la enseñanza repetitiva, de corte transmisivo-receptivo, que prioriza la adquisición de información declarativa, inerte y descontextualizada, mientras que el enfoque basado en competencias desarrolla en los docentes en formación la posibilidad de movilizar e integrar diversos saberes y recursos cognitivos cuando se

enfrentan a una situación problema, donde al encarar la situación, re-construyan el conocimiento, propongan una solución y tomen decisiones en torno a posibles cursos de acción y lo hagan de manera reflexiva.

Es importante tener presentes las orientaciones que rigen la licenciatura en educación primaria pues hacia allá van encaminados los esfuerzos de las diferentes academias institucionales, pues siguiendo a Little (1982), por colaboración definimos una forma de trabajo que se caracteriza por la toma de decisiones conjuntas acerca de la vida en la escuela y por compartir las tareas de enseñanza y de aprendizaje, al considerar la planificación conjunta e intencional con los colegas, de modo que se produce un apoyo y aprendizaje mutuo.

Nos queda muy claro que estamos formado docentes, que se rigen bajo un plan de estudios que precisa el cumplimiento de un perfil de egreso, caracterizado por señalar directamente las competencias genéricas y profesionales a alcanzar por los estudiantes, las actividades que proponen las unidades de aprendizaje en las cuales son afines los cursos, las formas de evaluación semejantes, las situaciones didácticas que recuperan el aprendizaje por proyectos, el aprendizaje basado en casos de enseñanza, el aprendizaje basado en problemas, el aprendizaje en el servicio, el aprendizaje colaborativo, así como la detección y análisis de incidentes críticos, todas ellas orientadas a promover el aprendizaje auténtico en los alumnos.

Además de considerar los problemas personales de los involucrados; éstas situaciones y otras tantas de corte académico son las que se discuten dentro de las diferentes academias, generalmente con una mirada propositiva, luchando contra los grupos de resistencia que no podemos evitar, pero, procurando en la medida de lo posible, ser sistemáticos en los procesos. También se gestionan asesorías y cursos–taller para capacitar y actualizar a la academia general de docentes

Semanalmente, los días jueves se realiza una reunión de dos horas (7:00 a 9:00 horas), donde las academias institucionales trabajan de acuerdo con un calendario de reuniones de academia y trabajo colegiado, programadas, al inicio de cada semestre según corresponda (primero o segundo) del ciclo escolar 2016-2017, y previo conocimiento de los docentes.

Se desarrollan de forma simultánea nueve colegiados diferentes. (Ver cuadro no. 2)

Cuadro No. 2

TIPO DE ACADEMIA	CANTIDAD
a) De grado 1°, 2°, 3° 4°	4
b) Práctica Profesional	1
c) Investigadores	1
d) Asesores Titulación	1
e) Tutorías	1
Cuerpo Académico	1
Total Academias	9

Academias que trabajan en colegiado durante cada semestre. (Ciclo 2016-2017)

Las reuniones son dirigidas por un representante de academia, en ellas se establece una estrategia: las actividades académicas se focalizan en una agenda de trabajo, la participación de los docentes se refleja en un registro de asistencia, se toman en cuenta las acciones registradas previamente en el plan de academia de grado (Plan elaborado por el colegiado docente al inicio del semestre) y se lleva un seguimiento por audio y por escrito de las opiniones, acuerdos, desacuerdos, propuestas y asuntos generales, programando al finalizar cada sesión, la temática que se abordará en la siguiente reunión.

Con todo lo citado, como manifiesta Robustelli (s.f.), que trabajar en forma colegiada es reunir a todos los actores de una institución que están directamente relacionados con la enseñanza de los alumnos, con la finalidad de generar espacios de reflexión sobre la propia práctica para desarrollar nuevas ideas, propuestas, resolver problemas y básicamente enriquecer el trabajo de cada uno de los participantes del equipo colegiado.

En este mismo sentido, SEP (2009), señala que el trabajo colegiado es un medio fundamental para que los miembros del equipo sean capaces de dialogar, concertar, compartir conocimientos, experiencias y problemas en torno a asuntos y tareas comunes, todo esto bajo un clima de respeto y tolerancia.

Sin embargo, los límites del trabajo colaborativo no son siempre congruentes con los límites de la organización formal que como institución se pretende lograr, pues como en todo grupo social se presentan algunas anomalías que afectan el cumplimiento y logro de los objetivos planteados, tal es el caso de docentes que no colaboran, faltan a las reuniones o llegan muy tarde a ellas, trabajan en aislado, solo cooperan si se les “obliga”, son indiferentes a las problemáticas institucionales, trabajan de forma tradicional, se han establecido en una zona de confort que no les

implica capacitación y actualización para una mejor habilitación y desempeño académico.

Intentamos que, desarrollar trabajo colegiado no sea solo un discurso, pues en la vivencia cotidiana, resulta complejo afrontar acciones del colectivo docente que desaniman como lo es la cultura individualista que prevalece en algunos de ellos, como lo señalan Fullan y Hargreaves (1997, p.27) cuando abordan que el aislamiento profesional de los docentes limita el acceso a las nuevas ideas y a soluciones mejores, alimenta y acumula las tensiones internas, no reconoce ni alaba los éxitos y permite que la incompetencia exista y persista en detrimento de los estudiantes [...] el aislamiento y el individualismo tienen muchas causas, entre ellas, la defensa a ultranza contra las críticas y en la tendencia a acaparar recursos; sin embargo, el individualismo también es cuestión de hábito, pues desde el punto de vista histórico, está inmerso en las rutinas de trabajo. El individualismo está profundamente enraizado; con frecuencia, la misma arquitectura de los edificios escolares lo respalda, el horario lo refuerza, la sobrecarga lo mantiene y la historia lo justifica.

Con este panorama enfatizamos el planteamiento del problema de esta investigación: **¿Cómo interpretar el individualismo, la apatía y la indiferencia profesional de los formadores de docentes, en el desarrollo del trabajo colegiado dentro de las academias institucionales que se llevan a cabo como un proyecto académico básico en la escuela normal de los Reyes Acaquilpan?**

El trabajo colegiado existe cuando hay temas comunes a discutir y puntos sobre los que se toman acuerdos. El análisis del PE, las experiencias de trabajo con cada grupo, el papel relevante que tienen las prácticas profesionales en la formación de los docentes, el impacto de las tutorías en la vida profesional de los alumnos, la participación de la comunidad educativa en las tareas del cuerpo académico (CA) institucional, los logros y las dificultades que se van manifestando en el proceso de formación de cada grado de la licenciatura, son cuestiones que demandan un análisis colectivo que reporta información para identificar necesidades pedagógicas específicas que deben atenderse. Este antecedente permite mostrar los objetivos y preguntas centrales que guiaron la investigación.

Objetivo General:

Favorecer la formación de docentes en la Escuela Normal de los Reyes Acaquilpan (ENRA), considerando las orientaciones curriculares que señala el plan de estudios para la formación de maestros, a partir de reuniones de trabajo colegiado, al intercambiar estrategias metodológicas y experiencias exitosas de enseñanza y aprendizaje como partes fundamentales del enfoque y perfil de egreso de la Reforma Curricular 2012.

Objetivos específicos:

- Conocer mediante el consenso del trabajo colegiado las situaciones didácticas implementadas por los docentes para el desarrollo de las prácticas de enseñanza y aprendizaje.
- Conocer las situaciones didácticas que funcionaron a los docentes en el desarrollo del trabajo áulico para determinar a estas como experiencias exitosas.
- Conocer las situaciones didácticas que no funcionaron a los docentes, encontrando debilidades académicas en el proceso para convertirlas en áreas de oportunidad del trabajo docente y de la academia.

Las preguntas de investigación fueron:

- 1.- ¿Cuáles son las ventajas del trabajo colegiado en la escuela normal?
- 2.- ¿Cómo las academias institucionales se convierten en una estrategia de mejora en las prácticas de enseñanza y aprendizaje?
- 3.- ¿Cuál es el seguimiento que le da formalidad y validez al trabajo de las academias institucionales?
- 4.- ¿Cuáles son las secuencias didácticas que promueve el plan de estudios y que las academias consideran en el desarrollo de las competencias profesionales?
- 5.- ¿Cuáles son las razones por las que los docentes demuestran apatía, aislamiento e individualismo ante el colegiamiento?

Método.

En el desarrollo de la investigación, partimos de un diagnóstico institucional, aplicado al inicio del semestre, durante las jornadas académicas de planeación institucional, que arrojó datos sobre la condición real del trabajo colegiado y academias institucionales, fortalezas y debilidades, necesidades académicas de cada colegiado, opinión de docentes y estudiantes sobre la satisfacción del servicio que se ofrece dentro de la escuela normal (EN) y propuestas de mejora.

También fueron insumo de diagnóstico la evaluación que presenta la Unidad de Planeación, Seguimiento y Evaluación (UPSE) como parte básica del Plan de Apoyo a la Calidad Educativa y la Transformación de las Escuelas Normales (PACTEN 2016-2017) y el Programa de Fortalecimiento de las Escuelas Normales (ProFEN), donde en ambos documentos se precisa como recomendable que se favorezca la participación de los colegiados docentes.

El trabajo colegiado posee muchas ventajas, tiene como estrategia principal el trabajo colaborativo, en ese sentido se convierte en una estrategia de mejora para la academia y por supuesto para la institución, donde se asegura la consulta, reflexión, análisis, concertación y vinculación con la comunidad académica representada por las academias institucionales.

En suma dicen Gavilán y Alario (2010) el trabajo colegiado docente a través de la colaboración formal e intencionalmente organizada, se convierte en un pilar importante para la mejora continua de la práctica docente y del plantel en su conjunto, en un mecanismo cohesionador de los esfuerzos individuales y una ruta segura para el logro de los propósitos educativos.

En la ENRA se desarrollan 30-23 reuniones de academia por semestre respectivamente, llevando un seguimiento puntual de cada sesión, y se ilustra en el siguiente cuadro.

Cuadro No. 3. Seguimiento de las reuniones de academia institucional por semestre en la ENRA. (2016-2017).

Tipo de colegiado	No. de reunión agenda da		Agendas Y registros de		No. de reuio nes por		Docentes involucrado s por academia		Docentes asistentes en las academias		Colaboradores y participativos		Registros		Report e de inciden cias		Audios		
	Semestres		Semestres		Semestres		Semestres		Semestres		Semestres		Semestres		Semestres		Semestres		
	1°	2°	1°	2°	1°	2°	1°	2°	1°	2°	1°	2°	1°	2°	1°	2°	1°	2°	
Por Academia y generales	24	21	24	21	24	21	8 a 11		5 a 7		3 a 5		24	21	15	24	21		
Reuniones extraordinarias	6	2	6	2	6	2	8 a 11		5 a 7		5 o (-)		6	2	1	6	2		
Total de reuniones en el semestre	30	23	30	23	30	23	Varían de acuerdo a la academia		No asisten todos		Asisten pero no colaboran		30	23	16	30	23		

Para lograr los objetivos del trabajo, se desarrolló una investigación de corte etnográfico mediante la modalidad de estudio de caso. El caso lo constituyeron 40 docentes incluyendo a los 3 directivos de la escuela. En la investigación, los instrumentos que se utilizaron para recolectar datos, fueron el cuestionario, los registros por escrito, entrevistas a docentes y grabaciones de las diferentes reuniones de trabajo colegiado. (Se muestra arriba en cuadro).

Los instrumentos se estructuraron, considerando:

- Contiene una introducción en donde se da a conocer a los encuestados el objetivo de la investigación y la necesidad y la importancia de contar con su participación de manera anónima.
- Tiene una sección específica de datos generales; en donde se les solicitó a los encuestados, el puesto que desempeñan, su preparación profesional, los cursos que imparten en el plan de estudios 2012, estado civil, sexo, religión, pertenencia a alguna organización política, si tiene hijos y cuántos, niveles educativo en los que trabaja, edad, años de experiencia docente en el nivel e ingreso laboral al plan de estudios 2012.
- Instrucciones, se precisa como responder a las preguntas.
- El cuestionario se constituyó de un total de 33 preguntas de selección múltiple.

Algunos resultados que son significativos para la descripción, explicación e interpretación de las

actitudes de los docentes ante el colegiamiento son:

Dentro del personal docente en relación a su preparación profesional encontramos que 7 de ellos poseen el grado de doctor, 20 cuentan con maestría, 10 son licenciados en educación, 1 es pasante de educación primaria y 2 son técnicos en educación.

Entre los años de servicio del personal: 4 docentes tienen entre 3 y 10 años de servicio; 5 entre 10 y 15 años; 5 entre 15 y 20 años; 9 entre 20 y 25 años; 10 entre 25 y 30 años y 7 cuentan con más de 30 años de servicio.

Lo anterior nos brinda un panorama que explica que el personal docente que labora en la ENRA es de base, pues 25 (62.5%) de los 40 docentes rebasa los 20 años de servicio, han logrado un perfil académico que les mantiene en el status social actual y en el logro de un nivel cultural, social, ideológico y ético que respalda sus actitudes y nivel de compromiso en el trabajo cotidiano.

En el resto del cuestionario encontramos que los docentes reconocen que el trabajo colaborativo es necesario e importante, además de que debe haber una corresponsabilidad en la academia, en cuanto a ideas, motivación, liderazgo, administración del trabajo, sinergia, empatía, autonomía y solución de conflictos.

Los registros, las entrevistas y grabaciones por sesión validan la recuperación de información, aunque en ellos se muestra resultados opuestos al cuestionario, es decir, en el pleno de las reuniones hay docentes apáticos, indiferentes, faltos de compromiso y con poca disposición ante las tareas de la academia.

Interpretamos de acuerdo con Hargreaves (1997) quien distingue cinco formas básicas de las culturas del trabajo: individualismo, balcanización, colegialidad artificial, mosaico móvil y cultura de la colaboración. En cada una de estas culturas hay un nivel de colegialidad más o menos alto y está relacionado con el nivel de cohesión en el grupo.

Las respuestas arrojadas por los 40 cuestionarios aplicados a docentes de la ENRA, se clasificaron en ocho categorías de análisis, cuyo propósito en cada pregunta planteada, estaba encaminado a clasificar, describir e interpretar el trabajo de los docentes dentro de las Academias Institucionales (ver cuadro no. 4). Se muestran a continuación, el problema de investigación, las ocho categorías de análisis y algunas preguntas extraídas del cuestionario base que sirven como ejemplo, posteriormente se grafican las respuestas de los docentes sobre su nivel de colaboración, compromiso, participación, de relación laboral y/o apatía en los procesos de colegiamiento

institucional. De cada categoría solo se retoman como muestra dos preguntas, no todas, también la interpretación es breve, no tan profunda, respetando el espacio señalado para este trabajo.

Cuadro No. 4. CATEGORÍAS DE ANÁLISIS DEL INSTRUMENTO APLICADO

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	CATEGORÍAS DE ANÁLISIS	SUBCATEGORÍAS (ALGUNAS PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN)
¿Cómo interpretar el individualismo, la apatía y la indiferencia profesional de los formadores de docentes en el desarrollo del trabajo colegiado dentro de las Academias Institucionales que se llevan a cabo como un Proyecto Académico Básico (PAB) en la ENRA?	1.- Sistematicidad del trabajo colegiado.	1.- ¿Durante las reuniones de colegiado se definieron propósitos, agenda de trabajo y un registro de asistencia con toma de acuerdos? 2.- Las reuniones favorecieron la participación, el diálogo y el trabajo colaborativo?
	2.- Impacto en las prácticas de enseñanza y aprendizaje a partir de los colegiados.	1.- ¿El trabajo colegiado impacta en la mejora de las prácticas de enseñanza de mi labor docente? 2.- ¿Informo a los estudiantes que algunos trabajos y/o presentaciones que desarrollarán, son acuerdos de evaluación como producto de vinculación académica de mi colegiado? 3.- ¿En qué medida aplico alguna de las estrategias didácticas propuestas por la Reforma Curricular 2012 para la enseñanza y el aprendizaje de mis estudiantes?
	3.- Cultura individualista en la colaboración.	1.- ¿Cuándo hablo lo hago oportunamente y de forma correcta? 2.- ¿Para evitarme conflictos con mi Academia, prefiero trabajar solo (a) de acuerdo a mis tiempos y a mi ritmo?
	4.- Cultura de Balcanización en la colaboración.	1.- ¿Soy muy eficaz cuando se trata de persuadir a las personas que entiendan mi punto de vista o hagan lo que yo deseo? 2.- ¿Dentro de los proyectos que se trabajan en la ENRA, me agrada participar solo con mis amigos o con quien yo me identifico?
	5.- Cultura de Mosaico móvil en la colaboración.	1.- ¿Mis compañeros de Academia tienen la actitud para trabajar en equipo? 2.- ¿Trabajo fácilmente con personas con puntos de vista diferentes al mío?
	6.- Colegialidad Artificial.	1.- ¿Identifica en las reuniones de colegiado a compañeros docentes poco comprometidos e interesados en el trabajo académico? 2.- ¿Comprenden los miembros de mi academia de grado, la visión de colaboración y corresponsabilidad que necesita la institución?
	7.- Cultura Colaborativa.	1.- ¿Apoyo como docente, en la revisión y retroalimentación los planes de trabajo de los alumnos para la práctica profesional? 2.- ¿Todos los miembros de la Academia, compartieron por igual la responsabilidad y el compromiso?
	8.- Actitud docente ante el colegiado.	1.- ¿Me he tomado el tiempo para conocer y entender los valores, gustos, actitudes y necesidades de cada miembro de mi Academia? 2.- ¿Son todos los miembros de mi Academia, personas abiertas a escuchar alguna crítica o recomendación a su trabajo? 3.- ¿Identifica en las reuniones de colegiado, a compañeros docentes poco comprometidos e interesados en el trabajo académico?

Elaboración propia.

Este cuadro base sirve de referente para mostrar la esencia del cuestionario original aplicado a 40 docentes de la ENRA, que fueron la muestra representativa del estudio de caso.

PREGUNTAS	No se/ No puedo contestar	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
	0	1	2	3	4	5
¿Asisto regularmente a sesiones de trabajo colegiado y de academias?	0	0	0	1	3	14
¿Considero que en mi área de trabajo se fomenta el trabajo colaborativo?	0	2	1	5	3	7
¿Durante las reuniones de colegiado se definieron los propósitos bajo una agenda?	0	1	0	1	0	16
¿Las reuniones favorecieron la participación, el diálogo y el trabajo colaborativo?	0	0	0	10	3	5
TOTAL	0	3	1	17	9	42

Se grafican los resultados obtenidos tras la tabulación y sistematización de las preguntas aplicadas y clasificadas en categorías de análisis, acompañadas de una interpretación breve pero precisa, al mismo tiempo que se teoriza.

CATEGORÍA 1) SISTEMATICIDAD DEL TRABAJO COLEGIADO.

Cuadro no. 5

Figura No. 1

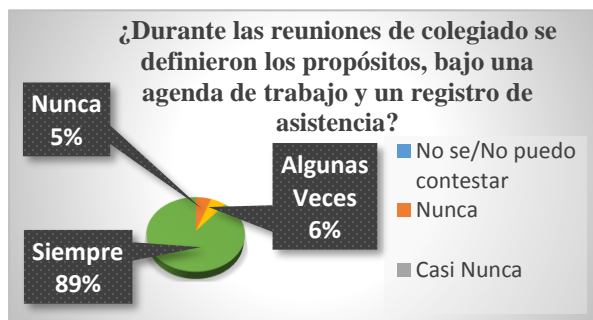
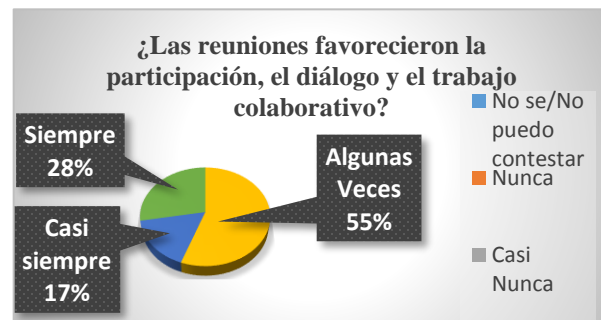


Figura No. 2



En las preguntas que se muestran, los resultados son: Primer pregunta. El 89% de los docentes contesta que siempre se definieron propósitos y se trabajó bajo una agenda con toma de acuerdos por academia, basados todos en un Plan de trabajo elaborado por ellos en Academia, el 6% dice que solo algunas veces y el 5% maneja que nunca se mostró este proceso. En la segunda, ¿Las reuniones favorecieron la participación, el diálogo y el trabajo colaborativo? El 28% de los docentes dice que siempre las reuniones favorecieron la participación, el diálogo y el trabajo colaborativo, el 17% maneja que casi siempre y el 55% contesta que algunas veces. En esta última pregunta se aprecia como los docentes distinguen que falta trabajar colaborativamente ya que es

una responsabilidad compartida que no todos los catedráticos asumen. Las respuestas en ambas preguntas refuerzan que no se mostró colaboración y empatía en todas las reuniones pues siempre prevalece un individualismo y balcanización en la participación de los docentes, la gran mayoría acuden a reunión por obligación.

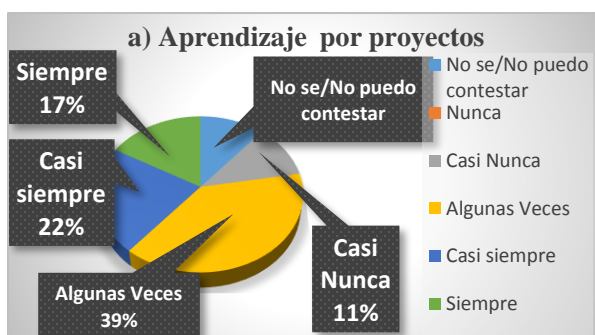
CATEGORÍA 2) IMPACTO EN LAS PRÁCTICAS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE A PARTIR DE LOS COLEGIADOS.

Cuadro No. 6. La pregunta es ¿En qué medida aplico alguna de las estrategias didácticas propuestas por la Reforma Curricular 2012 para la enseñanza y el aprendizaje de mis estudiantes?

Y las respuestas por estrategia son:

En qué medida aplico alguna de las estrategias didácticas propuestas por la Reforma Curricular 2012 para la enseñanza y el aprendizaje de mis estudiantes.	No se/ No puedo contestar	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
	0	1	2	3	4	5
a) Aprendizaje por proyectos	0	0	3	2	4	9
b) Aprendizaje basado en casos de enseñanza	1	1	1	5	5	5
c) Aprendizaje basado en problemas (ABP)	1	2	1	6	5	3
d) Aprendizaje en el servicio	2	3	1	3	8	1
e) Aprendizaje colaborativo	0	1	0	1	7	9
f) Detección y análisis de incidentes críticos	0	0	1	3	4	10
TOTAL	4	7	7	20	33	37

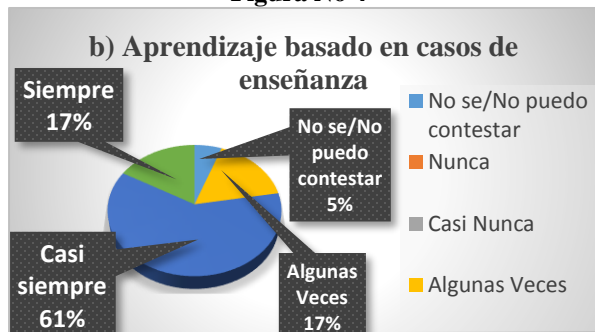
Figura No. 3



Es una estrategia de enseñanza y aprendizaje en la cual los estudiantes se involucran de forma activa en la elaboración de una tarea-producto (material didáctico, trabajo de indagación, diseño de propuestas y prototipos, manifestaciones artísticas, exposiciones de producciones diversas o experimentos, etc.) que da respuesta a un problema o necesidad planteada por el contexto social, educativo o académico de interés. (Acuerdo 649 por el que se establece la licenciatura en educación primaria. DOF.

Los resultados obtenidos señalan que los Docentes aplican algunas veces (33%) esta estrategia didáctica, un (11%) casi nunca y otro (11%), no sabe que contestar. Se ha discutido en academia los beneficios del uso del aprendizaje por proyectos pero al parecer, no ha generado interés su aplicación, siendo básico en los procesos de enseñanza de los estudiantes.

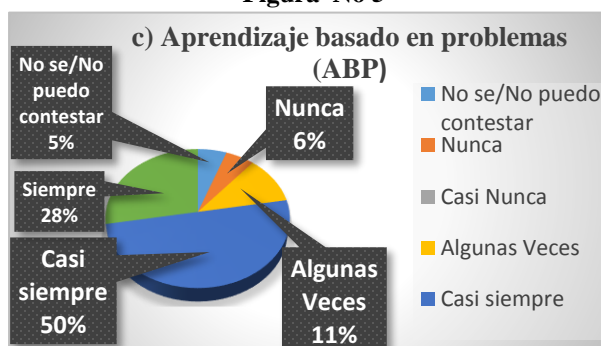
Figura No 4



Esta estrategia expone narrativas o historias que constituyen situaciones problemáticas, en general obtenidas de la vida real, las cuales suponen una serie de atributos que muestran su complejidad y multidimensionalidad y que se presentan al estudiante para que desarrolle propuestas conducentes para su análisis y/o solución. Acuerdo (649).

El 17% de los docentes manifiesta siempre aplicar esta estrategia en su labor docente el 61% la aplica casi siempre, el 17% algunas veces y solo el 5% no supo que contestar. Dentro de las estrategias ésta es una de las más utilizadas pues los docentes acuden a su experiencia para ejemplificar los conceptos y/o contenidos de su curso y de esa manera no dejar dudas entre los alumnos.

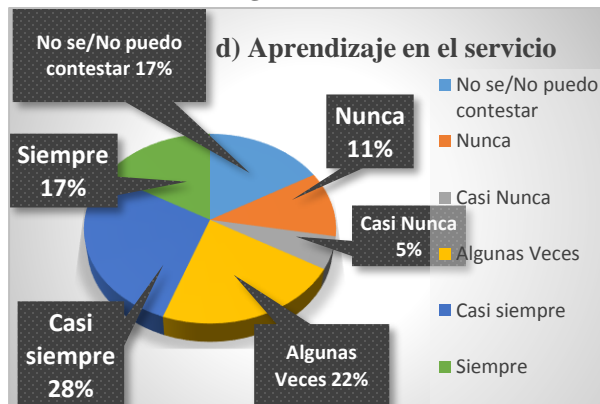
Figura No 5



Estrategia de enseñanza y aprendizaje que plantea una situación problema para su análisis y/o solución, donde el estudiante es participe activo y responsable de su proceso de aprendizaje, a partir del cual busca, selecciona y utiliza información para solucionar la situación que se le presenta como debería hacerlo en su ámbito profesional. (Acuerdo 649).

El 28% de los docentes señalan que siempre aplican la estrategia de aprendizaje basado en problemas, el 50% lo hace casi siempre, el 11% algunas veces, el 6% nunca y el 5% no sabe. En las reuniones de academia se maneja un doble discurso, pues los maestros dicen que la utilizan bastante para desarrollar debates y lluvia de ideas, generando así mapas conceptuales y exposiciones que se evaluarán con rúbricas.

Figura No. 6

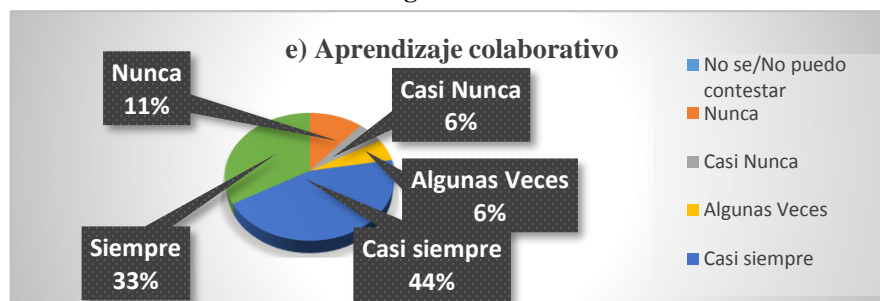


Es una estrategia de enseñanza experiencial y situada que integra procesos de formación y de servicio a la comunidad, mediante acciones educativas organizadas e intencionalmente estructuradas que trascienden las fronteras académicas y promueven aprendizajes basados en relaciones de colaboración, reciprocidad y respeto a la diversidad de los participantes (escuela, estudiante, comunidad). Su especificidad consiste en vincular servicio y aprendizaje en una sola actividad educativa que articula los contenidos de aprendizaje con necesidades reales de una comunidad. (Acuerdo 649).

Esta estrategia se liga directamente con el Trayecto formativo de la práctica profesional que es la licenciatura que estudian los alumnos

durante cuatro años en la ENRA. De forma directa o indirecta todos los docentes trabajamos o contribuimos para enriquecer este proceso experiencial en los estudiantes. Los resultados reflejan que el 17% de los docentes ponen siempre en práctica el aprendizaje en el servicio, el 28% casi siempre, algunas veces el 22%, casi nunca el 5%, nunca el 11%, y un 17% no supo que contestar. Esto es preocupante pues los maestros no reconocen que aplican esta estrategia en su labor docente y, sin embargo, la aplican.

Figura No. 7

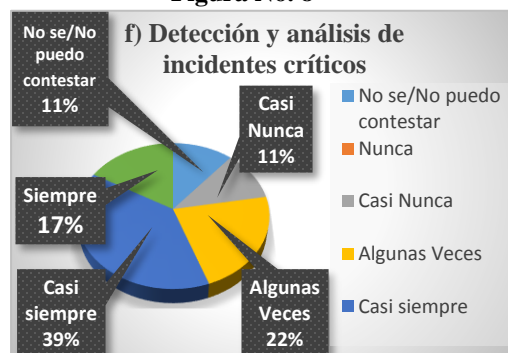


Estrategia de enseñanza y aprendizaje en la que los estudiantes trabajan juntos en grupos reducidos para maximizar tanto su aprendizaje como el de sus compañeros. El trabajo se caracteriza por una interdependencia positiva, es decir, por la comprensión de que para el logro de una tarea se requiere del esfuerzo equitativo de todos y cada uno de los integrantes, por lo que interactúan de forma positiva y se apoyan mutuamente. El docente enseña a aprender en el marco de experiencias

colectivas a través de comunidades de aprendizaje, como espacios que promueven la práctica reflexiva mediante la negociación de significados y la solución de problemas complejos. (Acuerdo 649). Diario Oficial de la Federación (DOF).

Los resultados nos indican que un 33% usa la estrategia del aprendizaje colaborativo, siempre, el 44% casi siempre, el 6% algunas veces, el 6% casi nunca y el 11% nunca. Si bien la mayoría de los maestros la reconoce y la aplica, también los hay aquellos que trabajan de forma tradicional y no usan estrategias didácticas en su labor docente.

Figura No. 8



Se define como un evento o suceso especial y temporalmente determinado que afecta significativamente el estado emocional del maestro y consecuentemente desestabiliza su acción pedagógica. El valor formativo de estos incidentes reside en que su análisis provoca cambios profundos en las concepciones, estrategias y sentimientos del maestro, lo que a su vez propicia transformaciones en la práctica docente. (Acuerdo 649).

Un 17% de los docentes formadores

Indica que siempre trabaja la estrategia de detección y análisis de incidentes críticos, mientras que un 39% comenta que casi siempre, también un 22% que algunas veces, en tanto que un 11% casi nunca y un 11% no contestó. Los resultados nos preocupan pues si bien son estrategias didácticas sugeridas por el plan de estudios 2012, también las orientaciones sobre el enfoque por competencias, el aprendizaje centrado en el estudiante y el desarrollo de habilidades, destrezas y actitudes profesionales se tendría que revisar minuciosamente en qué medida se están ejecutando en la labor docente cotidiana.

Cuadro No. 7. CATEGORÍA 3) CULTURA INDIVIDUALISTA EN LA COLABORACIÓN.

PREGUNTAS	No se/ No puedo contesta r	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siemp re	Siempr e
	0	1	2	3	4	5
¿Suelo tener una actitud neutral ante conflictos laborales?	0	2	1	2	5	8
¿Cuándo hablo lo hago oportunamente y de forma correcta?	0	1	0	2	9	6
¿Para evitarme conflictos con mi Academia prefiero trabajar solo(a) de acuerdo con mis tiempos y ritmo?	1	3	5	3	5	1
¿Trabajo fácilmente con personas con puntos de vista diferentes al mío?	0	0	2	2	7	7
¿Reconozco con facilidad cuando alguien me muestra que estaba equivocado?	0	1	0	1	9	7
TOTAL	1	7	8	10	35	29

Figura No 9

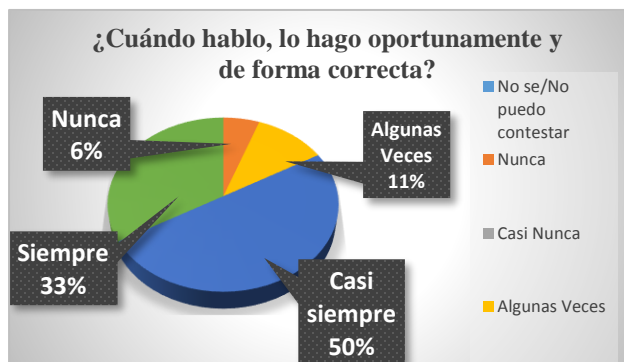
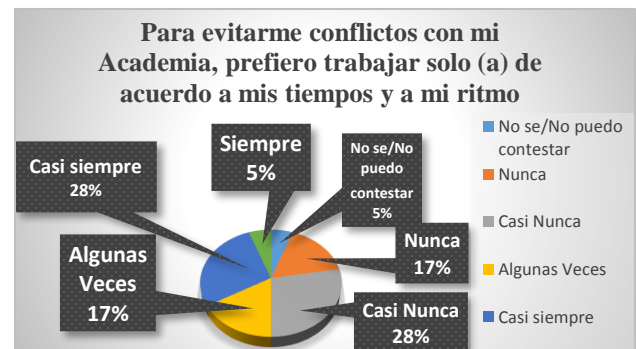


Figura No. 10



Los resultados reflejan que los docentes consideran en un 33% siempre y en un 50% casi siempre que cuando hablan lo hacen oportuna y correctamente y no consideran que pueden equivocarse. También si unimos porcentajes, el 5% siempre, el 28% casi siempre, 17% algunas veces, que nos da como resultado un 50%, les gustaría trabajar solos. Estas inclinaciones entre los docentes dificultan seriamente el colegiamiento institucional.

Cuadro No 8. CATEGORÍA 4) CULTURA DE BALCANIZACION EN LA COLABORACIÓN.

PREGUNTAS	No se/ No puedo contestar	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
	0	1	2	3	4	5
¿Me siento cómodo(a) trabajando con mis colaboradores en la Academia de mi grado?	0	0	3	2	4	9
¿Considero que mis palabras tienen un efecto notorio sobre los demás?	1	1	1	5	5	5
¿Soy muy eficaz cuando se trata de persuadir a las personas de que entiendan mi punto de vista o hagan lo que yo deseo?	1	2	1	6	5	3
¿Dentro de los proyectos que se trabajan en la ENRA me agrada participar solo con mis amigos o con quien yo me identifico?	2	3	1	3	8	1
¿Tomo en cuenta la opinión de mis compañeros cuando se debe tomar una decisión?	0	1	0	1	7	9
¿Se llevaron a cabo los acuerdos y tareas considerados por su Academia de grado durante el semestre?	0	0	1	3	4	10
TOTAL	4	7	7	20	33	37

Figura No. 11

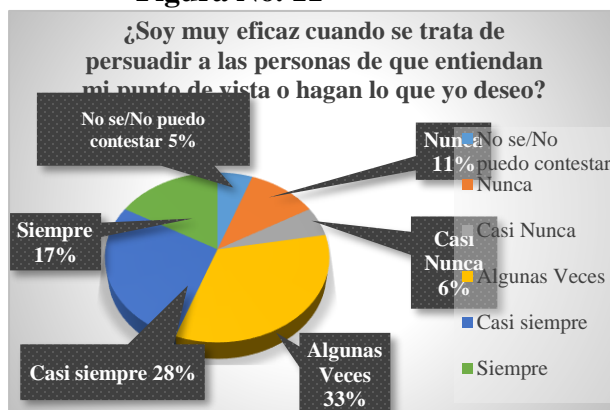
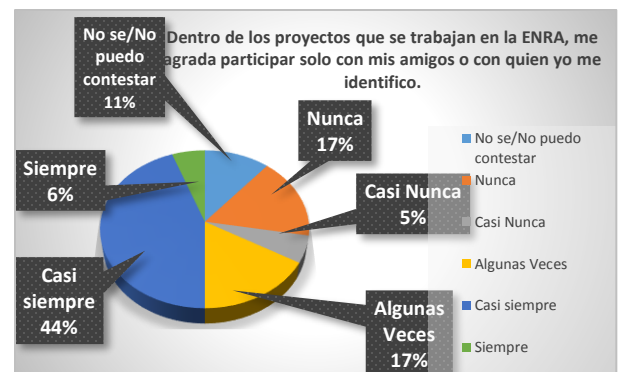


Figura No. 12



Dice Hargreaves (1997) que en la cultura de balcanización es un tipo de colaboración que divide, que separan a los profesores, incluyéndolos en subgrupos aislados y, a menudo, enfrentados, dentro del mismo centro escolar.

En ambas preguntas predomina el trabajar en subgrupos, pues en la primer pregunta los docentes persuaden a los demás para compartir su punto de vista, ya que el 17% dice que siempre, el 28% casi siempre y el 33% que casi siempre es así. En la segunda pregunta el 6%, el 44% y el 17% admiten que les agrada trabajar solo con sus amigos, mientras que el 22% admite que no y el 11% no respondió la pregunta. Para los docentes de la ENRA nos es indispensable vencer las barreras de este tipo de cultura y aprender a trabajar en colaboración.

Cuadro No. 9. CATEGORÍA 5) CULTURA DE MOSAICO EN LA COLABORACIÓN

PREGUNTAS	No se/ No puedo contestar	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
	0	1	2	3	4	5
¿Mis compañeros de Academia tienen la actitud para trabajar en equipo?	0	2	1	4	7	4
¿Trabajo fácilmente con personas con puntos de vista diferentes al mío?	0	0	2	2	7	7
¿Cuándo tengo una comisión de trabajo emanada del colegiado de mi Academia la cumplo, aunque no sea de mi agrado?	0	1	0	0	4	13
TOTAL	0	3	3	6	18	24

Figura No. 13

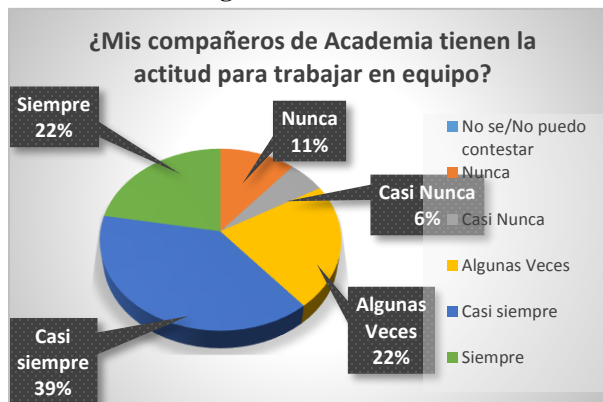
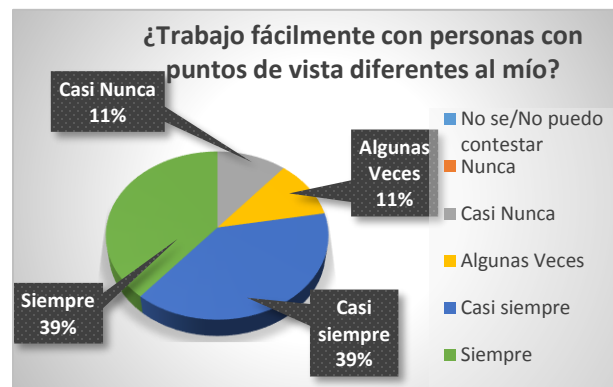


Figura No. 14



Siguiendo a Hargreaves (1997), el mosaico móvil constituye una estructura de organización que consiste en propiciar la sensibilidad cooperativa de todo el personal ante presiones y problemas rápidamente cambiantes. Es decir, nadie es jefe, todos son colaboradores y deberán conscientemente aminorar y dejar a un lado sus diferencias. Para adaptar esta cultura de manera satisfactoria al mundo de las escuelas, es preciso institucionalizar un sacrificio esencial: la posición del líder del departamento en el escalafón de la carrera.

Dentro de las respuestas, encontramos que los docentes tienen siempre un 22%, un 39% casi siempre y un 22% algunas veces la actitud para trabajar en equipo. También se presentan con la actitud de trabajar con otros con puntos de vista diferentes un 39% con siempre, y un 39% casi siempre, es así que los docentes presentan disposición de trabajar juntos a pesar de las diferencias.

Cuadro No. 10. CATEGORÍA 6) COLEGIALIDAD ARTIFICIAL

PREGUNTAS	No se/ No puedo contestar	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
	0	1	2	3	4	5
¿Comprenden los miembros de mi academia de grado la visión de colaboración y corresponsabilidad que necesita la institución?	0	1	1	5	4	7
¿Identifica en las reuniones de colegiado a compañeros docentes poco comprometidos e interesados en el trabajo académico?	0	2	1	6	4	5
TOTAL	0	3	2	11	8	12

Figura No. 15

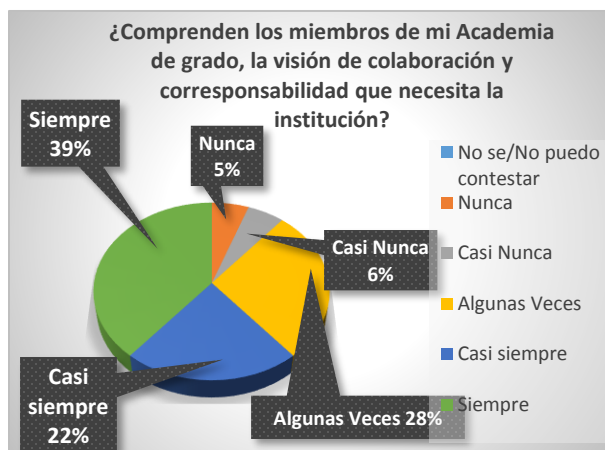
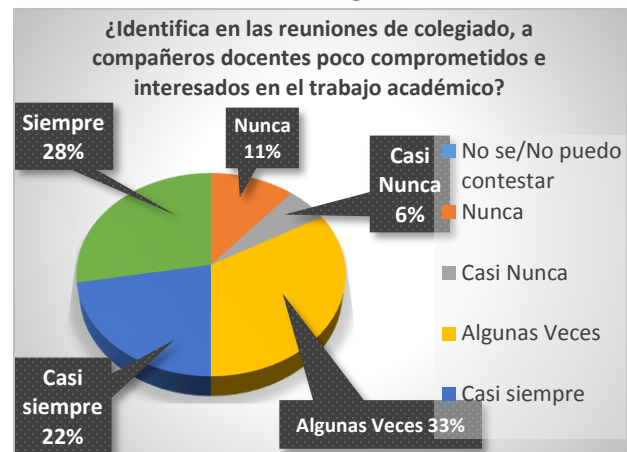


Figura No. 16



La colegialidad artificial dice Hargreaves (1997), se ejerce en determinados lugares y en momentos concretos. Esto forma parte de la reglamentación administrativa. Cuando las relaciones de trabajo conjunto de los profesores consisten, por ejemplo, en sesiones de apoyo de los compañeros, reuniones de planificación cooperativa en el tiempo de preparación y entrevistas con el compañero tutor, pretenden asegurar la cooperación por obligación.

Estas preguntas tienen que ver directamente con nuestro problema de investigación, pues el 39% de los docentes, siempre detecta en los compañeros esa visión de colaboración compartida, el 22% casi siempre lo nota y el 28% solo algunas veces, sin embargo, en la realidad cotidiana solo se detecta un trabajo obligado. En la pregunta que refiere a detectar en las reuniones a compañeros poco comprometidos e interesados en el trabajo académico, los docentes refieren un 28% a siempre, un 22% a casi siempre y un 33% a algunas veces, lo que nos indica mayoría y a la vez manifiesta un trabajo colegiado artificial, es decir, simulado y poco genuino.

Cuadro No. 11. CATEGORÍA 7) CULTURA COLABORATIVA EN EL COLEGIADO.

PREGUNTAS	No se/ No puedo contestar	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
	0	1	2	3	4	5
¿Cuándo hablo lo hago oportunamente y de forma correcta?	0	1	0	2	9	6
¿Aprovecho acuerdos y materiales discutidos en academia para trabajarlos en clase?	0	0	1	4	4	9
¿Aplico las diversas estrategias para la enseñanza y el aprendizaje de mis alumnos?	0	0	1	2	5	10
¿Me he tomado el tiempo para conocer y entender los valores, gustos, actitudes y necesidades de cada miembro de mi Academia?	1	2	2	4	9	0
¿Son todos los miembros de mi Academia personas abiertas a escuchar alguna crítica o recomendación a su trabajo?	1	1	0	9	5	2
TOTAL	2	4	4	21	32	27

Figura no. 17

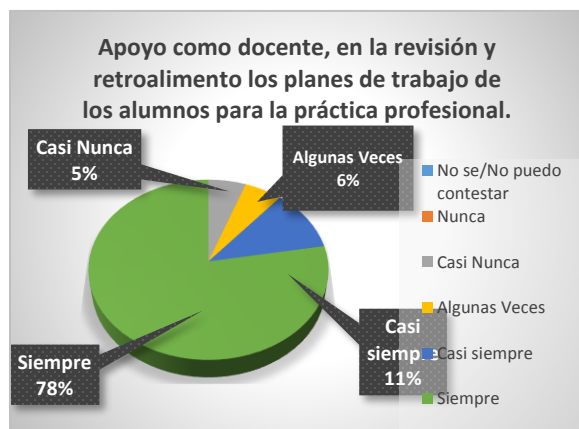
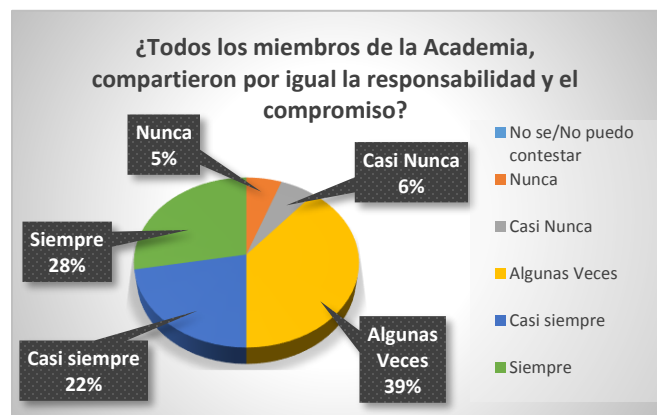


Figura No. 18



Shulman, citado en (Hargreaves 1997), precisa que la colegialidad y la colaboración del profesorado no sólo son importantes para la elevación de la moral y la satisfacción del profesor... sino que son absolutamente necesarias si queremos que la enseñanza se sitúe en el orden más elevado... La colegialidad y la colaboración también son precisas para asegurar que los profesores se benefician de sus experiencias y continúen progresando durante su actividad profesional.

Dentro de los resultados el 78% de los docentes apoyó en la revisión de la planificación didáctica de los estudiantes, el 11% casi siempre, el 6% algunas veces. Aquí es visible la colaboración en las jornadas de práctica profesional. Para la segunda pregunta el 28% de los

maestros señala que siempre apreciaron colaboración entre el personal, un 22% dice que casi siempre y un 39% solo algunas veces valoraron que la academia de docentes compartieron la misma responsabilidad. Por lo tanto, se trabajó con colaboración, obligada o no dando cumplimiento a las tareas institucionales.

Cuadro No. 12. CATEGORÍA 8) ACTITUD DOCENTE ANTE EL COLEGIADO

PREGUNTAS	No se/ No puedo contestar	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
	0	1	2	3	4	5
¿Reconozco con facilidad cuando alguien me muestra que estaba equivocado?	0	1	0	1	9	7
¿Están los miembros de mi Academia comprometidos con las tareas del grado?	1	1	1	5	6	4
¿Apoyo como docente en la revisión y retroalimentación los planes de trabajo de los alumnos para la práctica profesional?	0	0	1	1	2	14
¿Todos los miembros de la Academia compartieron por igual la responsabilidad y el compromiso?	0	1	1	7	4	5
¿Las reuniones favorecieron la participación, el dialogo y el trabajo colaborativo?	0	0	0	10	3	5
TOTAL	1	3	3	24	24	35

Figura No. 19

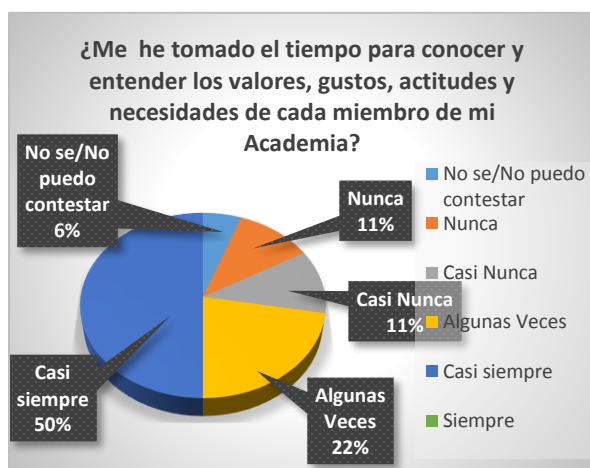
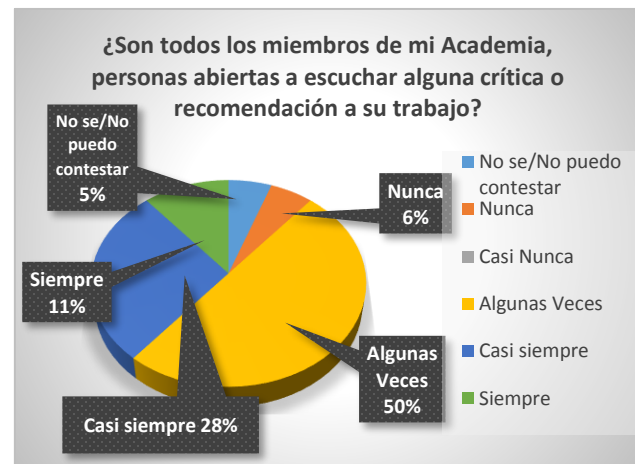


Figura No. 20



Un 50% de los docentes dicen que casi siempre se han tomado tiempo para conocer y entender los valores, gustos, actitudes y necesidades del resto de sus compañeros de academia, el 22% maneja que solo algunas veces, el 11% contesta que casi nunca y un 17% nunca o no contestaron. También manejan en un 11% que reconocen que los docentes de su academia son personas abiertas a escuchar alguna crítica o recomendación, el 28% dice que casi siempre y el 50% que solo algunas veces. Este panorama nos describe que los colegiados se desarrollaron durante el ciclo escolar, aunque no con el nivel de colaboración deseado ya que la actitud propositiva de los docentes es indispensable para alcanzar un nivel de colegiamiento institucional óptimo.

Discusión de resultados.

El diagnóstico situacional permitió recabar, sistematizar y analizar el conjunto de datos que nos otorgan una perspectiva específica sobre el trabajo colaborativo como estrategia de mejora al socializar la experiencia docente durante el desarrollo de las secuencias didácticas dentro de las prácticas de enseñanza y aprendizaje trabajadas en los cursos y discutidas en las academias institucionales. Las condiciones actuales con respecto al estado de conocimiento sobre colaboración y colegialidad docente muestran los hallazgos más relevantes de la investigación:

- Tomando en cuenta los instrumentos aplicados y sustentando la interpretación de las actitudes de los docentes en los teóricos citados y en las fuentes de registro, ante el trabajo colaborativo de las academias institucionales, revisamos que 6 docentes (15.4%) practican la cultura individualista al ser aislados, no dialogan, no comparten, no asisten, no colaboran ni participan, son indiferentes en lo general; 7 docentes (18%) fomentan la cultura de balcanización, pues se fragmentan en subgrupos, no socializan ni comparten trabajo; tienen intereses distintos por lo que resulta difícil trabajar con propósitos comunes; 16 docentes (41%) se manejan bajo una colegialidad artificial al desarrollar un trabajo colaborativo impuesto y subordinado a los propósitos de la administración, lo que no genera colaboración necesariamente, y 10 docentes (25.6%) desarrollan una cultura de colaboración, que está basada en la relación espontánea, de apoyo, planificación, reflexión y empatía. Este último tipo de cultura es la finalidad de la actual formación inicial y permanente del profesorado.

- La colegialidad docente es una lucha permanente. Son aproximadamente 10 docentes los que no cuentan con carga horaria para asistir a las reuniones de academia, por lo tanto se les entrevista constantemente para asegurar que conozcan los acuerdos y resolutivos de las diferentes academias para su cumplimiento.
- La coordinación de las academias no debe centrarse en el control burocrático-administrativo del profesorado, sino fomentar una participación genuina de corresponsabilidad académica. En este caso, un docente dice estar muy inconforme porque la academia de 3° grado de licenciatura primaria en consenso lo elige como representante de la misma para liderar en colaboración, la construcción del plan semestral de academia de su grado.
- **Y el docente expresa muy molesto: ¡No acepto colaborar porque tengo exceso de actividades, tengo actividades que me quitan mucho tiempo, debo de salir de la institución y no atenderé lo que se me asigne! R.M.P. (09-03-2017).**
- **Un docente toma la palabra y dice: Maestro, esto es una academia y partimos de que aquí trabajamos colaborativamente, con una buena actitud y disposición al trabajo, entonces no se vale que usted diga que no; usted fue elegido democráticamente y como academia todos tenemos voz y voto, no se admite que diga que tiene mucho trabajo, pues si preguntáramos a cada docente su situación, cada uno tenemos muchas cosas que hacer pues así es la dinámica de nuestra institución. J.I.A.V. (09-03-2017).**
- **Otra docente interviene para calmar los ánimos de molestia y expresa: “Es necesario empezar a quitarnos esos prejuicios donde solo es una persona la que organiza, coordina, informa y es como la que hace todo, nosotros estamos hablando de una función colaborativa, aquí lo que cambiamos es la alternativa, porque todos podemos entrarle al trabajo, podemos desarrollarlo y tenemos la capacidad de llevar una sesión de academia, es decir, no trabajemos por pedazos sino juntos y parejos” A.L.L. (09-03-2017).**
- La comunicación entre profesores es horizontal en las academias, el 90% coinciden sobre vincular sus cursos y consideran como ejes transversales a los cursos de: Observación y análisis de la práctica escolar (1° grado), Estrategias de trabajo docente (2° grado), Proyectos de intervención socioeducativa (3° grado) y Práctica profesional (4° grado), por establecerse

en ellos la carga más fuerte del desarrollo de competencias profesionales, sin embargo, al momento de establecer compromisos, la gran mayoría manifiesta tener otros trabajos que les impiden colaborar totalmente con la tarea.

- El profesorado realiza esfuerzos por trabajar colegiadamente y se han obtenido productos académicos de vinculación en el ciclo escolar 2016-2017. (Ver cuadro no.13)

Cuadro No. 13. Productos académicos de vinculación de cada grado, en el ciclo escolar 2016-2017.

ACADEMIA	1er. SEMESTRE	2º. SEMESTRE	PARTICIPANTES
	PRODUCTO DE VINCULACIÓN	PRODUCTO DE VINCULACIÓN	
PRIMER GRADO	PRESENTACIÓN DE CARTELES SOBRE EL SENTIDO Y SIGNIFICADO DE LA DOCENCIA.	FORO DE EXPERIENCIAS SOBRE EL USO DEL APA.	DOCENTES ESTUDIANTES
SEGUNDO GRADO LIC. PRIMARIA	PANEL DE EXPERIENCIAS DONDE SE EXPRESAN LAS ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS UTILIZADAS COMO APOYO A LA PRÁCTICA PROFESIONAL.	FORO DE EXPERIENCIAS TEÓRICO-METODOLÓGICAS EN LA FORMACIÓN DOCENTE.	DOCENTES ESTUDIANTES
TERCER GRADO LIC. PRIMARIA	PRODUCCIÓN DE TEXTOS ESCRITOS EN CADA CURSO.	PRESENTACIÓN DE PROYECTOS SOCIOEDUCATIVOS	DOCENTES ESTUDIANTES
CUARTO GRADO LIC. PREESCOLAR Y PRIMARIA	PRESENTACIÓN DE CARTELES SOBRE SU INVESTIGACIÓN.	PRESENTACIÓN DE AVANCES DE INVESTIGACIÓN.	DOCENTES ESTUDIANTES

- Los docentes manifiestan trabajar las secuencias didácticas propuestas por el PE, sin embargo, los resultados reflejan que solo un porcentaje mínimo alcanzó experiencias exitosas en el desarrollo de competencias profesionales e impacto en la práctica profesional de los docentes en formación, (Resultados obtenidos del seguimiento a planes y programas, resultado de evaluaciones parciales, aplicación de cuestionarios y entrevistas a alumnos). Es decir, cada docente adopta las estrategias de enseñanza y aprendizaje que considera mejor para el grupo de estudiantes con quienes trabaja, sin beneficiarse al compartir en academia sus experiencias, lo que permitiría enriquecer su docencia.
- El trabajo en las academias requiere tiempo adicional y acompañamiento de las autoridades educativas correspondientes. Las tareas colaborativas de las academias no concluyen con una sola sesión, es necesario darle seguimiento permanente y eso implica programar sesiones extraordinarias y al considerar que de las 9 academias institucionales todas necesitan reuniones extras, esto se vuelve maratónico para un solo responsable de este PAB, es básico que los directivos (más el académico) se involucren totalmente en las tareas y no deslindar su responsabilidad por comisiones diversas.

- Encontramos que los tipos de cultura que prevalecen en la ENRA dentro de las actitudes docentes ante la colaboración, se remiten a la práctica del individualismo, balcanización, predominando la colegialidad artificial y la cultura de la colaboración en menor grado, pero la situación social, política e ideológica que vive la profesión docente, obliga a los protagonistas de las academias a trabajar compartiendo miradas afines y apoyándose mutuamente.

Conclusiones.

Es evidente que una gran debilidad y fortaleza en la investigación es nuestra realidad social, la que se ha transformado en los últimos años y esta transformación está obligando a las escuelas normales a cambiar sus concepciones y modos de hacer las cosas, pues tiene que ver con los principios de equidad, igualdad, inclusión, colaboración en redes, formación de CA, investigación y autogestión. Se trata de que todos los alumnos aprendan y no solo unos cuantos, pero además de que lo que aprendan sea valioso. “Las demandas a la escuela y al profesorado por parte de la sociedad son cada vez más amplias, complejas y diversas, ello implica una formación y actualización permanente y pertinente para poder dar respuesta a los requerimientos que se les están planteando.

Pero no solo esto, urge una transformación de los centros educativos de modo que se conviertan en lugares donde profesores y alumnos aprendan”. Fullan y Hargreaves, (1997). La investigación que llevamos a cabo nos muestra una limitación: la brecha entre el discurso y la realidad, mientras que en la retórica se destaca la importancia de que los docentes colaboren, en la práctica no se sabe bien ni cómo ni para qué deben hacerlo.

Bibliografía

- Barraza-B. Laurencia. & Barraza-S. Isidro. (2014). El colegiado y sus realidades. Ra Ximhai, vol. 10, núm. 5, julio-diciembre. Universidad Autónoma Indígena de México.
- Diario Oficial de la Federación (DOF). (2012) Acuerdo 649. 20 de Agosto de 2012.
- Espinosa. Carbajal, M. E. (2004). El trabajo colegiado: su funcionamiento, sus aportes y dificultades en tres escuelas normales. México: SEP
- Fullan, M. & Hargreaves, A. (1997). ¿Hay algo por lo que merezca la pena luchar en la escuela? Sevilla, España: Publicaciones M-CEP.
- Gros. S. Begoña. & Noguera F. Ingrid. (2009). El rol del profesor en el aprendizaje colaborativo, mediado por el ordenador. REIRE: revista d'innovació i recerca en educació, ISSN- e 2013-2255, Vol. 2, Nº. 3, 2009, págs. 66-82.
- Gavilán, P., Alario, R. (2010). *Aprendizaje cooperativo: Una metodología con futuro. Principios y aplicaciones*. Madrid: CSC
- Little, J. W. (1982). Norms of Collegiality and Experimentation: Workplace Conditions of School Success American Educational Research Journal, 19 (3), 325-340
- López, A. (2005). *Colaboración y desarrollo profesional del profesorado. Regulaciones presente en el puesto de trabajo*. Valencia, España: Universidad de Valencia.
- Monereo, C., Duran, D. (2002). *Entramados: Métodos de aprendizaje cooperativo y colaborativo*. Barcelona: Edebé
- Robustelli, G. (s.f.). *La importancia del trabajo colegiado en estas épocas educativas complejas*. Recuperado de <http://portalsej.jalisco.gob.mx>
- SEP. (2003 & 2009). Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica y Normal. México: Autor SEP. (s.f.). Propuestas para el desarrollo del trabajo colegiado en las escuelas normales. Disponible en: www.normalista.ilce.edu.mx