



Los Círculos Profesionales Docentes de La Comuna de Cerro Navia: Una Experiencia de Aprendizaje en Comunidad

Artículo elaborado por Fundación Sara Raier de Rassmuss

“Y después cuando ya comenzamos a trabajar con el grupo de colegas... ver que me vinculaba con gente que pensaba similar a mí en relación al tema de educación y... bueno y ahí también empezaron a darse cuenta de que pucha, podemos hacer algo en conjunto para mejorar lo que durante tantos años hemos pensado que se podría hacer para nuestros niños, porque en realidad el objetivo y el fin mío y de la mayoría de los que participamos en los círculos es como nosotros le entregamos lo mejor a los alumnos” (Entrevista a Docente de Cerro Navia, 2015).

En este relato esta profesora nos comenta cómo se fueron instalando los Círculos Profesionales Docentes en la comuna de Cerro Navia, los cuales inician su trabajo el año 2013 con la participación de un grupo de seis docentes pertenecientes a diferentes escuelas públicas. A la fecha (diciembre, 2015), lo integran alrededor de 25 profesores de 13 establecimientos municipales, quienes cumplen diferentes roles y funciones ya sea como directores, jefes técnicos, orientadores, inspectores y docentes de aula, en sus respectivas escuelas.

El Círculo Profesional Docente es un espacio de trabajo colaborativo que enfoca su dinámica en la confianza personal y profesional, la conexión con el aprendizaje y el continuo mejoramiento profesional contextualizado a la realidad de la Comuna de Cerro Navia. Con el apoyo inicial de un método de trabajo, los docentes resuelven sus problemas pedagógicos e interpersonales a través de reuniones regulares, lo que contribuye a generar una dinámica participativa, un sentido de pertenencia y confianza entre los profesores.

La participación en el círculo es de carácter voluntario, lo cual facilita el diseño y desarrollo de proyectos relevantes para los profesores y pertinente al contexto en donde realizan su trabajo, identificando sus problemas y creando sus propias soluciones. Es decir, son los propios docentes quienes generan un objetivo a cumplir, estableciendo metas intermedias, planes y actividades a realizar durante un tiempo acotado. Dicho objetivo es ambicioso y es un estado de realidad al cual se quiere llegar: *“tenemos escuelas efectivas en contexto de vulnerabilidad”*.



El objetivo ambicioso es la expresión de una visión común del círculo en torno al tipo de cambio que necesitan realizar y el desafío superior al que se deben enfocar. Así lo manifiesta una docente perteneciente al círculo: *“tenemos la misma mirada hoy día, entonces eso nos permite que lo que cada uno haga siempre va a llegar a un punto de encuentro, aunque sean cosas distintas, pero estamos apuntando a lo mismo que es mejorar esto, mejorar la educación pública hoy día”* (Entrevista a Docente de Cerro Navia, 2015). La constitución del objetivo ambicioso se logra gracias a la identificación de obstáculos y problemas asociados al contexto educativo definiendo a continuación pasos lógicos para superarlos.

Este proceso genera motivación intrínseca, y a su vez requiere que docentes de diferentes escuelas desarrollen habilidades de gestión y colaboración mediante el trabajo con los proyectos generados por ellos mismos. De esta manera, se articula un proceso colaborativo y reflexivo que apunta a mejorar la educación pública de una de las comunas más vulnerables de la Región Metropolitana de Chile.

Los Círculos Profesionales Docentes “en acto”

Las reuniones regulares que realizan los docentes pertenecientes al círculo, les permiten poner en práctica las herramientas que han adquirido al participar de los diferentes talleres y cursos de entrenamiento, que entrega la Fundación Sara Raier de Rasmuss (FSRR). El objetivo del círculo es fortalecer la mirada común y la acción colectiva, más allá de los muros de cada escuela y con ello cambiar la realidad a través de una metodología lógica utilizando como rito de iniciación la premisa *“si entro al círculo es para cambiar”*.

Los principios del círculo se sintetizan en tres premisas fundamentales. El primero es el **cambio**, es decir, quién voluntariamente accede a participar de los Círculos Profesionales Docentes lo integra bajo la condición que debe estar dispuesto a cambiar. El segundo es la **escucha**, en que los integrantes deben estar dispuestos aprender a escuchar y entender antes de ser entendidos. Y el tercero es la **ayuda**, lograr el cambio y aprender a escuchar, generarán la ayuda que buscamos frente a la resolución de problemas.



Las sesiones se inician con una bienvenida, luego se trabaja con una experiencia de dilema o conflicto interpersonal, la cual es presentada por una pareja de docentes, sin embargo es resuelta con todos los integrantes en la misma reunión. Finalmente, se trabaja con un invitado experto o proyecto en alguna dimensión que afecte y mejore los procesos de enseñanza aprendizaje, ya sea en convivencia escolar, gestión y liderazgo escolar, actualización del currículum, entre otros.

PILARES DE SUSTENTABILIDAD

1. Carácter de participación voluntaria bajo motivación intrínseca.
2. Definición de un objetivo ambicioso entre varias escuelas en red y establecimiento de una estrategia al corto, mediano y largo plazo.
3. Modo de trabajo autogestionado y horizontal

Aprendizajes Institucionales y desafíos a superar

Ha sido posible establecer aprendizajes institucionales a lo largo de los tres años de trabajo que llevan los Círculos Profesionales Docentes. Un aprendizaje fundamental es cómo se desarrolla e inicia la creación de las condiciones necesarias para que el apoyo y colaboración de la Fundación Sara Raier de Rasmuss sea efectiva. Se relaciona con el modelamiento y el aprendizaje del saber escuchar al otro, en este caso a los docentes, quienes son los que se encuentran directamente trabajando en el contexto educativo de Cerro Navia.

Considerando la premisa de que los docentes son los verdaderos expertos en su realidad educativa y quienes tienen los mayores conocimientos sobre las condiciones y problemas que los afectan, la Fundación Sara Raier de Rasmuss, construye las soluciones en conjunto con ellos teniendo claro el problema, escuchando sus soluciones más que proponiendo objetivos o metas establecidas por la fundación. De esta forma, se han creado las condiciones para que el apoyo y colaboración sea pertinente, cristalizándose en tres años de trabajo con reuniones cada 15 días y con numerosos proyectos finalizados y en desarrollo.



Sin embargo, la Fundación actualmente se encuentra frente a uno de los desafíos más importantes a superar. A partir del desarrollo de estas comunidades de aprendizaje se han potenciado liderazgos innatos que hoy día tienen el desafío de integrar a jóvenes líderes docentes, con el propósito de ampliar la participación en los círculos y con ello expandir el apoyo y colaboración.

El propósito es sumar a nuevos líderes escolares para que inicien una ruta de cambio y mejora, se fomente un aprendizaje profundo y significativo para todos y que además perdure y se extienda a otros. El respeto por la diversidad genera la cohesión necesaria para entregar el máximo del potencial humano que tiene cada uno de nosotros. De esta manera, se respeta lo mejor de la experiencia del pasado y se aprende de ello para ir creando un futuro mejor.

La Fundación Sara Raier de Rasmuss (FSRR)

La Fundación Sara Raier de Rasmuss es una fundación familiar de origen empresarial que realiza aportes innovadores y sostenibles para mejorar los procesos educativos en comunidades vulnerables en Chile. Comenzó sus actividades hace tres años delimitando un área geográfica para la colaboración con la educación pública; se definió la comuna de Cerro Navia en Santiago de Chile y las escuelas públicas administradas por la Corporación Municipalidad de dicha comuna.

La FSRR ha comenzado a desarrollar este trabajo con el objeto de ir creando un “Modelo de Colaboración Educativa”. El componente principal de este modelo es la construcción de comunidades de aprendizaje, entendidas como la condición necesaria para el desarrollo del liderazgo pedagógico que permitirá llevar adelante los cambios en la escuela.

La construcción de este Modelo de Colaboración Educativa posee en su centro la constante evaluación de sus prácticas y de los efectos asociados tanto negativos como positivos. De este modo, nos permite seguir replicando aquellas acciones y comportamientos exitosos, y por otro lado dejar de hacer lo que no se encamina hacia la meta deseada.



Bibliografía de referencia:

- Carrasco, A. (2008). Investigación en efectividad y mejora escolar: ¿Nueva agenda? REICE Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, Vol.6, Núm 4, pp. 5 – 23
- Fundamentos y Herramientas TOC “Theory of Constraints” (2014). Resumen Taller Humberto R. Baptista en colaboración con Claudia Hermosilla, Walter Muñoz y FSRR.
- Hargreaves, A. y Fink, D. (2008). El Liderazgo Sostenible. Siete principios para el liderazgo en centros educativos innovadores. Madrid: Morata
- Shirley et. al. La Cuarta Vía de liderazgo y cambio en América Latina: perspectivas en Chile, Colombia y Brasil, en Pensamiento Educativo: Revista de Investigación Educativa Latinoamericana (2013). Volumen 50, número 2, p. 5-27