



Observatorio Educativo

Práctica #43: El profesor jefe como agente clave en la generación de un ambiente propicio para el aprendizaje

Establecimiento: Escuela Andalién de Colina

RBD: 10404

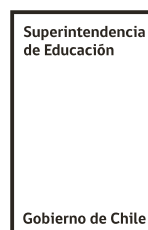
Ubicación: Colina, Región Metropolitana de Santiago

Nivel educativo: Educación parvularia, Básica

Año: 2016

Resumen: Tiene como objetivo crear un clima de aprendizaje favorable, a partir de la relación que establece el profesor jefe con sus estudiantes. Este vínculo se sustenta en el conocimiento, la acogida y el acompañamiento, que se expresan en diversas instancias tanto dentro como fuera del aula.

Práctica sistematizada por:
Agencia de Calidad de la Educación



Todas las prácticas levantadas por el Ministerio de Educación, Agencia de Calidad y Superintendencia de Educación no abordan necesariamente todo el hacer de la escuela, si no que se focaliza en un conjunto de actividades concretas que presenta relevancia educativa, sistematicidad y grados crecientes de institucionalización. Además, es conveniente que ella esté sujeta a una mejora continua.

Escuela Andalién de Colina, Colina:

El profesor jefe como agente clave en la generación de un ambiente propicio para el aprendizaje

Síntesis

La práctica *El profesor jefe como agente clave en la generación de un ambiente propicio para el aprendizaje* tiene como objetivo crear un clima de aprendizaje favorable, a partir de la relación que establece el profesor jefe con sus estudiantes. Este vínculo se sustenta en el conocimiento, la acogida y el acompañamiento, que se expresan en diversas instancias tanto dentro como fuera del aula.

En este contexto, la escuela propicia que el profesor jefe permanezca en la sala de clases la mayor cantidad de tiempo posible, de manera de monitorear el proceso de cada uno de sus alumnos y de apoyar la labor del profesor de asignatura. También se promueven los espacios de intercambio de información respecto de los alumnos para que todos los equipos que trabajan con los estudiantes puedan tomar decisiones pedagógicas y formativas de acuerdo a los antecedentes que aporta el profesor jefe.

Esta práctica, que lleva una década de implementación, ha tenido una trayectoria de mejoramiento sostenido. Gracias al compromiso de todos los agentes involucrados, esta experiencia se ha institucionalizado y ha alcanzado una valoración positiva por parte de toda la comunidad educativa. Entre sus logros se destacan el mejoramiento de la Convivencia Escolar y el desarrollo de la identidad de la escuela, cambios positivos que favorecen la generación de espacios propicios para el aprendizaje.

Nombre del establecimiento	Escuela Andalién de Colina
RBD	10404
Sostenedor	Corporación Municipal Desarrollo Social Colina
Dependencia	Municipal
Comuna	Colina
Región	Metropolitana de Santiago
Matrícula total	470 estudiantes
IVE	91,9%
Número de docentes de aula	14

Esta información corresponde a la recabada al momento de la Visita de Aprendizaje realizada en mayo de 2016.

La comunidad educativa y su contexto

La Escuela Andalién, fundada el 7 de mayo de 1958, actualmente es administrada por la Corporación de Educación de la comuna de Colina. Imparte Educación Parvularia y Básica y cuenta con una matrícula aproximada de 470 estudiantes, distribuidos en dos cursos por nivel a excepción de 3°, 4° y 5° básico, que tienen solo un curso por nivel. Su misión alude a una educación inclusiva, en un ambiente de disciplina y respeto que facilite la formación integral y valórica.

La institución funciona en Jornada Escolar Completa (JEC) en todos los niveles. Al respecto, se consigna que desde 2016 las horas de libre disposición se destinan a talleres que promueven el desarrollo de diversas habilidades. Ese mismo año el establecimiento se hizo acreedor de una biblioteca, que fue implementada y asesorada por una fundación privada.

La escuela está ubicada en un sector distante de servicios públicos, comercio y sectores residenciales, por lo tanto, su matrícula se ha extendido a zonas más alejadas, como Til Til, Batuco y Huertos Familiares, cuyos estudiantes utilizan movilización municipal para su transporte. El Índice de Vulnerabilidad Escolar (IVE) de las familias corresponde al 91,9%. La escuela cuenta con el Programa de Integración Escolar (PIE), la Subvención Escolar Preferencial (SEP) y una red de servicios públicos y privados que apoyan tanto a la gestión institucional como a los estudiantes y sus familias.

La organización de la escuela recae en el equipo de gestión, integrado por la directora, el jefe técnico y la orientadora, mientras que el sostenedor se hace presente a través de su representante, de manera de cumplir con un rol facilitador y de apoyo a la labor educativa. La dotación funcionaria está conformada por el equipo PIE, los docentes y el equipo multidisciplinario, que está constituido por la orientadora, la psicóloga y la asistente social.

Cabe señalar que la directora, el jefe técnico y un grupo de docentes que participan en la implementación de esta práctica se incorporaron en 2006, provenientes de otro establecimiento de la Corporación de

Educación. Ellos aceptaron el cambio solicitado como un desafío y una nueva oportunidad para esta institución, que en aquel entonces enfrentaba problemas en el clima laboral, en infraestructura, en los resultados de aprendizaje y en los índices de gestión interna, como la matrícula.

En este sentido, en los últimos diez años se duplicó la matrícula mientras que los resultados de aprendizaje denotan una tendencia al alza, logro que ha permitido que el establecimiento se posicione entre las cinco mejores escuelas municipales de la comuna. Al respecto, la comunidad educativa reconoce los avances de la institución y valora el rol de cada uno de sus integrantes. Todos ellos son percibidos como un aporte porque brindan las condiciones necesarias para el desarrollo integral de los estudiantes, en un marco de responsabilidad y autonomía.

Características de la práctica

Como ya se ha mencionado, en virtud de su historia la escuela decidió relevar el rol del profesor jefe como un agente clave para generar un ambiente que permita a los estudiantes mejorar su aprendizaje. Para ello, se fomenta una relación en la que priman el apoyo y la cercanía afectiva con los alumnos. Es así como algunas de las acciones que realizan los profesores jefe contemplan el traslado de los estudiantes a sus casas cuando tienen alguna dificultad y la preocupación por que cuenten con el vestuario adecuado.

La acogida y el apoyo son características de la escuela que han permitido establecer la confianza como uno de los pilares de la comunidad y, en particular, de la labor docente. Este énfasis se expresa en el trabajo que cada uno lleva a cabo de manera autónoma y responsable. El ambiente positivo, construido por la comunidad e impulsado por la dirección, permite que el profesor se desenvuelva autónomamente y que, a través del apoyo que le brinda el equipo directivo, pueda desempeñar sus labores adecuadamente.

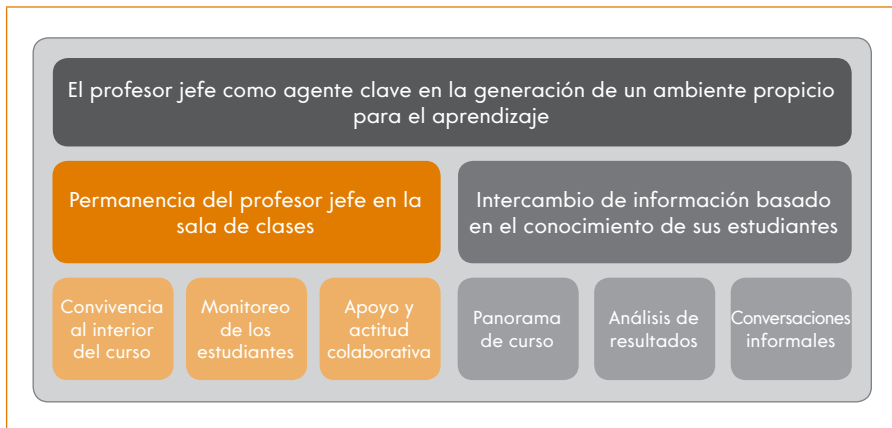
Junto con lo anterior, el respeto y la valoración que se tiene por cada uno de los integrantes de la comunidad han cimentado las bases para el trabajo en equipo, cuyas altas expectativas son el motor que dinamiza la escuela. En particular, los profesores jefe perciben que su trabajo no es aislado, que existe la posibilidad de apoyarse mutuamente, aconsejarse y compartir conocimientos. De este modo, se reconoce el trabajo en equipo como una acción permanente.

En este contexto, el profesor jefe es un agente clave que acoge, apoya y genera confianzas. El trabajo en equipo que impulsa genera un ambiente propicio para el aprendizaje de los estudiantes. Este es uno de los objetivos específicos que se consignan en el Plan de Trabajo del profesor jefe 2015, documento elaborado por la dirección del establecimiento.

Respecto de la asignación de jefaturas, el equipo directivo decide el curso que asumirá el profesor jefe previa conversación en la que se analizan las habilidades y necesidades del curso. En tanto, los criterios

de continuidad en el rol de profesor jefe dependen de varios factores, como la capacidad para resolver las dificultades del curso, la facilidad que tienen los apoderados para acceder al profesor o el desempeño del docente en actos institucionales.

En este marco, en la descripción del rol del profesor jefe se consideran dos dimensiones: su permanencia en la sala de clases y el intercambio de información basado en el conocimiento de sus estudiantes. En ambas se desarrollan aspectos específicos que se observan en el siguiente esquema.



1. Permanencia del profesor jefe en la sala de clases

Un primer componente de la práctica es la presencia del profesor jefe en la sala de clases. Para ello, el establecimiento ha propiciado su permanencia en el aula según dos modalidades: por un lado, se asigna gran parte de las asignaturas del curso al profesor jefe para que esté el mayor tiempo posible con sus alumnos. Por otro lado, el profesor jefe acompaña al docente de asignatura en las demás clases, especialmente en Inglés, Religión y Matemática.

Ambas instancias de permanencia fortalecen la convivencia del curso a partir de las correcciones formativas del profesor jefe. Además, permiten al profesor monitorear el trabajo de los alumnos y atenderlos

de forma personalizada, en un contexto de colaboración entre los miembros de la comunidad educativa. De este modo, la convivencia al interior del curso, el monitoreo de los estudiantes y el trabajo colaborativo contribuyen a un clima de aula que estimula el proceso de aprendizaje de todos los estudiantes.

1.1. Convivencia al interior del curso

Todos los docentes coinciden en que la presencia del profesor jefe en la sala ayuda a mantener la disciplina. En este sentido, el vínculo que el profesor jefe establece con sus estudiantes es un aliciente para que estos tengan una disposición favorable hacia el aprendizaje. Esta actitud se traduce en la mantención del orden y de la disciplina al interior de la sala, pues ellos se sienten comprometidos con su profesor jefe y con su propio aprendizaje.

En esta línea, los profesores jefe realizan correcciones formativas a los estudiantes y colaboran en la mantención del clima propicio para el aprendizaje, ya sea en su clase o en la clase del profesor que acompañan. Del mismo modo, se observan rutinas para atraer la atención de los niños antes de comenzar la clase, como la formación del curso antes de entrar a la sala.

El rol del docente, explicitado en el Proyecto Educativo Institucional (PEI), estipula entre sus obligaciones trabajar el Manual de Convivencia Escolar con los alumnos. Considerando este documento como marco referencial, el profesor jefe y los estudiantes, en conjunto, proponen las reglas de funcionamiento del curso, las que se despliegan en casi todas las salas de clases. Estas normas varían de acuerdo al nivel: por ejemplo, en un 7° básico las reglas plantean no traer celular, no insultar, no faltar a clases, escuchar para ser escuchado y no rayar la mesa. En tanto, en un curso de Primer Ciclo las normas se expresan de otro modo: “Respetar”, “Cuenta lo que te pasa si alguien te trata mal”, “Ignora si se burlan de ti” y “Contrólate si estás enojado”.

Asimismo, los docentes consideran que un factor relevante para el éxito de la aplicación del Manual de Convivencia Escolar es que los

estudiantes entiendan el sentido de las reglas y normas. Por este motivo, estas deben ser explicadas para que los alumnos se apropien de ellas y puedan comprender las consecuencias de sus actos. Cabe señalar que los estudiantes destacan que siempre se les llama la atención de forma adecuada, de acuerdo a las reglas del colegio.

1.2. Monitoreo de los estudiantes

La permanencia del profesor jefe en su curso posibilita el monitoreo constante y el acompañamiento personalizado. Es así como logra poner foco en aquellos alumnos que necesitan algún apoyo adicional, sin dejar de lado a los demás estudiantes. Lo anterior fue corroborado en las clases observadas, donde el profesor jefe –en su rol tanto de titular de la asignatura como de acompañante– circula por los puestos para revisar que los alumnos trabajen en las tareas propuestas y para apoyar a los estudiantes cuando es necesario. Por tanto, este monitoreo considera los ritmos de aprendizaje de los propios alumnos.

El acompañamiento constante que realiza el profesor jefe implica un lenguaje positivo que resalta los logros y destaca positivamente los aciertos. Por ejemplo, en una clase el docente reforzó a los alumnos que hallaron la información solicitada en el libro con expresiones como “¡Muy bien!”, “¡Excelente!”, “¡La encontraste!” y “¡Te pasaste!”. Esta práctica se reitera en las distintas clases observadas durante la Visita, lo que da cuenta de la transmisión de altas expectativas hacia los estudiantes.

1.3. Apoyo y actitud colaborativa

Los distintos actores de la comunidad perciben la permanencia del profesor jefe en la sala de clases de manera positiva. Para los docentes de asignatura, su presencia en el aula ayuda a optimizar los tiempos y mantener la disciplina. Al respecto, un profesor destaca que “el profesor jefe sugiere la ubicación de los estudiantes y está atento al desarrollo de la clase, en una actitud siempre colaboradora”.

En varias de las clases observadas, el profesor jefe forma a los estudiantes en su ingreso a la sala y, luego, solicita silencio y atención. Durante

la clase, se desplaza por la sala con el fin de monitorear el avance de cada alumno en las actividades asignadas y comprobar si cuentan con los materiales necesarios para realizar lo indicado por el profesor de asignatura. En otro caso, se evidencia el trabajo colaborativo cuando ambos profesores invitan a los estudiantes a guardar silencio. Luego, mientras el profesor a cargo de la clase prepara los materiales, enciende el computador y la pizarra interactiva, el profesor jefe indica a los alumnos que deben mantener silencio, les ayuda a organizar sus materiales y se los entrega a quienes no los tienen.

El conocimiento que los profesores jefe tienen de sus alumnos también es un aporte para los docentes de asignatura. Según relata uno de ellos, el profesor jefe aporta en el trato y en las formas de motivar a los estudiantes con necesidades educativas, interviene en situaciones disciplinarias y, en general, promueven una práctica de colaboración.

2. Intercambio de información basado en el conocimiento de sus estudiantes

Un segundo componente de la práctica se refiere al intercambio de información entre el profesor jefe y el profesor que lo sucede en ese rol, así como entre el profesor jefe y los demás profesores. Los antecedentes que aporta se basan en el conocimiento de sus estudiantes y se comunican, al menos, en tres instancias distintas: entrega del informe Panorama de curso, análisis de resultados y conversaciones informales.

2.1. Panorama de curso

De acuerdo a la información proporcionada por los distintos actores, al finalizar el año escolar el profesor jefe de cada curso traspasa a su sucesor información de los estudiantes a su cargo en un documento denominado Panorama de curso. Este informe registra los apoyos y programas en los que participa el alumno al interior del establecimiento (PIE, SEP, orientación, psicóloga y asistente social) y además recoge información acerca de su promedio final. De este modo, se da cuenta, en términos generales, del ámbito pedagógico y

de otras áreas en las que el estudiante pudiese presentar dificultades, información necesaria para que el profesor que recibe el curso adopte acciones de manera oportuna.

En este contexto, al final de año se planifica la reunión donde el profesor jefe entrega al nuevo docente una carpeta que contiene la información del curso en general y la de cada estudiante en particular. En este material se consigna quiénes aprobaron, quiénes reprobaron, quiénes participan de los diferentes programas de apoyos, quiénes han conversado con la orientadora o la psicóloga, y quiénes tienen tratamiento medicamentoso. Además, se especifica quiénes deberían ingresar al Programa de Integración Escolar.

La entrega de este documento se realiza durante el Consejo de reflexión. En esta instancia, a partir de una conversación de carácter formal, se ofrece espacio al docente que entrega el curso para que lo presente al profesor que lo recibe. Este último debe firmar el documento como evidencia de que está en conocimiento de la información proporcionada.

La comunidad escolar valora que este intercambio de información se realice con fluidez, lo que permite una adecuada coordinación entre los distintos programas que existen en la escuela.

2.2. Análisis de resultados

La reflexión pedagógica es otra instancia en la que los profesores jefe intercambian información sobre su curso. De acuerdo a lo reportado por los docentes, en este encuentro se conversa y se realiza un análisis en torno a los resultados Simce. Aquí se pone foco en la información relevante que el profesor jefe proporciona acerca de aquellos estudiantes que presentarían mayores dificultades en términos de sus necesidades o de alguna situación particular que hayan experimentado y que, a su juicio, requieren un abordaje específico para favorecer su disposición al aprendizaje.

En esta línea, el análisis de resultados incorpora una mirada comprensiva acerca de aquellas situaciones que intervienen en el aprendizaje de los estudiantes, a partir del conocimiento que los

docentes tienen acerca de los alumnos. Al respecto, el jefe de la Unidad Técnica Pedagógica (UTP) menciona que los resultados Simce se analizan con todos los profesores, ya que el curso evaluado será abordado por alguno de ellos en otro momento. En esta reflexión, los profesores no sólo intercambian información relativa al conocimiento que tienen de algún estudiante en particular, sino que también intercambian estrategias que consideran exitosas, principalmente en el ámbito conductual.

2.3. Conversaciones informales

Finalmente, otra instancia para compartir información acerca de los estudiantes son las conversaciones informales entre el profesor jefe y el profesor de asignatura, en donde se intercambia información acerca de aspectos observados durante las clases que permiten comprender el comportamiento o alguna situación particular de los estudiantes. Estas conversaciones se realizan durante el desayuno, los recreos o cualquier otro espacio disponible y son percibidas por los profesores de asignatura como instancias de retroalimentación de su labor. Por cierto, los profesores de asignatura consideran relevante estos espacios, ya que reciben información importante para el desarrollo de su clase.

Trayectoria de la práctica

Para comprender la trayectoria de la práctica es necesario volver la mirada a 2006, cuando la escuela contaba con una matrícula de 200 estudiantes, un ambiente laboral deteriorado y bajos resultados académicos. En este contexto asumió el actual equipo directivo e ingresaron nuevos docentes. Este hecho marcó un hito relevante para la institución, entre otros aspectos, por la disposición inicial con la que llegaron y por las altas expectativas que transmitieron, lo que se refleja en las palabras de uno de ellos: “Nosotros optamos por ustedes. Nosotros optamos por este desafío porque pensamos que podemos hacer un aporte acá, un aporte con ustedes”. Tras su llegada, la directora formó equipos de trabajo, lo que coincidió con un recambio generacional del cuerpo de profesores.

Desde el primer momento los esfuerzos se focalizaron en mejorar las condiciones para el ejercicio docente y el proceso de aprendizaje. Con este propósito se reubicaron las salas de clases, de modo de evitar la interferencia acústica que se producía entre ellas; además, se generaron estrategias para mejorar la disciplina y enfrentar las conductas agresivas que ocurrían en los diversos estamentos. Es así como se elaboró e implementó el Manual de Convivencia, cuyas directrices se aplicaron siempre de forma consistente, hasta que los alumnos comprendieron el sentido de la norma y ya no fue necesario recordar el Manual en cada ocasión. El jefe técnico señala que “si se decía que algo se iba hacer, se hacía”, lo que fue valorado por los diversos actores, ya que fortaleció la confianza al interior de la comunidad educativa.

Según la orientadora, los problemas de disciplina aumentaban cuando el profesor jefe se ausentaba de la sala de clases, razón por la cual se priorizó que este permaneciera la mayor parte del tiempo posible en el aula y se hiciera responsable de su curso. Por una parte, esta iniciativa daba respuesta a la necesidad de afecto y preocupación que presentan los estudiantes y, por otra, permitía que el profesor jefe promoviera la disciplina y el desarrollo de la identidad. Un profesor

de asignatura plantea que esta práctica también releva los distintos ritmos de aprendizaje de los estudiantes, información que, a su juicio, el profesor jefe domina a cabalidad.

En este sentido, la escuela se ha destacado en la comuna como pionera en la realización de cambios que estima pertinentes, de acuerdo a la evaluación de sus necesidades. En este marco, fue voluntaria para incorporar el PIE como un apoyo a la labor docente. De acuerdo a diversos relatos, la comunidad educativa se dio cuenta de que podía marcar la diferencia y de que era capaz de lograr lo que se proponía. Así, la escuela se fue ganando la confianza de los apoderados, así como los docentes se fueron ganando la confianza de la dirección.

En consecuencia, en la comunidad escolar se logró establecer un clima caracterizado por la acogida y el apoyo entre directivos, profesores, profesionales de la educación, apoderados, asistentes y estudiantes. Distintos estamentos ejemplifican estas acciones de acogida en el recibimiento de los estudiantes al inicio de la jornada, el conocimiento de sus nombres y el interés demostrado por sus preocupaciones; también se advierte en la relación entre los profesores y la dirección, en la que se escuchan y comprenden situaciones personales que afectan en lo profesional.

Por otra parte, el apoyo del sostenedor permite que la comunidad se desarrolle de manera efectiva, ya que responde a los requerimientos de la escuela y brinda las condiciones para que el trabajo se realice adecuadamente. De este modo, mientras el equipo directivo cumple sus planes y metas, la dirección genera instancias para que los profesores puedan desempeñar sus funciones con tiempo y en espacios adecuados. A su vez, a los apoderados se les ofrece apoyo para que acompañen a sus hijos, ayuda que se canaliza a través de entrevistas, programas e instituciones que trabajan directamente con ellos.

Junto con lo anterior y con el fin de mejorar las condiciones de trabajo del profesor jefe, se han incorporado seis horas no lectivas adicionales para reuniones de colaboración, planificación, búsqueda de material y atención de apoderados. Esta ampliación de contrato fue paulatina: inicialmente fue de 40 horas y, posteriormente, de 44, lo que de acuerdo a los docentes ha facilitado su labor.

Actualmente, el profesor jefe reconoce que su rol es indispensable para generar el ambiente necesario para el aprendizaje, principalmente por tres razones: el conocimiento que tiene del estudiante y su familia, su gestión frente a las necesidades y la certeza de que los alumnos pueden superar sus condiciones de origen.

Facilitadores de la práctica

Esta práctica evidencia una cadena de apoyo que involucra desde el sostenedor hasta los docentes. Es así como se observa una preocupación por parte de la entidad sostenedora para entregar soporte al establecimiento en términos de recursos para el bienestar tanto de los estudiantes como de los docentes.

En primer lugar, se considera un presupuesto anual para la capacitación del personal que, incluso, financia posgrados y pasantías en el extranjero. En segundo lugar, existe la disposición para contratar asistentes de aula que apoyen la labor del profesor y para asignar horas lectivas que permitan al profesor jefe permanecer en la sala cuando asume la clase el profesor de asignatura. En tercer lugar, se promueve el aporte de tecnología en el aula, que favorece a la diversificación de estrategias educativas.

Del mismo modo, la entidad sostenedora accedió a la solicitud de la dirección para asignar seis horas más de contrato a los docentes, de modo de completar 44 horas y, así, contar con este tiempo para planificar y preparar material para sus clases. Se reconoce que es el único colegio de Colina que tiene profesores jefe con 44 horas, medida que ayuda a bajar el estrés y el agobio de los docentes. Por otra parte, también se ha mejorado la infraestructura de la escuela con la habilitación de oficinas nuevas y salas de atención de apoderados.

En definitiva, la entidad sostenedora respalda las iniciativas de la dirección que mejoran las condiciones de los docentes. A juicio de los profesionales de la Agencia de Calidad de la Educación, estas condiciones afianzan un clima laboral que estimula el desarrollo profesional y personal, y, favorecerían un mayor compromiso del profesor con la institución, lo que implica responsabilizarse por el trabajo y sus estudiantes.

Logros de la práctica

Uno de los logros identificados durante la Visita es la identidad positiva que el establecimiento ha construido y que toda la comunidad escolar evidencia. Un elemento relevante en este ámbito es el estrecho vínculo que se establece entre los estudiantes y el profesor jefe, quien les transmite confianza y demuestra preocupación por ellos. Esta cercanía, que favorece el desarrollo de un ambiente en que los alumnos se sienten aceptados y acogidos, fomenta en ellos un sentido de pertenencia hacia la escuela. En esta línea, la orientadora comenta que la identidad es lo que más quieren fortalecer, es decir, que los niños sientan orgullo por su colegio.

De la misma manera, el trato cercano y afectuoso de los profesores hacia los estudiantes permite que los alumnos desarrollen una autoestima positiva. Al sentirse valorados e identificados con su escuela, ellos evidencian un alto grado de compromiso con la institución.

Otro de los logros asociados a la labor del profesor jefe es el mejoramiento de la Convivencia escolar. Como se ha señalado, el ambiente propicio para el aprendizaje se manifiesta tanto en la presencia de un clima de respeto y de buen trato como en la adecuada organización al interior del aula, que incluye normas, rutinas y procedimientos que facilitan el desarrollo de la clase.

En esta línea, la comunidad escolar reconoce los efectos positivos de la presencia en aula del profesor jefe, quien ha logrado generar un ambiente organizado, a partir del conocimiento que tiene acerca de sus estudiantes, su cercanía y el trabajo permanente en torno a las normas.

Lo anterior se relaciona, a su vez, con el mejoramiento de la disciplina del establecimiento en general. Al respecto, es posible concluir que la Convivencia escolar se caracteriza por un ambiente de respeto que afianza el bienestar de todos los integrantes de la comunidad escolar, en el marco de relaciones de apoyo, confianza y colaboración.

Desafíos de la práctica

Esta práctica implica un intercambio de información del profesor jefe hacia los demás docentes, principalmente en relación a los resultados de aprendizaje, los apoyos otorgados a los estudiantes y el ámbito conductual del curso. En este sentido, este intercambio también podría incorporar información referida a las estrategias didácticas efectivas, de acuerdo a las características del curso.

Lo anterior podría incidir positivamente no sólo en los aprendizajes, sino también en el mejoramiento de las prácticas pedagógicas y en el fomento del desarrollo profesional de los docentes. A su vez, se podrían transferir estrategias de monitoreo de los estudiantes, lo que permitiría realizar un seguimiento efectivo a su proceso de aprendizaje, sistematizar la información y reforzar aquellos aspectos débiles que sean detectados.

Otro ámbito que podría incluirse en esta transferencia es el conjunto de estrategias efectivas en el ámbito de Convivencia escolar, tales como normas, disciplina y participación, lo que facilitaría el trabajo inicial del profesor que asume el curso. Por último, el intercambio de estrategias de enseñanza y aprendizaje que han dado resultados en las distintas asignaturas a cargo del profesor jefe permitiría elevar el nivel de exigencia de los estudiantes sobre la base de los procesos implementados previamente.

Otro desafío que podría potenciar la práctica es la generación de espacios formales de retroalimentación. Los profesores de asignatura valoran las instancias informales que tienen con los profesores jefe, porque permiten conocer a los estudiantes y mejorar sus prácticas. Al respecto, es deseable que dichas instancias se desarrollen en un espacio planificado en el que se tomen acuerdos que puedan ser monitoreados para evaluar su impacto.

De esta manera, propiciar el intercambio en espacios formales, estructurados y con tiempos definidos ayudaría a comprender en profundidad situaciones particulares de los estudiantes. En este contexto, se podrían planificar actividades pertinentes y transmitir estrategias y consejos específicos para trabajar con el curso. Ello permitiría a los profesores fortalecer el trabajo coordinado en las clases e implementar mecanismos más sólidos de retroalimentación, que tengan un impacto positivo en el proceso de aprendizaje del estudiante.