

El trabajo en equipo de los maestros: retos y posibilidades

Frank Becerra jafra8@hotmail.com

Liliana Benítez tomalibea@gmail.com

Óscar Cárdenas osle1972@gmail.com

Anais Moncada nais.moncada@gmail.com

Edith Negrete negretesoler@gmail.com

Sonia Uribe sonia.smug80@gmail.com

RESUMEN

Hoy se viene introduciendo el discurso sobre la necesidad de profesionalizar, cualificar y mejorar la condición del maestro, sus prácticas pedagógicas y su trabajo en el aula, para lo cual, es fundamental la constitución de escenarios de encuentro colectivo en el que se compartan ideas, se formulen alternativas de cambio y se transformen las prácticas pedagógicas y la escuela en general. Precisamente, entre esas acciones que se han venido emprendiendo e implementado aparece la necesidad de apostarle a dinamizar e impulsar el trabajo colaborativo de los maestros con el fin de garantizar el mejoramiento de su quehacer pedagógico, así como, una manera de validar y reflexionar lo que sucede respecto a la educación y a la escuela.

De este modo, se introduce en la escuela el trabajo en equipo como una estrategia de intervención que contribuye en el mejoramiento de la calidad educativa, en el profesionalismo de los maestros y en la transformación de su perfil docente. En esta perspectiva se formula la propuesta CERO (Convocar, Establecer, Regular, Obtener), una apuesta a considerar para constituir el trabajo en equipo, que a través de las ideas, comentarios y discursos planteados pueda contribuir a que otros maestros interesados en actuar colegiadamente logren encontrarse y definir sus propias intenciones de constitución. De igual manera instauren sus dinámicas, objetos de estudio y prácticas de innovación, intervención e investigación, que además, favorezcan la legitimización de esta forma de trabajo y la formulación de nuevos escenarios de encuentro colegiado.

PALABRAS CLAVE

Trabajo en equipo de los maestros, cualificación, CERO (Convocar, Establecer, Regular, Obtener)

PRESENTACION

La alternativa denominada CERO, que articula cuatro acciones, *Convocar*, *Establecer*, *Regular* y *Obtener*, es una propuesta que recoge la experiencia del equipo de docentes "Maestros en colectivo" constituido hace diez años de forma autónoma y presenta un camino que los maestros pueden tener en cuenta al momento de iniciar sus procesos singulares de trabajo en equipo.

CONVOCAR

En primera instancia, aparece el *Convocar*, que se relaciona con aquellas acciones y circunstancias que formulan los maestros (o un maestro en particular) para atraer a los interesados e interesar a otros en constituir colectividades preocupadas por fortalecer el trabajo intelectual de los maestros, su cualificación y profesionalización, en espacios alternativos a los universitarios, escolares u otros, en donde se analiza, cuestiona y proponen acciones en relación con todo lo que sucede en el aula y en la escuela. La convocatoria implica un proceso de encuentro participativo en el que voluntariamente los maestros se reúnen de manera periódica e intencionada para poner en común sus concepciones, prácticas, deseos, inquietudes, necesidades e intereses en relación con un campo disciplinar, pedagógico, didáctico y educativo.

ESTABLECER

El *Establecer* implica aquellas acciones orientadas a instaurar y consolidar no solo a la colectividad misma de maestros sino a las ideas que le subyacen, a sus tendencias, campos de estudio, a su identidad que los caracteriza y reconoce de un modo particular y les permite concretar escenarios de exploración pedagógica, didáctica, disciplinar y educativa. Es la manera como se instala el trabajo en equipo con sus producciones y hallazgos, dentro de las comunidades pedagógicas y académicas obedeciendo a unas concepciones, tendencias, deseos o necesidades singulares de los maestros que interactúan.

REGULAR

Adicional a lo anterior, se encuentra el *Regular*, que recoge las tareas que se plantean con el fin de realizar ajustes o adecuaciones a la estructura y organización del trabajo en equipo de los maestros, en armonía a las dinámicas, la convivencia y las interacciones que se promueven y que implican la determinación de unos acuerdos que facilitan su funcionamiento. Así la regulación significa el establecimiento de un conjunto de compromisos y normativizaciones en beneficio de la estructura y de la producción del trabajo colegiado, de su constitución y de su proyección, con lo que se busca garantizar una participación efectiva de cada uno de sus integrantes para evitar la desintegración de las colectividades conformadas.

OBTENER

Y por último, el *Obtener* que se refiere a las materializaciones, producciones y elementos elaborados por los maestros producto de las reflexiones e intervenciones del trabajo en equipo acordes a sus tendencias e intereses, así como a las problemáticas identificadas. Pero también a las acciones que se definen y emprenden para alcanzar los objetivos establecidos, lo que, significa el uso de unas metodologías y rutas de acceso a aquello que se requiere para conseguir lo que se propone al interior del trabajo en equipo, que de manera complementaria, aportan a la reflexión y mejoramiento del proceso en la escuela y del maestro, así como, de la educación y la pedagogía. Comprendiendo con ello, que la producción intelectual de los maestros, encaminada hacia la incursión de nuevos discursos legitiman sus prácticas y acciones innovadoras, en estos escenarios, pues se convierten en un referente respecto a la manera como se percibe, opera y problematiza la escuela.

LA PROPUESTA CERO

Las condiciones contemporáneas le proponen un nuevo reto a las organizaciones económicas, culturales, sociales y por supuesto educativas, la necesidad del trabajo en equipo como condición de perfeccionamiento de sus procesos productivos y laborales, logrando con esta dinámica favorecer la creatividad e innovación que redundan en su crecimiento y en el mejoramiento de la calidad y la competitividad. La escuela como una clase de organización y los maestros como parte de ella, no son ajenos a estas circunstancias emergentes, y por tanto, hoy se hace fundamental generar los espacios y posibilitar el conocimiento desde diferentes miradas, intenciones y circunstancias como lo es el trabajar en equipo. Una manera particular de producir, que no necesariamente los maestros conocen y practican, lo que invita al planteamiento de propuestas y alternativas orientadas a la enseñanza de las formas que podrían asumir los maestros para trabajar colegiadamente.

De este modo, se da apertura a la introducción de modelos y enfoques en los que se reconoce que el trabajo en equipo es una posibilidad para iniciar procesos de reflexión y transformación de los asuntos que afectan a la escuela que redundan en estrategias de cualificación y profesionalización de los maestros, a través de la socialización de experiencias educativas, pero también, de la proposición y

posicionamiento de acciones de intervención frente a situaciones identificadas que influyen en las dinámicas y relaciones escolares.

Sin embargo, para que el trabajo en equipo entre los maestros se suscite, no solo basta con el planteamiento de modelos que lo orienten, complementariamente es recomendable, acudiendo a las ideas de Antúnez (1999), dar apertura a espacios de encuentro para transformar las relaciones laborales y configurar tanto en las instituciones educativas, como fuera de ellas, una estructura organizativa, visible, flexible y ágil que permita la participación efectiva de los maestros a través del trabajo en equipo. Y por supuesto, fundamentándose en el conocimiento, para implementar mecanismos, estrategias y procedimientos basados en el trabajo colaborativo y de colectivo, creando ambientes favorables para ello. Sin dejar a un lado la evaluación continua de las acciones, responsabilidades y compromisos, con el propósito de reconocer lo aportes y el valor de lo expuesto por las singularidades que se involucran en el trabajo en equipo.

Esta es una forma de trabajo alternativo y de construcción colectiva que da sentido a la intencionalidad del ser maestro y a su rol como parte de un contexto y todo aquello que se naturaliza en él. Así las cosas, se hace necesario pensar en diferentes posibilidades como la propuesta CERO, cuya intención se dirige a la exposición de los principios y elementos factibles de contribuir en la organización del trabajo en equipo de los maestros. El cual valida un hacer colegiado y consolidado en un equipo de trabajo así como le apunta a la constitución de un maestro distinto que produce conocimiento pedagógico, que enriquece el campo epistemológico de la educación, la pedagogía, las prácticas, las estrategias didácticas a través de las diferentes producciones significativas.

EN CONCLUSION

Cuando se trabaja en equipo entre maestros es fundamental considerar que en este ambiente se generan “asociaciones heterogéneas” (Fuentes y otros, 2003, p. 25), en las que cada uno de sus miembros posee su propia personalidad como sujeto, adoptando una serie de roles que les permiten expresar sus emociones y sentimientos, así como, conductas sociales de relación. En este sentido, el maestro al vincularse en las dinámicas del trabajo en equipo ha de comprender la importancia de concebirse como una singularidad que se sumerge en lo colectivo para constituirse de un modo relacional, lo que implica no solo reconocer la importancia y la necesidad de asignación de tareas, responsabilidades y compromisos en la consecución de los propósitos, sino que debe disponerse para interactuar con los otros, tanto en las diferentes producciones como en el debate colectivo, la controversia y la negociación de acuerdos.

Por lo tanto, la propuesta CERO es un intento para presentar a los maestros interesados en trabajar colegiadamente, una manera de afrontar los retos de la escuela, la educación y la pedagogía, de forma colectiva. Este no es un recetario de instrucciones a seguir, sino básicamente una ruta para lograrlo, dado que los maestros son diferentes respecto a sus inquietudes e intereses, así como, los contextos y las dinámicas son distintas en cada lugar. Son muchas las cuestiones se quedarán por fuera en la estructuración de la propuesta, la cual es factible de ser no solo enriquecida sino debatida. Lo fundamental con este planteamiento es resaltar la importancia actual del trabajo en equipo de los maestros como condición de su profesionalización y del mejoramiento de los procesos educativos en la escuela.

BIBLIOGRAFIA

Antúnez, S. (1999). El trabajo en equipo de los profesores y profesoras: factor de calidad, necesidad y problema. El papel de los directivos escolares. En: Revista Educar No. 24. pp. 89-110. Recuperado de:
<http://ddd.uab.cat/pub/educar/0211819Xn24/0211819Xn24p89.pdf>

- Bayas Cevallos, R. (2007). Estrategias para trabajar en equipo. Mejoramiento de la Calidad de la Educación Particular Popular y la Comunicación Social Comunitaria. Recuperado de: <http://docplayer.es/13592020-Estrategias-para-trabajar-en-equipo.html>
- Díaz, Granados, D. y Salas, E. (1990). Temas emergentes y conclusiones en la investigación acerca de los equipos y el trabajo en equipo. Recuperado de: [http://fresno.ultima.edu.pe/sf%5Csf_bdfde.nsf/imagenes/8971A4677BE7B6B20525751B00518D50/\\$file/01-persona11-DIAZ-SALAS_revista%20persona.pdf](http://fresno.ultima.edu.pe/sf%5Csf_bdfde.nsf/imagenes/8971A4677BE7B6B20525751B00518D50/$file/01-persona11-DIAZ-SALAS_revista%20persona.pdf)
- Espot, M. R. y Nubiola, J. (2006). Algo que al profesor no se enseña: el trabajo en equipo. Publicado en Krinein (Santa Fe, Argentina), 2. pp. 199-220. Recuperado de: <http://www.unav.es/users/TrabajoEquipoEspotNubiola.html>
- Fuentes, P., Ayala, A., De Arce, J. y Galán, J. (2003). Técnicas de trabajo individual y de grupo en el aula. Ediciones Pirámide. Madrid.
- González - Romá, V. (2008). La innovación de los equipos de trabajo. En: Revista Papeles del Psicólogo. Vol. 29, No. 1, enero –abril, pp. 32-40. Madrid, España. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/778/77829105.pdf>