
EL TRABAJO COLEGIADO: UNA ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DOCENTE

NORMA GUADALUPE RIVERO TURRIZA

RESUMEN:

En estos tiempos actuales, la labor de asesoría pedagógica a los centros escolares se hace cada día más necesaria, sobre todo en las escuelas que se encuentran más alejadas como son las de las comunidades rurales; tal es el caso de dos centros escolares en el nivel de primarias generales del municipio de Tecoh, Yucatán, a los que se les ofrece el servicio de capacitación y actualización docente por medio del trabajo colegiado como una estrategia que favorece estos procesos de una manera más efectiva y eficaz, siendo éste considerado, como un proceso de participación dinámica en la toma de decisiones y definición de acciones entre los profesores y el director, con la finalidad de mejorar la escuela (Fierro Evans, 1998). En el presente estudio, se explica la estrategia empleada en la primera fase de implementación de la reforma educativa y la reorientación de la misma en la segunda fase, donde esta última se trabajó por medio de reuniones colegiadas en los centros escolares; esto como parte fundamental de la preparación y fortalecimiento pedagógico a los maestros, en el marco de la Reforma integral de educación básica; capacitándolos para enfrentar los retos en los cambios curriculares que se les presentan en el actual ciclo escolar y respondiendo de esta forma a las necesidades emanadas de dicha implementación.

PALABRAS CLAVE: asesoría pedagógica, trabajo colegiado, reforma integral de educación básica.

INTRODUCCIÓN

Atendiendo a los requerimientos que presenta la reforma educativa en primaria, puesta en marcha con 42 escuelas en el estado de Yucatán; el departamento de Desarrollo Educativo del nivel, ha realizado diversas acciones desde el inicio del ciclo escolar 2008-2009 en la etapa de prueba, siendo éstas apoyadas por la labor pedagógica de asesores distribuidos en nueve sectores

escolares; entre los cuales se encuentran dos de las escuelas que forman parte de esta etapa piloto (zona 60, sector 6) y de las que nos ocuparemos en el estudio.

La puesta en práctica de un nuevo currículo es un factor fundamental en la transformación de la escuela para avanzar hacia la mejora en la calidad de los servicios que brinda, sin embargo como establece la secretaría de educación (2009) en el nuevo plan y programas, es solamente un paso para avanzar, requiriendo para tales propósitos de mejora, diversas estrategias que permitan la capacitación y actualización de los principales actores de esta transformación: los docentes frente a grupo, quienes siendo figuras centrales en la implementación del nuevo Plan y programas de estudio, requieren de elementos básicos para desempeñar el nuevo rol docente, que se basa en el modelo de competencias propuestas en el currículo de prueba.

Tomando en consideración lo antes descrito, se asignaron funciones específicas de asesoría pedagógica a dos centros escolares del municipio de Tecoh, Yucatán, las cuales centraron su atención primordialmente en la capacitación y actualización brindada a los docentes que laboran en estas escuelas, sin embargo a pesar de brindar atención “personalizada” a cada maestro con visitas de asesoría en el aula durante la primera fase de implementación de la reforma; no resultó ser suficiente la atención a los profesores, así como el diálogo acerca de sus inquietudes y el apoyo brindado para reorientar sus prácticas educativas, cubriendo parcialmente las demandas de los mismos y observando que el tiempo dedicado a la asesoría, es el principal obstáculo para lograr el cumplimiento de las metas planeadas.

Las acciones de asesoría individualizada en la primera fase, se realizaron con dificultad al momento de compartir, contrastar y evaluar la práctica docente, lo que empobreció los resultados obtenidos, alcanzando únicamente atender a la mitad de docentes que integran el personal de los dos centros. De acuerdo a lo antes descrito, la estrategia aplicada fue poco favorable para el logro de la implementación en los contenidos curriculares correspondientes a los bloques uno y dos de la reforma educativa. Por lo tanto a partir de esta situación, se

determinó la urgencia de establecer nuevos mecanismos que permitieran brindar una asesoría pedagógica mucho más eficiente y efectiva, sin dejar de privilegiar la capacitación y actualización que para los docentes es fundamental, sobre todo en esta etapa de pilotaje; pero ¿Cuál sería la estrategia más idónea para favorecer la labor asesora, optimizando el tiempo destinado a la misma y que ofrezca la oportunidad de capacitación docente como elemento fundamental en el tratamiento del nuevo Plan y programas de reforma en primaria? .

EL TRABAJO COLEGIADO COMO ESTRATEGIA PARA MEJORAR LA ASESORÍA PEDAGÓGICA

Partiendo de este cuestionamiento se procedió a identificar y seleccionar al trabajo colegiado como estrategia que por sus características particulares, favorece la capacitación y asesoría a los profesores, ofreciendo a la implementación de la segunda fase de la reforma, procesos mucho más enriquecedores, eficaces y eficientes. Espinosa (2004) comenta que hablar del trabajo colegiado es referirse a la reunión de pares, de iguales, de colegas, de discusiones ‘cara a cara’ donde se busca un objetivo común; encontrándose en éste elementos característicos como son las “5 C” comunicación, coordinación, complementariedad, compromiso, y confianza (Aula Fácil, 2008).

Por estar en etapa de prueba, las escuelas tienen a un asesor pedagógico que acompaña su trayecto formativo en las etapas de implementación, el cual representa una fortaleza para los docentes participantes, puesto que como asesor externo ofrece una mirada diferente al maestro frente a grupo. De acuerdo a Rodríguez Moreno (1995) el asesoramiento tiene su razón de ser en el servicio que se presta a los profesores en las escuelas. En este sentido hablar de asesoramiento implica hacer referencia a los procesos de ayuda a la mejora escolar (Nieto y Portela, 1992), donde el asesor comparte con responsabilidad los procesos de formación y capacitación con la colaboración de todos los profesionales que intervienen. Por su parte Parrilla (1996) menciona que se trata de un apoyo basado en la igualdad de las relaciones docentes, el cual se

caracteriza por una confianza mutua, la responsabilidad compartida y la comunicación abierta, sirviéndose de estrategias que le permitan vincular satisfactoriamente el servicio con el usuario y trabajar de manera colegiada en las escuelas es idóneo para tales fines.

El trabajo colegiado en los centros educativos, ha tenido un espacio privilegiado desde el cual como menciona Lira (2003) el maestro puede participar activamente como sujeto de la acción educativa en el proceso enseñanza-aprendizaje, pero que junto con los demás involucrados también interviene en la solución de las problemáticas presentadas en la escuela. Por lo tanto es considerado una estrategia fundamental que propicia la toma de decisiones y define las acciones a realizar en la búsqueda de la mejora institucional (Fierro, 1998).

METODOLOGÍA

Las escuelas acompañadas a las que se les brinda asesoría pedagógica, son dos primarias generales completas pertenecientes al sector 06 en la zona 60 del municipio de Tecoh en el estado de Yucatán. Son atendidos doce maestros, puesto que la etapa de pilotaje solo contempla la capacitación y actualización del primer y tercer ciclo, sin embargo en las reuniones de trabajo colegiado se han incorporado docentes del segundo ciclo escolar. Respecto a las reuniones correspondientes a la segunda fase, éstas fueron cuatro durante el mes de enero y febrero del año en curso, donde los contenidos de los bloques tres y cuatro de los programas se conocieron, analizaron y dosificaron para su desarrollo en el aula; estando presentes tanto maestros como directivos y supervisor escolar. Dichas reuniones se diseñaron teniendo como estrategia principal el trabajo colegiado.

Para analizar el trabajo colegiado como estrategia para capacitar y actualizar a los docentes, el presente estudio se sirvió de la investigación-acción, pretendiendo obtener una visión mucho más amplia acerca de las bondades de su aplicación y a una dinámica de trabajo mucho más efectiva y eficaz, puesto

que como menciona Kemmins (1988), la investigación-acción no puede entenderse como un proceso de transformación de las prácticas individuales del profesorado, sino como un proceso de cambio social que se emprende colectivamente, es decir se construye desde y para la práctica. Y en este sentido la investigación de corte cualitativo permite una interpretación y explicación de la problemática con la coherencia y relación requeridas para comprender el fenómeno estudiado e intervenir de manera inmediata en el contexto donde tiene lugar el mismo.

Los instrumentos que se emplearon para recopilar información fueron el diario de campo, la observación participante, las entrevistas no estructuradas y la consulta de documentos como planeaciones de visitas al aula, notas y observaciones relevantes registradas en las mismas e informes mensuales de las acciones de asesoría correspondientes a la primera y segunda etapa de implementación de la Reforma, en los cuales se plasman las fortalezas y las áreas de oportunidad.

CONCLUSIONES

Al sistematizar la información obtenida de las fuentes antes mencionadas, se encontraron hallazgos que de acuerdo a las características del trabajo colegiado, reflejan resultados positivos como son los siguientes.

Comunicación: El trabajo colegiado permitió a los docentes construir nuevas relaciones con sus colegas y con el director, ofreciendo oportunidades de diálogo, concertación e intercambio de puntos de vista en la modalidad de mesa redonda y foro; pudiéndose observar habilidades como escucha activa y valores como el respeto tolerancia.

Coordinación: Los tiempos planeados para cada reunión, así como las temáticas para abordarse en las mismas fueron agotados de manera exitosa, debido a la gestión y el liderazgo por parte de los directores, que sumado a la responsabilidad de los maestros, dio como resultado una interdependencia positiva y un trabajo colaborativo eficaz y eficiente.

Complementariedad: Las reuniones en colegiado ofrecieron espacios singulares donde se pudieron desarrollar conocimientos, habilidades y valores; es decir las competencias docentes de los participantes. Además los maestros, manifestaron respeto a las diferencias individuales, cuando se desarrollaron los ejercicios, asignando tareas a quienes consideraban tener más talento para realizarlas.

Compromiso: El trabajo colegiado se convirtió en una estrategia que posiciona la enseñanza y la capacitación docente en un lugar privilegiado y brinda soporte académico y humano, que favorece el desempeño profesional como una posibilidad real de mejorar el quehacer cotidiano en las aulas.

Al término de las reuniones, los maestros asumieron de manera individual su compromiso para aplicar los bloques tres y cuatro de la reforma en sus aulas, y de forma grupal en cuanto al logro de las metas institucionales, en la medida en que el éxito de uno pueda ayudar a los demás al ser compartido en colectivo, siendo los acuerdos la guía orientadora en su toma de decisiones.

Confianza: Durante los colegiados los docentes manifestaron conductas de empatía debido a la cercanía con los demás compañeros de trabajo, explicitando su sentir, sus puntos de vista y sus sugerencias para lograr la mejora en la calidad de los servicios que la escuela brinda a la comunidad, enfatizando de esta forma, el reconocimiento actual de su práctica docente y la firme determinación para actuar con una mejor organización para realizar los cambios pertinentes.

La estrategia de trabajar en colegiado la capacitación correspondiente a los bloques tres y cuatro de la reforma educativa, constituyó una buena experiencia, puesto que resultó ser una excelente ocasión para producir entre colegas mejoras en la adquisición de los contenidos y temáticas a trabajar en el nuevo plan y programas de la reforma educativa en primaria, en donde los maestros compartieron sus experiencias, sus conocimientos y su saber.

Si bien el trabajo colegiado permitió que los maestros trabajaran colectivamente hacia una meta en común, siendo la estrategia más acorde a las necesidades

actuales en las escuelas de pilotaje; aún existen áreas de oportunidad que son posibles de fortalecer como son: El horario asignado a las reuniones apegado a la normatividad, lo cual limita las jornadas completas para la capacitación (se asignan únicamente dos horas) y la apropiación de un nuevo paradigma docente, donde sea planteado el quehacer educativo como un asunto de todos.

BIBLIOGRAFÍA

- Aula fácil. (2008). *Trabajo en equipo*. Aula fácil.com 2008
- Espinosa Carbajal, M. E. (2004). *El trabajo colegiado: su funcionamiento, sus aportes y dificultades en tres escuelas normales*. México: SEP.
- Fierro Evans, C. (1998). *Construir el trabajo colegiado. Un capítulo necesario en la transformación de la escuela*. León, México: Universidad Iberoamericana.
- Kemmis, S. y McTaggart, R. (1988). *Cómo planificar la investigación-acción*, Barcelona: Laertes.
- Lira López, Liliana. (2003). "La gestión para impulsar el desarrollo educativo desde la formación integral de los maestros" en *La Tarea*, diciembre, núm. 18, Guadalajara, Jalisco.
- Nieto, J. M. y Portela, A. (1992). "Funciones, procesos y formación de apoyos externos e internos". En J. M. Escudero y J. López (coords.). *Los desafíos de las reformas escolares*. Sevilla: Arquetipo, pp. 341-377.
- Parrilla, A. (1996) *Apoyo a la escuela: un proceso de colaboración*. Bilbao: Mensajero.
- Rodríguez Moreno, M^a M. (1992) "La labor de asesoramiento en la enseñanza". *Signos. Teoría y Práctica de la Educación*, núm. 7. CEP de Gijón.
- Secretaría de Educación Pública (2008). *Programas de estudio 2009 y guías de actividades. Etapa de prueba*. México, DF: SEP.