

LA COHESIÓN DEL COLECTIVO DOCENTE PARA LA CONFORMACIÓN DE LA COMUNIDAD EN Y PARA LA VIDA

Autor: Dra. Iris Marisol Segura Vaca

Institución laboral: Escuela Primaria Urbana 900 "Jaime Torres Bodet" turno matutino y Escuela Primaria Urbana 869 "Octavio Paz" turno vespertino.

Cargo: Doble plaza de directivo

Grado académico: Doctorado en Investigación Educativa Aplicada (ISIDM)

Correo: iris.segura@jaliscoedu.mx

Resumen

Este artículo da cuenta de los resultados de la intervención educativa de un colectivo docente de una escuela primaria de la zona metropolitana de Guadalajara respecto al proceso que siguió para poder cohesionarse como equipo y dar la pauta para migrar a ser una Comunidad en y para la vida. Dicho trabajo fue realizado durante un ciclo escolar bajo un marco metodológico de investigación acción (Somekh, 2006) que se centró en desentrañar las situaciones que dieron pie a procesos de colaboración, interacción, ayudas y mediaciones colectivas.

Palabras claves

Colectivo docente, Comunidad en y para la vida, Consenso, Colaboración y Escuela primaria

Introducción

Desde el proyecto educativo estatal de Jalisco se ambiciona que toda comunidad escolar emigre a una modalidad de "Comunidades en y para la vida" el cual el Consejo Técnico Escolar ha sido vital para el abordaje y acercamiento teórico y a la elaboración del Programa Escolar de Mejora Continua que se pretende dar praxis a lo largo de dos o tres ciclos escolares. En su

mayoría dichos programas se centran en problemáticas, propósitos, metas y acciones de mejora sobre las necesidades de los alumnos. Pareciera que los docentes son entes invisibles, sin importar como es que éstos se integran, colaboran, actúan y significan su quehacer educativo. Para dar pie a la conformación de una “Comunidad en y para la vida” se deben atender aspectos mucho más sensibles que se entretajan en las relaciones, estabilidad, desarrollo, colaboración y cohesión de los colectivos docentes. Es un error asumir que por el hecho de coincidir un grupo de profesores se consolidarán por inercia como un equipo de trabajo proactivo, tal es el caso del colectivo de estudio de una escuela primaria en donde se identificó que sus miembros estaban desintegrados manteniendo ciertas relaciones hostiles bajo una dinámica negativa por lo que por iniciativa propia de los miembros se considero necesario realizar una intervención.

Desarrollo

Dentro de los resultados de intervención del presente caso de estudio se parte de puntualizar que en los Programas Escolares de Mejora Continua es indispensable que se planifiquen y se lleven a la práctica propósitos, metas y acciones que atiendan las necesidades colectivas de los docentes, más allá de la formación y actualización, se deben integrar mediaciones tales como:

A) La creación de la identidad colectiva.

Es indispensable realizar trabajo de integración y aceptación de los miembros cuyo propósito es el reconocimiento de las fortalezas y debilidades tanto en lo individual como colectivas para sensibilizar sobre el valor que cada docente aporta con su participación, disposición, apertura y actitud proactiva para incrementar la participación, la capacidad de diálogo y de reflexión para la construcción de acuerdos asumidos por compromiso y voluntad propia, lo cual reforzó una identidad y el sentido de pertenencia a la comunidad, dentro de un clima positivo, de confianza y libertad.

Según Valls (2013) el clima de empatía y confianza que se va gestando en los grupos de aprendizaje entre pares contribuye a que los docentes se sientan cómodos para expresar sus ideas, compartir sus experiencias, analizar las creencias o preconcepciones. Ahora bien, es la diversidad de estilos de pensamiento de los integrantes del grupo de aprendizaje, los distintos bagajes de conocimientos y experiencias, las distintas formas de concebir los procesos pedagógicos y de aprendizaje, lo que enriquece la conversación profesional favoreciendo la reestructuración conceptual.

B) El consenso para la toma de acuerdo y decisiones

Otra condición es la toma de decisiones consensuadas y que las consecuencias o resultados de éstas se asuman como una responsabilidad compartida; los principios de igualdad y compromiso de los involucrados son premisas para facilitar procesos dentro de la Comunidad de en y para la vida, “la decisión por consenso es un proceso de decisión que busca no solamente el acuerdo de la mayoría de los participantes, sino también persigue el objetivo de resolver o atenuar las objeciones de la minoría para alcanzar la decisión más satisfactoria” (Garber, 2004). Es indispensable la participación activa e igualitaria de todos los miembros para la toma de decisiones o acuerdos colectivos a través de la dinámica de consenso, políticas y mecanismos de participación para lograr objetivos en común y establecer reglas de convivencia hasta estructuras organizacionales que orienten la acción de la comunidad.

C) Trabajo colectivo y toma de consciencia del quehacer educativo

Otra mediación es el trabajo colegiado con respeto a los principios de igualdad y el compromiso de los involucrados en colaborar en equipo. Para ello es esencial propiciar el respeto, apertura, confianza y apoyo entre los involucrados para dar la pauta al desarrollo profesional entre compañeros. Es indispensable que en colectivo se concientice de la razón de ser de su Comunidad en y para la vida, por ello, se debe propiciar espacios de reflexión entre pares sobre las diversas prácticas educativas para comprenderlas y mejorar su funcionamiento “a partir de

la reflexión se permite entrar a cuestionar las racionalidades del propio quehacer educativo“ (Schön, 1988).

D) Aprender uno de los otros.

Otro elemento de mediación son las oportunidades de aprendizaje entre unos de otros, dando pie a favorecer a una participación con mayor igualdad, actitud abierta, flexible y confianza entre todos los miembros para compartir sus saberes, experiencias e investigar bibliografía pertinente para la dotación de recursos teóricos para poner en marcha formas diferentes en su quehacer. El concepto aprendizaje entre pares implica la valoración del conocimiento generado en la práctica cotidiana, que es experiencial y personificada y que tiene sentido para quienes lo han producido y utilizado. Desde la perspectiva de Tardif (2004) cada sujeto que intercambia comunica y analiza con otros sus conocimientos, pone en juego sus habilidades y competencias, las que se incrementan como producto de esa interacción. En la interacción todos los participantes en un proceso de co-aprendizaje, potencian sus aprendizajes.

En el caso del directivo debe accionar bajo el liderazgo efectivo, asumiéndose como un miembro más, dejando de lado a medida de lo más posible la posición jerárquica y tratando de trabajar de manera horizontal con el equipo. Son puntos claves la actitud positiva, apertura y motivación para incidir en la cohesión colectiva como agente para propiciar procesos de reflexión, interacción y de gestión de la mejora continua de la propia comunidad.

Conclusión

Ser integrante de una Comunidad en y para la vida conlleva optar una postura crítica y reflexiva, actitud positiva y abierta, valor colaborativo y trabajo en equipo, actuar proactivo, comunicación asertiva y sentido de pertenencia. A pesar de que cada uno de los integrantes tiene su personalidad, fortalezas, áreas de oportunidad, historia de vida, preparación profesional, etc., la diversidad de los sujetos se puede analizar desde la visión de un grupo o equipo de trabajo que

a su vez hace que tenga fortalezas y debilidades, en este sentido es primordial trabajarlas para facilitar el proceso de construcción de la comunidad.

A pesar de que se cuente con un directivo como líder, es pertinente que dentro de la comunidad se motive a todos los integrantes para que actúen como líderes dando la pauta a un liderazgo compartido y transformacional en donde el trabajo es de todos y para todos en su conjunto. En ningún momento el objetivo de esta intervención es ir en contra de los lineamientos de la estructura o del planteamiento de las Comunidades en y para la vida, por el contrario, en cierta forma este estudio legitima que es posible la consolidación de dichas comunidades en los centros escolares de educación básica, donde el trabajo se haga por convicción, disposición, colaboración y calidad en el accionar para la mejora continua.

Referencias Bibliográficas

Garber, D. (2004). Growing virtual communities. *International Review of Research in Open and Distance Learning*, 31(4).

Schön, D. (1988). *El Profesional Reflexivo. Cómo piensan los profesionales cuando actúan*. Barcelona: Paidós.

Somekh, B. (2006). *Action Research: a methodology for change and development*. Nueva York: Open University Presss.

Tardif, M. (2004). *Los saberes del docente y su desarrollo profesional*. Barcelona: Gráo .

Valls, R. (2013). *Comunidades de aprendizaje. Una práctica educativa de aprendizaje dialógico para la sociedad de la información*. Barcelona, España: Universitat.