



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 17 – ABRIL DE 2009

“LA SALA DE PROFESORES COMO ESPACIO DE CONVIVENCIA”

AUTORIA SARA CAMBLOR CHINEA
TEMÁTICA Profesorado, Orientación
ETAPA EI, EP, ESO

Resumen

Analizamos el porqué de los problemas que a menudo se dan en nuestros centros en lo que a las relaciones personales se refiere y planteamos posibles soluciones para afrontarlos y potenciar la comunicación y la cooperación entre el profesorado. Teniendo en cuenta que la calidad del trabajo con nuestro alumnado depende, en gran medida, de la colaboración y del trabajo en equipo, no debemos descuidar los aspectos personales por su enorme incidencia en la rutina diaria en nuestros centros.

Palabras clave

- Dinámica de grupos.
- Relaciones interpersonales.
- Resolución de conflictos.
- Trabajo cooperativo.
- El centro educativo como espacio de convivencia.

1.INTRODUCCIÓN.

Han sido muchos los estudios realizados sobre el funcionamiento de las organizaciones sociales, pero son los que se han denominado “humanistas” los que se han centrado en las relaciones que se dan entre los miembros del grupo y las repercusiones que estas tienen en la marcha del mismo y en la satisfacción de los participantes a la hora de desempeñar sus funciones.

Siguiendo este planteamiento humanista, encabezado por autores como Medina Rivilla, Brunet y otros, desarrollaremos la siguiente reflexión acerca de la calidad de las relaciones personales establecidas entre los profesores de nuestros centros, por la importancia que estas tienen para la educación de nuestro alumnado.

No podemos olvidar que la labor de educar implica una relación directa con otras personas, ya sean alumnos/as, familias o compañeros, por lo que el profesorado debe contar con habilidades sociales suficientes para que esas relaciones sean fluidas y beneficiosas para todos los implicados en el proceso



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 17 – ABRIL DE 2009

de enseñanza – aprendizaje. Sabemos que la calidad de un trabajo no sólo depende del esfuerzo individual sino que se ve influenciada por el ambiente en el entorno laboral y por la relación entre los miembros del grupo.

2. ORDEN DEL DIA: PROBLEMAS EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES DEL PROFESORADO.

No resulta demasiado difícil encontrarse un centro, sea de Educación infantil, Primaria, IES o Equipo de orientación educativa, en el que reine el mal ambiente entre el profesorado que en él trabaja. No son pocas las reuniones, claustros, sesiones de evaluación, en las que se deja ver sistemáticamente la falta de entendimiento o de voluntad de entenderse, y la tensión crece por momentos.

A menudo los problemas personales surgidos tras años de convivencia (o coincidencia) en el lugar de trabajo salen a relucir y se manifiestan en forma de desacuerdos reiterados a la hora de tratar temas laborales o educativos que nada tiene que ver con las diferencias personales que generan este mal ambiente del que hablamos.

Esta problemática resulta ser más llamativa aún al referirnos a nuestra profesión, cuyo objetivo no es otro que el de formar y educar a personas, tanto en conocimientos académicos como en habilidades sociales y personales para ayudarles a insertarse de manera exitosa en la sociedad en la que vivimos.

En este sentido, sería muy recomendable que practicásemos con nuestros compañeros aquellas habilidades sociales que pretendemos enseñar y que, de alguna manera, por el mero hecho de ser educadores, ya se nos presuponen.

Teniendo en cuenta la necesidad de que el trabajo del profesorado sea fruto de una toma de decisiones conjunta y consensuada, resulta evidente la importancia del buen funcionamiento del grupo. Más aún cuando nos estamos refiriendo a un ámbito profesional como es la educación, desde el que tratamos de inculcar a nuestros alumnos esos valores que tanto nos gustan como son la cooperación, el respeto a las opiniones contrarias a las nuestras, la voluntad para resolver los problemas del grupo a través del diálogo y todos esos objetivos que solemos trabajar desde la tutoría y a través de los contenidos transversales en todas las materias.

No podemos olvidar que la educación es una labor en la que el trato con las personas es fundamental. Nos relacionamos con nuestros alumnos y compañeros y se nos exigen habilidades para el trabajo en equipo. La coordinación es imprescindible para llevar a cabo una labor educativa coherente y fundamentada y para convertir en práctica todos esos aspectos teóricos como la generalización y funcionalidad de los aprendizajes, la educación en valores, el desarrollo de competencias básicas... Y es que cómo vamos a pedir a nuestros alumnos que apliquen en las clases de matemáticas conocimientos de lengua si entre los profesores que imparten ambas materias no existe ningún tipo de conexión o trabajo en equipo y es que, más aún, se llevan como el perro y el gato y no intercambian opiniones sobre la marcha de sus alumnos.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 17 – ABRIL DE 2009

¿Cómo vamos a pretender que el alumnado que sale al aula de apoyo, a trabajar con el maestro o maestra de pedagogía terapéutica, realice en su aula ordinaria actividades complementarias, ajustadas a su nivel de competencia curricular, vinculadas a los temas y actividades que al mismo tiempo están realizando sus compañeros, si su tutor/a y el maestro/a del aula de apoyo no se coordinan porque evitan hablarse si no es estrictamente necesario?.

No se trata de dramatizar. Pero todos sabemos que situaciones de este tipo son frecuentes. Es algo que no pasa desapercibido para los “veteranos” que llevan años en el centro, y que conocen de primera mano la existencia de grupos de opinión enfrentados, y de relaciones personales que se han visto perjudicadas por el paso del tiempo y el choque de formas distintas de entender la vida, la educación, la profesión docente...y tampoco se escapa a aquellos recién llegados que empiezan a conocer la realidad de su nuevo centro de trabajo. Es en las primeras reuniones cuando empiezan a notarse ciertas tiranteces, sarcasmos, oposiciones rotundas a toda propuesta o sugerencia planteada desde el “bando contrario”, de las que, a menudo, no suele conocerse el motivo pero que, decididamente incomodan, entorpecen la buena marcha del trabajo y, en definitiva, acaban por perjudicar al alumnado, destinatario último de nuestra acción formativa y razón de ser de nuestro trabajo en el centro.

También hay centros en los que el ambiente personal y profesional entre el profesorado es excelente. Se han formado verdaderos equipos y se ha intentado dejar al margen las diferencias personales, que seguramente las habrá, por la buena marcha del trabajo. No se trata de ser pesimista, sino realista. Analizar las situaciones que están perjudicando el ambiente laboral de los centros y buscar soluciones sencillas y asequibles pensando en el beneficio de todos.

En cualquier caso, resulta incuestionable y no está dispuesta a negociación alguna, la necesidad de trabajar desde el centro para mejorar o reforzar las relaciones interpersonales del profesorado, de cara a alcanzar un verdadero trabajo en equipo, más allá de la mera suma de individualidades. Y es que al constituirnos como grupo, nuestro funcionamiento se rige por las pautas descritas por las teorías de la psicología social, conocidas por todos, y aplicables también a nuestr@s alumn@s. Por tanto, para conseguir la mejora de este funcionamiento, podemos poner en práctica las mismas actividades y estrategias que diseñamos para ell@s.

Conseguirlo no debería resultar más difícil que lograr la cohesión grupal con alguno de los grupos de los que somos tutores, o que implantar en el aula las técnicas de trabajo cooperativo y para ello todos nosotros contamos con preparación pedagógica más que suficiente.

3. DINÁMICAS PARA “PROFES”.

La calidad de las relaciones personales entre los miembros de un centro de trabajo y la satisfacción personal que cada uno experimenta inciden directamente sobre la productividad y el éxito laboral. Conscientes de ello son las empresas privadas, que en gran medida se preocupan de fomentar la comunicación entre sus empleados, por la relación directa que existe entre el buen ambiente, la satisfacción personal y los beneficios alcanzados.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 17 – ABRIL DE 2009

Del mismo modo, la Administración debería sistematizar medidas destinadas a sus trabajadores, de cara a promover una atmósfera apropiada que facilite el intercambio de experiencias, que resulte gratificante para todos y que repercuta en el bienestar y en el aprendizaje de nuestro@s alumn@s.

Claro está, que en el caso de la educación, los beneficios y la productividad no se miden en términos económicos, sino que medimos el éxito teniendo en cuenta el desarrollo y el aprendizaje de nuestro alumnado y, en definitiva, su integración y adaptación a la sociedad a la que pertenecen.

Una vez justificada la importancia de las relaciones personales en la buena marcha del trabajo y constatada la existencia de problemas en lo que a estas se refiere en algunos de nuestros centros, pasamos a proponer algunas medidas y acciones que podrían llevarse a cabo coordinadas por el orientador/a correspondiente. Veremos que algunas de ellas nos recuerdan a las actividades que llevamos a cabo con nuestros alumnos para desarrollar el sentimiento de pertenencia al grupo – clase y las habilidades sociales. Entendemos que el grupo de profesionales de un centro guarda un gran paralelismo en lo que a las relaciones personales se refiere con al grupo – clase. Ambos son grupos sociales que se rigen por las normas de funcionamiento definidas desde la Psicología social. Por ese motivo algunas de las actividades planteadas, siempre ajustadas a las características de sus destinatarios, podrían formar parte de algún plan de acción tutorial dirigido a nuestros alumnos.

3.1. Acción tutorial:

3.1.1. Actividades para fomentar el conocimiento mutuo entre los miembros del grupo.

No tendría que resultarnos muy difícil aplicar al grupo de compañeros aquellas técnicas que utilizamos en las tutorías con nuestro alumnado. Por todos son conocidas las dinámicas de grupos que pretenden fomentar el conocimiento mutuo entre los miembros del grupo. Se trata de actividades lúdicas y participativas que pueden plantearse al comienzo del curso escolar, de cara a fomentar el conocimiento mutuo entre los compañeros y establecer pautas de colaboración e intercambio de opiniones futuras.

Este tipo de actividades son muy beneficiosas porque permiten presentar a los compañeros recién llegados al centro y les dan la oportunidad de conocer al resto de profesores, y las rutinas de trabajo, los lugares de encuentro. En este caso, el equipo directivo debería ser el encargado de llevar a cabo unas sesiones de presentación de los compañeros, allá por el mes de septiembre, durante las primeras sesiones de trabajo. Debería plantearse una presentación de los compañeros recién incorporados al centro para que todos y todas se conozcan y así se reduzca la incertidumbre que a menudo se origina con la llegada de personas desconocidas a un lugar de trabajo ya estructurado y organizado.

Estas sesiones de presentación iniciales son muy beneficiosas porque favorecen el conocimiento mutuo entre los compañeros, tanto entre los recién llegados como entre los más veteranos y estimula el intercambio de opiniones y de informaciones tan necesario para lograr ese verdadero trabajo en equipo.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 17 – ABRIL DE 2009

El encargado de diseñar y dinamizar este tipo de actividades de presentación sería el orientador/a del centro en cuestión, que incluiría en el plan de centro una especie de tutoría para profesorado, paralela a la desarrollada con los alumnos y que incluiría sesiones periódicas para realizar a lo largo del curso. Dentro de este plan de trabajo, y teniendo en cuenta las aportaciones y sugerencias del profesorado, el orientador/a del centro planificará actividades que propicien el buen funcionamiento del grupo y que estimulen al profesorado a conocer a sus compañeros y a darse a conocer, teniendo en cuenta que el establecimiento de un clima de confianza y conocimiento mutuo, va a facilitar enormemente el desarrollo de las actividades formativas y educativas posteriores.

Para favorecer el acercamiento inicial entre los miembros del grupo, podemos plantear actividades introductorias en las que cada uno de los integrantes se presente a los demás, en un ambiente distendido y relajado que favorezca el intercambio de informaciones personales.

3.1.2. Actividades para desarrollar el sentimiento de pertenencia al grupo:

Además de estas actividades de iniciación, destinadas a **fomentar el conocimiento entre los miembros** y a desarrollar el **sentimiento de pertenencia a un grupo**, podríamos incluir otras destinadas a conocer las distintas **técnicas de resolución de conflictos** y los beneficios del **trabajo cooperativo**.

Una vez que hemos presentado a los nuevos compañeros y todos los miembros del grupo se conocen entre sí y saben con quienes tendrán que trabajar de manera más directa, podemos proponer otra unidad, dentro de nuestro plan de acción tutorial, en la que se trabajen, las **habilidades y destrezas necesarias para que un grupo funcione como un verdadero equipo**.

Todos conocemos las ventajas del trabajo cooperativo, porque lo aplicamos al grupo aula. Son muchos los estudios de psicología social que han venido a demostrar que cuando en un grupo se desarrolla un sentimiento de pertenencia, de equipo, en el que todos los miembros dependen del trabajo de todos, y no compiten de manera individual, se obtienen resultados de mayor calidad tanto a nivel grupal como individual.

Esta primera unidad de presentación y desarrollo del sentimiento de equipo se realizará al comienzo del curso y será coordinada por el orientador correspondiente.

Con ella se pretende que el profesorado interiorice el sentimiento de pertenencia al grupo y la necesidad de trabajar en equipo, de manera fluida y a través del intercambio de materiales y de la toma consensuada de decisiones en lo que a la organización didáctica se refiere. Se trata, a fin de cuentas, de que los profesores/as entiendan y compartan la opinión de que lo que cada uno realiza en el aula debe formar parte de un proyecto conjunto, más global, en el que las aportaciones del resto de los compañeros tienen sentido porque vienen a complementar el trabajo propio.

Tenemos que conseguir que el desarrollo de las diferentes materias siga un camino paralelo, con relaciones transversales entre ellas, de tal manera que las actividades de lengua incluyan, por ejemplo, contenidos que en ese mismo momento se están trabajando en matemáticas, o que apliquemos en



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 17 – ABRIL DE 2009

inglés conocimientos adquiridos en conocimiento del medio. Sólo así podremos lograr el desarrollo de principios educativos tan necesarios como la generalización y funcionalidad de los aprendizajes o la asimilación de las tan debatidas competencias básicas.

3.1.3. Actividades de resolución de conflictos:

Otra temática a trabajar con el profesorado a través de la acción tutorial son las **técnicas de resolución de conflictos**. Debemos dar a conocer, delimitar y definir el concepto de conflicto y presentar algunas herramientas para llegar a solucionarlo de tal forma que el proceso mismo de resolución resulte ser provechoso y beneficioso para todos los implicados.

Sabemos que el conflicto es algo inherente al ser humano. Por el mero hecho de vivir en sociedad y encontrarse con otras personas, surgen conflictos. Pero debemos puntualizar que el conflicto no es algo negativo. De hecho, si aprendemos a resolverlo de forma adecuada, en el mismo proceso de resolución, podemos obtener beneficios para la convivencia y adquirir habilidades para relacionarnos con los demás de forma positiva.

A menudo, asociamos el conflicto a algo negativo y esto no siempre ha de ser así. Lo que suele ocurrir es que la forma de solucionar los conflictos no siempre es la adecuada. Esto es lo que debemos trabajar con el profesorado, de cara a que adquieran una actitud positiva ante los conflictos y que tomen una postura activa y productiva en su resolución. Se trata de canalizar los conflictos y solucionarlos de tal forma que todas las partes se vean representadas, se sientan escuchadas y aprendan a tener en cuenta la posición del otro y a entender su punto de vista.

Para el trabajo de técnicas de resolución de conflictos, podemos utilizar materiales similares a los que proponemos a nuestros alumnos, siempre adaptados a las situaciones que pretendemos solucionar. Resultan bastante útiles la discusión de casos, la resolución de conflictos, el diálogo dirigido a modo de juicio, el debate desde el punto de vista contrario al que uno tiene...y todas aquellas actividades que el profesorado plantee por considerarlas necesarias o interesantes. Debemos tener en cuenta que el dinamizador de este trabajo será el orientador, pero que las aportaciones de los participantes serán bien recibidas, de cara a considerar las opiniones de todos y a establecer una dinámica activa y participativa.

Con este trabajo se pretende dotar a las partes implicadas en un conflicto, de habilidades necesarias para solucionarlo de forma positiva, de tal manera que todos salgan beneficiados, en la medida de lo posible, de ayudarles a desarrollar estrategias comunicativas de escucha y comprensión del otro y de aprender a ceder y a reconocer nuestros errores cuando nos demuestren que estamos equivocados.

Lo ideal es que sean los implicados en el conflicto los que lleguen a solucionarlo, pero cuando esto no sea posible, intervendrá la figura del mediador, que puede llevarla a cabo el orientador, al encontrarse en una posición neutral. No debemos olvidar que entre las funciones que la orientación desempeña en nuestro sistema educativo, una muy importante es el asesoramiento al profesorado y la contribución al desarrollo de un ambiente de trabajo propicio para el aprendizaje de nuestro alumnado.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 17 – ABRIL DE 2009

Para el desarrollo de estas sesiones pueden plantearse a los participantes actividades de posicionamiento ante conflictos establecidos previamente, simulación de juicios o búsqueda de soluciones conjuntas ante problemas próximos que puedan darse en el contexto laboral en que nos encontramos...

3.1.4. Actividades de trabajo cooperativo:

Otro de los aspectos a trabajar con el profesorado son las **técnicas de trabajo cooperativo**, que les ayudarán a concienciarse de la importancia de los compañeros para alcanzar resultados positivos en el trabajo. Con las técnicas de trabajo cooperativo, que el profesorado también conoce por aplicarlas a menudo con sus grupos de clase, queremos presentar los beneficios de este tipo de trabajo frente al competitivo o individual.

En un primer momento, el orientador presentará al profesorado distintas técnicas de trabajo cooperativo para explicar que el resultado de las actividades a realizar no puede ser la mera suma de las distintas partes implicadas, sino que ha de ser fruto de un verdadero trabajo en equipo en el que se da un intercambio de opiniones. Para ello, podemos utilizar técnicas como entregar una única copia del materia a trabajar para todos los miembros del grupo. De esta forma, estaremos incitando al debate y al trabajo conjunto, y fomentaremos la comunicación entre todos los participantes.

Para dar a conocer este tipo de técnicas podemos aprovechar algunas actividades formativas que se estén desarrollando en el centro, con motivo de la participación en alguno de los proyectos propuestos por la Consejería de Educación o de grupos de trabajo o formación en centros. Por ejemplo, si se trata de un centro TIC, en el que el profesorado va a diseñar la página web o wiki, este trabajo puede plantearse de forma grupal, de tal manera que cada uno de los ciclos, por ejemplo, deba reunirse para elaborar su apartado y tomar decisiones conjuntas sobre el material que va a colgarse o las actividades que van a desarrollarse en las aulas.

Otro momento que podemos aprovechar para introducir al profesorado en las técnicas de trabajo cooperativo son los preparativos de alguna fecha que vaya a festejarse en el centro. Con motivo, por ejemplo, del Día de Andalucía, los profesores de Infantil y Primaria de un CEIP, pueden desarrollar de manera conjunta actividades para realizar la decoración del centro. Las decisiones que se tomen deben ser fruto de un debate y consenso y las actividades que se realicen no serán individuales, por aulas sino por ciclos.

3.1.5. Actividades para el desarrollo de un liderazgo democrático:

Otro de los aspectos a tratar de cara a favorecer las relaciones interpersonales entre el profesorado de nuestros centros, además de las actividades que hemos planteado a nivel de acción tutorial, es el **trabajo con el equipo directivo del centro**, responsable en gran medida, de canalizar las relaciones entre los profesionales implicados. Para ello debemos dar a conocer una serie de **técnicas para ejercer el liderazgo** correspondiente de forma que resulte provechoso y enriquecedor para todos.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 17 – ABRIL DE 2009

El más respaldado por los estudios de psicología social es el conocido liderazgo democrático, ese que también ejercemos en el aula con nuestros alumnos, un liderazgo flexible en el que cada uno conozca el papel que desempeña en el grupo y el de los demás, y en el que los participantes se interesen en participar y expresar su opinión, porque saben que va a ser tenida en cuenta.

3.2. Actividades de los centros de profesores:

El trabajo de estos temas propuestos también es responsabilidad de los **CENTROS DE PROFESORES**, desde los que se pueden diseñar de actividades en las que los profesionales tengan la oportunidad de encontrarse fuera del centro, para intercambiar experiencias y participar en dinámicas que les faciliten el conocimiento mutuo.

A menudo, el profesorado comenta la poca utilidad de algunas de las actividades que desde los centros de profesores se plantean para completar su formación docente. Sería muy conveniente programar este tipo de acciones formativas teniendo en cuenta como punto de partida las necesidades reales que los profesionales se encuentran en su día a día. Y entendemos que la mejora de la calidad de las relaciones personales es algo muy necesario tanto si existen problemas en el centro como si no los hay, para favorecer el conocimiento mutuo y mejorar el proceso de enseñanza – aprendizaje y, en definitiva, la calidad de la educación, objetivo tan ampliamente perseguido desde las leyes que regulan nuestro sistema educativo.

4. CONCLUSIONES:

En definitiva, no se trata más que de aplicar todos esos conocimientos que la psicología y la pedagogía nos han proporcionado y que trabajamos con nuestro alumnado en el aula, a las relaciones con nuestros compañeros/as en el centro.

Porque queremos que nuestro alumnado sea capaz, tras su paso por el sistema educativo, de incorporarse de forma activa y responsable en una sociedad democrática, debemos convertir el centro en una oportunidad de experimentar y poner en práctica esas actitudes y valores que les faciliten la relación con los demás.

Porque nuestra profesión, basada en la educación de otros y otras, nos exige unas características personales que no podemos descuidar.

Porque se trata de “predicar con el ejemplo”, de funcionar tal y como pedimos a nuestro alumnado, porque sabemos que es la mejor forma para obtener buenos resultados educativos.

Porque hemos escuchado hasta la saciedad las bondades del trabajo en equipo, porque conocemos la forma de hacer bien las cosas y no podemos ignorarla y **porque a través de nuestros comportamientos y actitudes también educamos.**



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 17 – ABRIL DE 2009

5. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA:

- Benito Martín, B. *“Las relaciones interpersonales de los profesores en los centros educativos como fuente de satisfacción”*. Salamanca.
- Díaz Aguado, M.J *“La evaluación de las relaciones con los compañeros” Cap. 4: “instrumentos para evaluar la integración escolar”*.
- Fernández Enguita (2002-2003): *“Configuraciones organizativas y modelos profesionales: un análisis de las relaciones entre la profesión, la organización y el entorno escolar”*. Ministerio de Ciencia y Tecnología.
- Güel M. y Muñoz J. (2001) *“Desconócete a ti mismo: Programa de alfabetización emocional”*. Barcelona. Piados.
- Medina Rivilla, A. (1992) *“El clima social del centro y el aula”* Madrid. Impresos y revistas.
- Pelechano, V. (1995) *“Habilidades interpersonales: conceptualización y entrenamiento”*. Madrid. Pirámide.

Autoría

- Sara Camblor Chinaa
- EOE Moguer, Huelva.
- E-MAIL: saracamblor@yahoo.es