



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 26 ENERO DE 2010

“EL MODELO DE DESARROLLO COLABORATIVO EN LA MEJORA DE LA PRAXIS DOCENTE”

AUTORÍA FERNANDO BARBOSA GARCÍA
TEMÁTICA ORIENTACIÓN EDUCATIVA
ETAPA EI, EP, ESO, BACHILLERATO

Resumen

En este artículo se establecen las bases que legitiman el Modelo de Desarrollo Colaborativo (MDC, en adelante) en el proceso de mejora de la situación educativa actual. En este sentido, el MDC constituye una metodología de trabajo que resulta muy útil para solucionar los problemas que actualmente aparecen en la práctica docente. Por ello se reflexiona sobre los modelos de formación del profesorado, el MDC como estrategia de las organizaciones que aprenden y el desarrollo profesional en el marco de la sociedad del conocimiento.

Palabras clave

Modelo de Desarrollo Colaborativo (MDC)

Formación.

Cultura colaborativa.

Cambio.

Desarrollo Profesional.

Estrategia de aprendizaje.

1. INTRODUCCIÓN.

El modelo de intervención que se describe consiste en un Modelo de Desarrollo Colaborativo, elaborado a través del desarrollo de sucesivos procesos de reconstrucción, por medio de la reflexión-acción, para la resolución de problemas, el desarrollo profesional y, en definitiva, la mejora de una institución, en este caso educativa.

Muchas son las bases que legitiman dicho proceso, entre ellas se encuentra el aprendizaje adulto, el desarrollo profesional del profesorado, la escuela como organización, el cambio educativo y la mejora escolar, el asesoramiento colaborativo, ...



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 26 ENERO DE 2010

2. EL MODELO DE DESARROLLO COLABORATIVO EN LA MEJORA DE LAS ORGANIZACIONES QUE APRENDEN.

Para comenzar, es importante decir que la escuela es una organización que aprende. En este sentido, hay que tener en cuenta que en toda organización se crea una cultura, en este caso, una cultura escolar, que se va desarrollando y en la cual se encuentran insertos todos los miembros de la organización.

En la actualidad existen una gran cantidad de críticas en torno a las instituciones educativas, un creciente desprestigio de la actividad docente y en definitiva, una aparente crisis y continuo cuestionamiento acerca del funcionamiento y planificación llevada a cabo en estos contextos.

Para resolver y mejorar esta situación, puede ser muy efectivo el MDC, ya que para enfrentarse y solucionar los problemas existentes en una institución, lo más coherente es trabajar de forma conjunta para analizar críticamente la situación y elaborar un plan de acción que se desarrolle de forma cohesionada, siguiendo una misma línea de acción.

Muchas son las investigaciones que avalan este proceso de trabajo.

3. EL MODELO DE DESARROLLO COLABORATIVO Y LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO.

La realidad educativa no es estática, sino que se encuentra en continuo cambio y es por ello que el docente debe dar especial importancia a la formación continua, para poder dar una respuesta efectiva a las diferentes necesidades que se presentan en un contexto cambiante.

Muchos de los problemas existentes en la actualidad tienen como raíz esta falta de formación adecuada.

Es claro que en la formación hay un alto componente personal, pero esto no debe llevarnos a pensar que dicha formación se realiza únicamente de forma autónoma.

Según Berbaum(1982), una acción formadora corresponde a un conjunto de conductas, de interacciones entre formadores y formados, que puede perseguir múltiples finalidades explícitas o no, y por las cuales hay una intencionalidad de cambio. Para que se produzca una acción de formación es preciso que se produzcan cambios a través de una intervención por la cual hay participación consciente del formado, y una voluntad clara del formado y del formador de conseguir los objetivos explicitados. La interrelación entre las personas promueve contextos de aprendizaje que van facilitando el desarrollo complejo de los individuos que forman y que se forman. A través de esta interformación, los profesores pueden encontrar contextos de aprendizaje que favorezcan la búsqueda de metas de perfeccionamiento personal y profesional. Todo ello está intrínsecamente unido con el MDC, de hecho es uno de los pilares en que se sustenta dicha forma de trabajo)



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 26 ENERO DE 2010

No hay que olvidar, que en la profesión docente se requiere, al igual que en muchas otras, asegurar que las personas que la ejerzan tengan un dominio adecuado de la ciencia, técnica y arte de la misma, es decir, que posean competencia profesional.

Para Rodríguez Diéguez, la formación del profesorado es “la enseñanza profesionalizadora para la enseñanza”. Representa un encuentro entre personas adultas, una interacción entre formador y formado, con una intención de cambio.

La formación del profesorado se diferencia de otras actividades de formación en tres dimensiones: en primer lugar, se ha de combinar la formación académica con la formación pedagógica. En segundo lugar, no siempre se asume como característica de la docencia, y en tercer lugar, es una formación de formadores. La formación del profesorado representa uno de los electos fundamentales a través de los cuales la Didáctica interviene y contribuye a la mejora de la calidad de la enseñanza.

Resulta de gran interés la aportación de Medina y Domínguez. Según estos autores, la formación del profesorado se considera como la preparación y emancipación profesional del docente, para elaborar crítica, reflexiva, y eficazmente un estilo de enseñanza que promueva un aprendizaje significativo en los alumnos y logre un pensamiento-acción innovador, trabajando en equipo con los compañeros y compañeras de trabajo, en aras de desarrollar un proyecto educativo común.

Es importante recalcar que la formación del profesor debe capacitar a los profesores para un trabajo profesional que no es exclusivo de aula. Los profesores cada vez más han de realizar trabajos en colaboración, y una prueba de ello lo constituye la exigencia de la realización de los documentos que integran el Plan Anual de Centro.

Es preciso enunciar brevemente los principios de la formación del profesorado:

-En primer lugar, el desarrollo profesional es aprendizaje continuo, interactivo, acumulativo, que combina una variedad de formatos de aprendizaje.

-Un segundo principio hace referencia a la necesidad de integrar la formación del profesorado con los procesos de cambio, innovación y desarrollo curricular.

-También destaca la necesidad de conectar los procesos de formación del profesorado con el desarrollo organizativo de la escuela.

-Un cuarto principio es la necesidad de articulación, es decir, integración entre la formación del profesorado respecto de los contenidos propiamente académicos y disciplinares, y la formación pedagógica de los profesores.

-En quinto lugar, se subraya la necesidad de integración teoría-práctica en la formación del profesorado.

-Un sexto principio es el de la necesidad de buscar isomorfismo entre la formación recibida por el profesor y el tipo de educación que posteriormente se le pedirá que desarrolle.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 26 ENERO DE 2010

-En séptimo lugar, destaca el principio de la individualización como elemento integrante de todo programa de formación de profesorado.

La formación del profesorado debe proporcionar la posibilidad para que los docentes se cuestionen sus propias creencias y prácticas institucionales.

También destaca la reflexión como eje de los programas de formación del profesorado orientada a la Indagación, que se traduce en un alejamiento de planteamientos estáticos respecto al currículo, el conocimiento, la enseñanza, ...

4. EL DESARROLLO PROFESIONAL: UNA NECESIDAD ANTE EL CONSTANTE CAMBIO.

La palabra **cambio** va apareciendo cada vez más en el contexto educativo. De hecho, en la actualidad parece que nos encontramos ante la necesidad de un consenso respecto a la dirección que ese cambio ha de adoptar. Pero es necesario prestar especial atención a la dimensión personal del cambio si pretendemos que algo cambie realmente.

El concepto de Teorías Implícitas o Subjetiva ha ido ganando terreno en la investigación sobre pensamientos del profesor, y puede servir para explicar mejor el componente personal y psicológico de los procesos de cambio. Los procesos de cambio, han de pretender afectar, tanto a la teoría implícita o subjetiva de los profesores, como buscar cambios más visibles a través de conductas.

La teoría subjetiva de un profesor normalmente se representa y aplica de una forma implícita, pero puede hacerse explícita a través de diferentes modos de representación (verbal, gráfica, pictórica) aplicando una variedad de técnicas de reconstrucción (por ejemplo, pensar en voz alta)

Se puede decir que el profesor cambia en la medida que aprende. Es preciso entender el cambio y la innovación como un proceso de aprendizaje y de desarrollo personal y profesional en el que los profesores como personas adultas se implican.

También es importante hacer alguna referencia respecto a las teorías del Aprendizaje Adulto y Formación del Profesorado:

Los profesores son sujetos cuya actividad profesional les conduce a implicarse en situaciones formales y no formales de aprendizaje.

Korthagen realizó una investigación en la que clasificaba a los profesores en dos tipos de orientaciones de aprendizaje: en primer lugar, identificaba a profesores con una orientación interna, sujetos que prefieren aprender por sí mismos, y el extremo opuesto lo constituían los profesores con una orientación externa, aquellos que preferían aprender mediante directrices externas: un supervisor, un libro, un asesor, etc.

Huber y Roth hablan de otras dos posibles orientaciones de profesores al aprender: profesores orientados a la incertidumbre. En situaciones de aprendizaje estos sujetos prefieren situaciones cooperativas que le permiten elaborar diferentes puntos de vista e incluso integrarlos. Por otra parte



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 26 ENERO DE 2010

están los orientados a la certidumbre, prefieren situaciones de aprendizaje individuales o competitivas, en las que puedan conservar sus propias ideas.

Tennant, en referencia al trabajo de Kolb y Fly realiza una clasificación de los estilos de aprendizaje en que identifica cuatro tipos de sujeto: Convergente, divergente, asimilativo y acomodativo.

Los adultos aprenden en situaciones diversas, en las situaciones formales se pueden plantear diversas modalidades de actividades en función del nivel de responsabilidad y autonomía que posean los adultos. Así, desde una situación fuertemente controlada por el formador debido a la ausencia de competencia y conocimiento por parte de los adultos, hasta situaciones formales de aprendizaje en las que son los propios adultos los que, dentro de un programa establecido y negociado, pueden dirigir la actividad de formación en la medida en que poseen conocimientos, experiencias y motivación.

Aunque los adultos aprendan en situaciones formales, parece que a través del aprendizaje autónomo se vuelve más significativo. El aprendizaje autónomo se centra en el alumno, e incluye todas aquellas actividades de formación en la cual la persona (individual o en grupo) toma la iniciativa, con o sin ayuda de otros para planificar, desarrollar y evaluar sus propias actividades de aprendizaje.

Merriam y Caffarella (1991) hacen referencia a las teorías clásicas del aprendizaje humano: conductista, cognitivista, humanista y del aprendizaje social. La teoría conductista se centra en la adquisición y refinamiento de conductas, las teorías cognitivas destacan la necesidad de desarrollar destrezas metacognitivas y fomentar la capacidad de aprender a aprender. La teoría humanista destaca el objetivo de la autorrealización y el desarrollo personal a través del aprendizaje, mientras la teoría del aprendizaje social destaca la importancia del modelamiento como vía para adquirir y modificar conductas, pero fundamentalmente actitudes.

Con respecto al **aprendizaje de las personas adultas** no se puede decir que exista una única teoría del aprendizaje adulto. Parece que la teoría del aprendizaje adulto que con mayor frecuencia se ha comentado en relación al aprendizaje de los profesores es la “andragogía”, propuesta por Knowles, y definida como “el arte y la ciencia de ayudar a los adultos a aprender”. Esta teoría se fundamenta en cinco principios:

1. El autoconcepto del adulto, como persona madura, evoluciona desde una situación de dependencia hacia la autonomía.
2. El adulto acumula una amplia variedad de experiencias que pueden resultar un recurso muy rico para el aprendizaje.
3. La disposición de un adulto para aprender está íntimamente relacionada con la evolución de las tareas que representa su rol social.
4. Se da un cambio en función del tiempo a medida que los adultos maduran desde las aplicaciones futuras del conocimiento hacia las aplicaciones inmediatas. Así un adulto está más interesado en el aprendizaje a partir de problemas que en el aprendizaje de contenidos.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 26 ENERO DE 2010

5. Los adultos se motivan para aprender por factores internos en lugar de por factores externos.

Junto a la teoría de Knowles, también parece de interés hacer referencia a la Teoría de Jarvis sobre la experiencia adulta. Para este autor, toda experiencia ocurre dentro de una situación, pero no toda experiencia desemboca necesariamente en aprendizaje. Plantea que existen una serie de vías de resultado de una determinada experiencia:

Las tres primeras conducen a respuestas de no aprendizaje, y son: a) presunción: el sujeto piensa que eso ya lo sabe; b) no consideración: no se tiene en cuenta la posibilidad de respuesta; y c) rechazo: se rechaza la oportunidad de aprender.

En las otras tres posibilidades, la persona adulta aprende, pero éste es un aprendizaje memorístico, e incluye las siguientes posibilidades: d) preconsciente: una persona inconsciente internaliza algo; e) práctica: se puede practicar una nueva destreza sin aprenderla; y f) memorización: adquisición y almacenamiento de información. Por último, las posibilidades que generan aprendizaje significativo e integrado serían las siguientes: g) contemplación: pensar en lo que se está aprendiendo, sin requerir un resultado visible de conducta; h) práctica reflexiva: tiene que ver con la resolución de problemas, y i) aprendizaje experimental: aprendizaje de una persona experimentando sobre el ambiente.

Respecto a las teorías sobre las Etapas de Desarrollo Cognitivo de los Profesores:

Se entiende que el desarrollo es un proceso que no es estático ni uniforme, sino caracterizado por un cambio constante. Hay que resaltar que el desarrollo es un proceso que se produce a lo largo de toda la vida, y que no está limitado a ciertas edades.

Pintrich hace referencia a que el desarrollo no es un proceso automático ni unilateral, sino que se produce por la interacción entre el individuo y el ambiente con el que interacciona. En el caso de los profesores, los elementos que influyen en su desarrollo son principalmente los alumnos, junto con los compañeros, así como su propia concepción y motivación para aprender.

También resulta interesante realizar alguna referencia sobre las teorías de los ciclos vitales de los profesores:

Los profesores que son más maduros tienen diferentes problemas y preocupaciones que los principiantes. En el trabajo de Marcelo (1991) se identificaron tres etapas de preocupaciones por las que pasaban los profesores: preocupaciones sobre sí mismos, sobre las tareas y sobre los alumnos.

Existen muchos estudios que han pretendido establecer conexiones entre las edades y los ciclos vitales de los profesores y sus características personales y profesionales.

Según Huberman (1990), la entrada en la carrera incluye las fases de supervivencia y descubrimiento. La supervivencia se traduce en el "choque con la realidad": preocupación por sí mismo, las diferencias entre los ideales y la realidad, la experimentación,... La experiencia de entrada se puede vivir según los profesores como fácil o difícil, a veces el proceso de socialización



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 26 ENERO DE 2010

de los profesores principiantes se ve dificultado por sentimientos de aislamiento, carga docente excesiva,...

Entre los cuatro y seis años de experiencia docente se produce la fase de estabilización y consolidación del repertorio pedagógico. Los profesores en esta etapa actúan de forma más independiente y se sienten razonablemente bien integrados con los compañeros y comienzan a pensar en la promoción.

La tercera fase comprende entre los siete y veinticinco años de experiencia, se denomina experimentación o diversificación. Durante esta fase algunos se centran en mejorar su calidad como docente, otros se centran en buscar la promoción profesional, y algunos van poco a poco reduciendo sus compromisos profesionales, para estos supone un replanteamiento.

La cuarta etapa representa la búsqueda de una situación profesional estable, es un período de cambio en el cual los profesores se cuestionan su propia eficacia como docentes. Se pueden dar sentimientos de serenidad y distanciamientos afectivo o de conservadurismo, caracterizado por la queja sistemática contra todo.

La última etapa se puede denominar de preparación para la jubilación, pudiéndose dar actitudes de positivismo, defensivas o de desencanto.

5. EL MODELO DE DESARROLLO COLABORATIVO COMO ESTRATEGIA DE APRENDIZAJE.

Una vez enunciadas las diversas etapas que pueden darse durante el desarrollo profesional de los profesores y las continuas situaciones de cambio a las que se ven expuestos, es necesario puntualizar que la **cultura colaborativa** constituye un elemento importante. La colaboración debe ser planteada como una estrategia de aprendizaje, como formación y como marco de las relaciones. Además, nos encontramos ante el reto de afrontar el desarrollo de una cultura inclusiva, abierta a la diversidad y sin exclusiones de alumnos, y para que esto pueda darse, tiene vital importancia llevar a cabo un proceso de colaboración entre comunidades escolares, intra e inter escuelas.

El proceso de colaboración entre profesores consta de una serie de características:

- Es un proceso basado en la simetría de las relaciones, se basa en la igualdad.
- Los pactos y los libres compromisos y responsabilidades son la esencia de la relación.
- Otorga protagonismo activo a los profesores.
- Se basa en el reconocimiento del conocimiento de los profesores.
- Es un proceso de apoyo a las necesidades de profesores y escuela.
- Es un proceso caracterizado por la flexibilidad técnica.
- Es un proceso gradual de cambio.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 26 ENERO DE 2010

-Potencia la autonomía escolar.

Algunos aprendizajes que identifican los profesores haber construido en su experiencia de colaboración entre compañeros son: El diálogo como medio de comunicación, reflexión, actitud de escucha, cercanía entre los profesionales, empeño en “hacer juntos”, frente al individualismo empobrecedor, mejores relaciones interpersonales “salud psicológica de grupo”, complementariedad, implicación y compromiso en todo el proceso.

En esto se basa también el asesoramiento colaborativo, que debemos de considerar un modo muy apropiado de trabajo, ya que ayuda a resolver problemas de entendimiento, encauzar los procesos y acciones educativas hacia una misma línea de trabajo y fomentar la implicación de los profesores. En dicho proceso de asesoramiento colaborativo, el papel del asesor (profesorado de la especialidad de Orientación Educativa en la institución educativa) es esencial para que la coordinación de los profesionales y resolución de problemas, elaboración de un plan de acción,...pueda ser efectivo.

6. CONCLUSIÓN.

Para finalizar se debe incidir en la necesidad de expresar nuestro acuerdo con el MDC y tomar conciencia de las ventajas que conlleva dicho proceso para la actividad educativa. Se trata de un modelo que se ajusta de manera muy acertada y positiva a la situación escolar y social actual en el sistema educativo y que se caracteriza principalmente por una enorme diversidad que debemos ayudar a encauzar de una forma enriquecedora para todos y todas, fomentando la coordinación, el diálogo y la implicación entre los docentes.

El sistema colaborativo está en auge, ya que hay muchas propuestas en esta línea, como puede ser el asesoramiento colaborativo o psicopedagógico, que se centra específicamente en la comunicación entre el asesor y el tutor o profesor de apoyo para la resolución de los problemas del alumnado, con vistas a una definición más precisa del problema y sobre todo a la propuesta de soluciones más acertadas.

El problema que puede existir ante este tipo de propuestas innovadoras, tan necesarias en nuestro sistema educativo, consiste principalmente en que estos movimientos queden en meras propuestas aisladas, debido a la falta de implicación y compenetración entre profesionales, padres y alumnos, que suele caracterizar en gran medida a la institución educativa. Esto se puede producir debido a que los profesores consideran de alguna forma “intrusos” tanto a los orientadores como a la familia cuando estos tratan de colaborar de forma conjunta con ellos en el proceso educativo. Uno de los problemas principales del trabajo de asesoramiento pedagógico consiste en el “inmovilismo” de muchos de los docentes, que se aferran a prácticas educativas obsoletas y poco eficaces en la actualidad.

A pesar de todo ello, debemos ser conscientes de que cada vez existen más “excepciones” que basan su trabajo en la colaboración y tratan de analizar las diversas situaciones con que se



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 26 ENERO DE 2010

encuentran y solucionar los posibles problemas, así como realizar propuestas de mejora y evaluar los resultados de sus acciones mediante un proceso de desarrollo colaborativo.

Esperamos que en un futuro el modelo colaborativo pueda extenderse a la totalidad de nuestro sistema educativo.

7. BIBLIOGRAFÍA Y DOCUMENTACIÓN.

Se ha acudido a las siguientes referencias bibliográficas:

- De la Torre, S (1994). *Innovación curricular: Procesos, estrategias y evaluación*. Madrid: Dykinson.
- Marcelo García, C (1994). *Formación del profesorado para el cambio educativo*. Barcelona: PPU.
- Monereo Font, C. (2000). *Estrategias de aprendizaje*. Madrid: Visor.
- Muñoz Sedano, A y Román Pérez M. (1992). *Modelos de organización escolar*. Madrid: Cincel.
- Parrilla Latas, A y Gallego Vega, C. *El modelo colaborativo en educación especial*. En Salvador Mata, F (dir.) *Enciclopedia psicopedagógica de necesidades educativas especiales*. Vol. II. Málaga: Aljibe.

Autoría

- Nombre y Apellidos: FERNANDO BARBOSA GARCÍA
- Centro, localidad, provincia: IES "LA JARA", VVA. DE CÓRDOBA, CÓRDOBA.
- E-mail: fernan_barbosa@hotmail.com