

“Estrategias para dinamizar el trabajo en equipo del profesorado.”

Autora: *Emilia Ramírez Pérez*

Resumen: Este artículo realiza un breve estudio de las posibles estrategias que potencian el trabajo colaborativo entre el profesorado.

Palabras clave: idiomas, Andalucía, Planes educativos

1. PROFESORADO Y TRABAJO EN EQUIPO.

En la actualidad, la complejidad y cantidad de las tareas diversas que comporta el proceso educativo imponen la necesidad de llevar a cabo una tarea en equipo, que suavice y facilite el desempeño de las mismas, al tiempo que garantice, mediante la participación y la reflexión conjunta, el mayor éxito posible de las mismas.

El trabajo en equipo debe ser por tanto, uno de los principios básicos de un asesor/a, tanto en las tareas de reflexión sobre los problemas que debe resolver, como en la propuesta de decisiones, como la puesta en marcha de los mecanismos de ejecución de las actividades de prospección, investigación y formación.

El II Plan Andaluz de Formación plantea la necesidad de crear Redes de Formación que permitan el intercambio de métodos, fuentes y realizaciones entre los profesores. Uno de los requisitos esenciales para que se puedan constituir esas Redes es el manejo de unas bases metodológicas y una infraestructura telemática que lo permita. Considero esencial propiciar cursos on-line que de alguna manera proporcionen a los profesionales de la educación conocimientos e instrumentos dentro de los esquemas del software libre. Ello supone un avance para la consolidación y la institucionalización de intercambios entre los docentes.

La formación en Red o e-Learning no es sólo sino también, tecnología. Para que pueda considerarse realmente "de calidad" es preciso contar con algo más que un eficiente soporte tecnológico y unos óptimos contenidos didácticos.

La presencia de un factor humano durante y después de las intervenciones formativas constituye la garantía de que todos los elementos presentes en el e-Learning cumplen eficazmente su misión. Esta labor se lleva

a cabo por medio del asesor/a conocida como e-moderador/a o tutor/a en red o tutor/a on-line.

Por mucho que el aprendizaje virtual sea formación mediada tecnológicamente, en tanto que actividad formativa no es sino el resultado de un proceso de interacción y comunicación humana.

Eso sí, la mediación tecnológica y las enormes potencialidades que ésta ofrece al proceso enseñanza-aprendizaje condiciona la forma en que se organizan, monitorizan y regulan los esquemas de comunicación y por tanto, la actividad misma del "formador". El asesor tiene que actualizarse constantemente en especial en lo que se refiere a las últimas teorías de comunicación en las que se sustentan los modelos de interacción en la comunicación en red, así como las técnicas y estrategias para el diseño, desarrollo, gestión y evaluación de procesos virtuales de formación.

Las competencias específicas serían entre otras:

- Capacidad para comunicar de manera eficaz, certera y adecuada a las reglas de estilo o netiquette.
- Capacidad de liderazgo y gestión de comunidades de aprendizaje.
- Promover procesos de innovación en todos los ámbitos.
- Manejo eficaz de las herramientas más usuales en la formación en Red, al objeto de extraer de ellos todo su potencial formativo: foros, chats, webinars, audio/vídeo conferencia.
- Uso de herramientas de trabajo colaborativo y construcción social de conocimiento (wikis, blogs, podcasts) para la tutoría en Red.
- Uso eficiente de los sistemas de gestión de aprendizaje (LMS, Learning Management System, programa utilizado para distribuir, gestionar y administrar actividades, LCMS Learning Content System o sistema de gestión de contenidos,

- Dominio de las técnicas de comunicación adecuadas para la función tutorial, tanto grupal (en el foro) como individual, en sus diferentes contextos.
- Capacidad de evaluar el proceso formativo integral de una actividad formativa en Red, desde el diseño instruccional hasta la evaluación formativa.
- Creatividad.

Las competencias transversales que se ejercitarán son las siguientes:

- Capacidad de análisis de necesidades para situaciones y contextos concretos.
- Disposición para el trabajo colaborativo y en equipo.
- Actitud crítica y compromiso con el trabajo.
- Capacidad de constituir comunidades de práctica efectiva, al objeto de alcanzar los objetivos generando una auténtica comunidad de aprendizaje.

Algunas de las estrategias más utilizadas en la dinamización de equipos son las denominadas "Dinámicas de Grupos" con las diferentes variaciones y contextualizaciones según las circunstancias de cada realidad. En general, por "Dinámica de grupos" entendemos la tecnología que ayuda a llevar a la práctica el corpus teórico propio desarrollado por la ciencia social que estudia la dinámica grupal, según el modelo teórico que propuso Lewin.

Las técnicas se definen como "los medios o los métodos empleados en situaciones de grupo para lograr la acción del grupo".

Las características y las funciones que deben reunir las técnicas de dinamización grupal para que sean útiles son las siguientes:

- Una buena técnica activa las motivaciones individuales y el clima del grupo de una manera que los esfuerzos se dirigen mejor a que el grupo funcione.
- Las técnicas ayudan a que el grupo funcione realmente.
- Ayudan a:
 - Crear, consolidar y mantener un grupo.
 - Promueven la participación.
 - Pretenden concienciar a los miembros acerca de sus funciones.
 - Favorecen la cooperación.

Podemos escoger la técnica según los objetivos perseguidos, es decir, en función de si es para el intercambio de opiniones, la toma de decisiones, el aprendizaje de contenidos o el pensamiento creativo. Las características del entorno deben ser tenidas en cuenta para la elección de la técnica adecuada. La dinámica de grupo es compleja y en ella inciden diversos componentes, como estilos de comunicación, niveles de cohesión y motivación, funciones y normas internas.

2. BIBLIOGRAFÍA.

- Francia, A; Mata J. (2002): Dinámica y técnicas de grupos. 9ª Ed. Madrid CCS.
- Hargraves, A. : Profesorado, cultura y postmodernidad. Ed. Morata (1996).
- II Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado (Orden 9 de junio de 2003) Consejería de Educación. Junta de Andalucía.

- Decreto 194/1997 de 29 de julio por el que se regula el Sistema Andaluz de Formación del Profesorado.
- Decreto 110/2003 por el que se regula el Sistema Andaluz de Formación Permanente del Profesorado.
- Decreto 72/2003 de Medidas de Impulso de la Sociedad del Conocimiento en Andalucía. Consejería de la Presidencia. Junta de Andalucía.
- LOE. y Borrador del Anteproyecto de la LEA.