

Las Comunidades Profesionales de Aprendizaje a partir del replanteamiento de la investigación educativa.

Maribel Sánchez Villaseñor

marisvi25@hotmail.com

Rosa Cecilia Torres Morales

licecliatorres@hotmail.com

ESCUELA NORMAL DE TECÁMAC

RESUMEN

La Escuela Normal de Tecámac, ante la necesidad de conquistar características de Escuela de Educación Superior y las demandas académicas que conlleva, exhorta plantear como principio de la gestión “hacer las cosas” pero también “hacerlas bien”, esto promoverá impacto de mejora en el programa educativo. Se reconoce la necesidad de innovar el trabajo colegiado con una propuesta que movilice las competencias de los participantes de manera auténtica y posibilite fortalecer los estándares de calidad de las IES.

Es imperativo que los procesos de reflexión, la colaboración y la participación propositiva sean impulsados bajo nuevos esquemas de gestión del aprendizaje, ello en aras de seguir generando nuevos conocimientos a la luz de una cultura local; pero paradójicamente, en conexión con las demandas externas y la atención a retos que promuevan el desarrollo de programas de calidad.

Razón por la cual, se propone que las comunidades profesionales de aprendizaje puede constituirse en estrategia que permite favorecer los procesos de formación inicial y continua; ya que posibilitan el desarrollo de la colaboración, la participación conjunta que movilicen la capacidad de poner asuntos propios y del equipo de trabajo en reciprocidad y de una manera propositiva. A demás de que se reconoce la importancia y la necesidad por el desarrollo de la investigación con fuerte impacto en los procesos de innovación educativa; de tal forma que la

investigación a través del trabajo colaborativo posibilitarán la reflexión, el liderazgo, la indagación y la sistematización de las experiencias.

PALABRAS CLAVES: Comunidad profesional de aprendizaje, Reflexión, Indagación, Liderazgo académico

INTRODUCCIÓN

Sabemos que la vida en las organizaciones adquiere y cobra valor si los que la integran van en congruencia con los fines comunes que dan sentido a las acciones que se desarrollan en la institución. En ese sentido, la situación actual de la Escuela Normal de Tecámac puede ser contada a partir de la experiencia vivida en el trabajo colegiado, considerando que se constituye en rasgo característico de la cultura institucional a partir del cual se han consolidado proyectos educativos, ya que a través del análisis y reflexión de tensiones institucionales ha sido posible la toma de decisiones acerca de elementos que permitan conformar y construir un piso común en torno a nociones teórico conceptuales que orientan la intervención educativa y la puesta en marcha de acciones que consolidan el modelo educativo de la Escuela Normal de Tecámac.

En la Metodología general CIEES para la Evaluación de Programas Educativos no existe una categoría específica para evaluación del trabajo colegiado, lo que nos conduce a inferir que éste se convierte en un eje transversal que impacta la calidad con que se desarrolla el programa educativo. Bajo esta consideración reconocemos que la modalidad con que éste se ha organizado en los últimos años, requiere ser replanteada.

Es imperativo que los procesos de reflexión, la colaboración y la participación propositiva sean impulsados bajo nuevos esquemas de gestión del aprendizaje, ello en aras de seguir generando conocimiento a la luz de una cultura local, pero paradójicamente, en conexión con las demandas externas señaladas para las

instituciones de educación superior, como requerimientos necesarios que promuevan el desarrollo de programas de calidad.

Nuestra escuela, ante la necesidad de conquistar características de institución de educación superior y los retos que conlleva, exhorta plantear como principio de la gestión “hacer las cosas” pero también “hacerlas bien”, esto promoverá impacto positivo en el programa educativo. Así, se reconoce la necesidad de innovar el trabajo colegiado con una propuesta que movilice las competencias de los participantes de manera propositiva y posibilite fortalecer los estándares de calidad de las IES.

LAS COMUNIDADES PROFESIONALES DE APRENDIZAJE

Los procesos de evaluación bajo esquemas y procedimientos del Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación a través de los CIEES, así como aquellas autoevaluaciones realizadas en el PEFEN¹ y la EDCE² nos permitieron identificar brechas de calidad y áreas de oportunidad que es necesario atender para incrementar la capacidad y competitividad académica, así como los procesos de gestión. Experiencias que impactaron favorablemente la toma de decisiones en los procesos de planeación, desarrollo y evaluación, enriqueciendo la identificación de fortalezas, debilidades y retos; que de manera integral se deben tomar en consideración para impulsar el desarrollo de un programa educativo de calidad.

Los ejercicios de autoevaluación institucional desarrollados con diferentes indicadores, pero bajo una perspectiva compartida orientada a la mejora institucional y la innovación de procesos, nos conducen a reconocer que el desarrollo de la investigación debe ser una actividad institucional que adquiera sentido a partir de las prioridades e intereses que se presentan ante los constantes requerimientos, así como la posibilidad que nos aporta para consolidar los procesos de identidad hacia la visión y el modelo educativo institucional.

¹ Plan Estatal de Fortalecimiento de Educación Normal

² Evaluación Diagnóstica de la Calidad Educativa

En la escuela los procesos de gestión centran su atención en el fortalecimiento de la planta docente y en el aprendizaje de los estudiantes, a través de actividades que mejoren la aplicación, seguimiento y evaluación del plan de estudios en congruencia con el enfoque por competencias, colocando en el centro de todo proceso a los estudiantes. Es así como se reconoce la importancia del trabajo colegiado, la participación colaborativa y la relevancia de la evaluación permanente como recursos para la toma de decisiones oportuna y pertinente.

Gómez (2009) identifica tres componentes principales que impulsan procesos de innovación educativa: el aprendizaje, la construcción de sentido y el trabajo colaborativo; que cuando confluyen es posible crear una comunidad de aprendizaje. Considerando que cuando se trabaja en conjunto para un fin común, es necesario construir competencias que movilicen la capacidad de poner en la mesa de debate asuntos propios y del equipo de trabajo en reciprocidad y de una manera propositiva, no basta con reunirnos en un espacio y tiempo determinado, es necesario trabajar en colaborativo, se requiere de un proyecto de trabajo colegiado que impulse a cada uno de los profesores para lograr sus cometidos y posibilitar la sinergia propia de una comunidad profesional de aprendizaje.

Krichesky puntualiza que “las comunidades profesionales de aprendizaje se constituyen en una estrategia que incorpora el liderazgo distribuido, la cultura de trabajo colaborativa, el desarrollo profesional basado en las necesidades de aprendizaje del alumnado, la indagación y la reflexión sobre la práctica y el trabajo sistemático con evidencia” (2011,66), razón por la cual puede constituirse en estrategia que permite vigorizar los procesos de formación inicial y continua. En esta institución educativa hay franco interés por el desarrollo de la investigación con fuerte impacto en los procesos de innovación educativa, generando espacios de comprensión y entendimiento que pueden aportar elementos para la mejora.

En ese sentido, la visión institucional prioriza la formación de docentes con competencias profesionales que les permitan hacer propuestas y desarrollar iniciativas que transformen ambientes de educación preescolar a través del

proceso de intervención socioeducativa y con personal docente habilitado. Impulsar su logro se sustenta en la generación de un marco teórico-conceptual en torno a intervención educativa, enfoque por competencias y comunidad profesional de aprendizaje como categorías centrales, que promuevan la gestión hacia el desarrollo de la práctica educativa que se sustente en el conocimiento y claridad de la visión de la escuela, por lo que se vuelve un reto sistematizar los aprendizajes obtenidos y movilizarlos de mejor manera a través de las tareas de docencia, investigación y difusión que el PTC desarrolla.

Es así como la propuesta de organización del trabajo colegiado, trata de promover una tarea compartida, que tenga como rasgo esencial la desprivatización de la práctica, la construcción de consensos entre un número pequeño de profesores que reunidos por elección personal, tendrán que discutir, reflexionar, tomar decisiones y contribuir a la vida académica de la escuela a través de la colaboración e interdependencia, el liderazgo múltiple y el desarrollo de proyectos de investigación conjuntos (Bolívar, 2000, Gather 2004); que promuevan la construcción de sentido y significado a las tareas desarrolladas, y que a través de dichas interacciones el equipo se nutra mutuamente a partir de lo que desarrolla en sus planteamientos de investigación y fortalezca el proceso de actualización con los demás equipos de trabajo.

De tal forma que, potenciar la forma de organización en comunidades de aprendizaje permite atender las necesidades e intereses institucionales y profesionales que se constituyan en un proyecto de investigación que nos otorgue la categoría de líderes académicos; para lo cual es necesario que el trabajo se caracterice por tener visión compartida, liderazgo distribuido, aprendizaje individual y colectivo; por compartir la práctica profesional en un ambiente de confianza, respeto y apoyo mutuo, creando redes y alianzas con responsabilidad colectiva y condiciones para la colaboración. (Krichesky, 2011,71).

Se pretende que los responsables de la formación de los futuros docentes trabajen juntos dentro de un proyecto en consecución de la visión institucional,

formando pequeños equipos para desarrollar dispositivos específicos en coherencia con el plan de desarrollo institucional; con la intención de suscitar el compromiso, la sinergia, y el logro de las tareas compartidas que posibiliten la identidad colectiva de los integrantes de la Escuela Normal de Tecámac.

PERFIL DESEABLE DE UN DOCENTE DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Difícilmente se pueden atender los requerimientos actuales de las escuelas de educación superior si los docentes no poseen las competencias deseables para poder actuar en concordancia. Se trata pues de favorecer la figura del docente para las exigencias del siglo XXI, resulta complejo enlistar de manera general una serie de competencias que correspondan a un perfil académico deseable para los planteamientos actuales, pues las demandas, circunstancias y condiciones son variadas. Sin embargo, las competencias que tenemos que desarrollar van en relación a lo que se pretende apuntalar con el modelo educativo institucional, cuestiones que también tienen relación con las que se nos presentan en la complejidad de la práctica, un trabajo colaborativo que supere la noción que tradicionalmente se le asigna, considerando que éste implica compartir las ideas con los compañeros, comprometerse e implicarse con la diversidad de pensamiento, valores y finalidades que tienen los otros.

Lograr un trabajo colegiado con estas características requiere de competencias profesionales con un alto grado de exigencia, Rosa María Torres, reconoce que ante la demanda del "docente deseado" o el "docente eficaz" se requiere "...un *sujeto polivalente, profesional competente, agente de cambio, practicante reflexivo, profesor investigador, intelectual crítico e intelectual transformador que domina los saberes -contenidos y pedagogías- propios de su ámbito de enseñanza*". (Torres, 2004)

Ante la creciente expectativa, retomamos de Perrenoud la idea de adoptar la perspectiva del aprendizaje permanente, ésta nos resulta pertinente para poder desarrollar un perfil profesional que posibilite atender la complejidad de la acción docente de manera consistente; por ello es necesario identificar algunos rasgos

deseables, en términos de competencia, que habrán de fortalecerse para consolidar la constitución de comunidades de aprendizaje son:

- Reconocer la centralidad del *aprendizaje docente*: La posibilidad de una renovación escolar profunda, centrada en los aprendizajes, pasa en primer lugar por docentes que sean “líderes del aprendizaje” -el director como el principal líder- y la escuela una institución que aprende.
- *Participar, junto con sus colegas*, en la elaboración de un proyecto educativo, contribuyendo a perfilar una visión institucional, y a crear un clima de cooperación y una cultura democrática en el interior de la escuela.
- *Trabajar y aprender en equipo*, transitando de la formación individual y fuera de la escuela a la formación del equipo escolar y en la propia escuela, como modo y actitud permanente de aprendizaje, y a fin de buscar, seleccionar y proveerse autónomamente la información requerida para su desempeño como docente.
- Tomar iniciativas en la puesta en marcha al *desarrollar ideas y proyectos innovadores*, capaces de ser sostenidos, irradiarse e institucionalizarse
- *Reflexionar críticamente sobre su papel y su práctica educativa*, la sistematiza y comparte en espacios de colaborativos; se acepta como “aprendiz permanente” y se transforma en “líder del aprendizaje”, manteniéndose actualizado y atento a nuevos hallazgos.

Por lo cual, las competencias deseables del profesor de la Escuela Normal de Tecámac, van en relación no sólo del currículo sino también de la identificación de cada una de las áreas que están presentes cuando se labora en una institución de educación superior, es decir, pensarse sobre las necesidades que se tienen en relación a la función que desempeña, sobre las decisiones institucionales que se tienen que tomar y sobre la orientación de nuestras acciones que impacten el programa educativo que se ofrece.

LA INVESTIGACIÓN ¿TAREA DE UNOS CUANTOS?

La expresión “investigación educativa” es un término polisémico, puede ser caracterizado de diferentes maneras dependiendo del interés y/o área de responsabilidad en la que se encuentre el interesado. Por ejemplo, puede ser visualizado desde la individualidad de querer realizar investigación para “acreditarse” o para atender a las exigencias que las políticas actuales depositan en el personal de tiempo completo (como un actividad heterónoma), o como una coyuntura para apoyar el proceso de toma de decisiones al interior de una institución de educación superior; lo que implica la visualización de los actores en un contexto más amplio, en donde el avance y la mejora son conjuntas; es decir, hay desarrollo profesional al mismo tiempo que se apoya el desarrollo de la institución.

Al interior de las normales como IES, la investigación como demanda y exigencia, requiere ser vinculada a las demás actividades académicas de las IES como lo son la docencia y la extensión. Significa replantear el papel del personal que labora en las instituciones formadoras de docentes, implica dimensionarlos como personal académico con un perfil específico, pero al mismo tiempo, con la suficiente plasticidad para dar respuesta a las demandas y necesidades. Se requiere de un replanteamiento de las estrategias para apoyar este proceso, las políticas educativas están enunciadas, sólo que hay una brecha amplia entre lo que se declara y lo que realmente sucede. La modificación de la cultura institucional adquiere la misma importancia, ser un académico que desarrolle investigación, docencia y extensión académica; requiere de un ambiente altamente colaborativo y democrático. Se requiere un investigador con perfil o con el compromiso de trabajar para construirlo, pero se requiere también, replantear el asunto de la investigación como actividad que debe ser cotidiana y no como el espacio de privilegio al que pueden acceder unos cuantos.

Y... ¿CÓMO HACERLO?

La línea que se ha venido trabajando la Normal de Tecámac, nos permite afirmar que este replanteamiento del trabajo colegiado parte de la convicción por parte de los docentes para participar en la modificación de los ambientes institucionales; a partir de esta necesidad de cambio es que podemos hablar de significatividad. Si se “significa” se puede construir, se puede generar aprendizaje sobre lo que se está haciendo.

Se requiere que los docentes den cuenta de sus propias prácticas, una práctica por sí misma no puede ser educativa, para que esto suceda es indispensable que sea visualizada como una fuente de aprendizaje, como una coyuntura en donde es posible identificar tensiones que pueden ser corregidas. Preferentemente en apoyo directo al rol que se desempeña en esta escuela. Cobra especial importancia la interacción con otros docentes, al compartir preocupaciones se visualizan de manera diferente.

El planteamiento de los asuntos de investigación y la definición de sus alcances no es un proceso estático, éste está supeditado a los nuevos descubrimientos que hace el docente, a la jerarquización de “tensiones” que hace y al reconocimiento que realiza de “esas preocupaciones” a la luz de otros factores (*figura 1*). El aula y la escuela aunque ricas en información y como fuente primaria para desarrollar la investigación son insuficientes porque están supeditadas a eventos externos.



Figura 1

De estos planteamientos de carácter general, se desprenden criterios para organizar el trabajo:

- Reunirse en un grupo no menor a dos integrantes y no mayor a 4 integrantes por elección personal e intereses compartidos. El trabajo en grupo pequeño permite favorecer un ambiente de confianza, seguridad y afecto en el sentido que se genera la pertenencia a un grupo, favorece procesos de comunicación, posibilitando que todos compartan sus inquietudes, dudas intereses, experiencias.
- Seleccionar un tema, necesidad o interés a partir de una línea de investigación institucional permite satisfacer las necesidades, las motivaciones y los intereses de índole profesional e institucional, es decir, se propone que los proyectos de investigación ayuden a resolver situaciones problema y debilidades institucionales detectadas en las autoevaluaciones al mismo tiempo que permite la producción académica viable para que los profesores, innoven su intervención, se constituyan en líderes académicos e impacten su perfil PROMEP.
- Presentar periódicamente los avances de investigación para valorar en colectivo la pertinencia y relevancia de la misma, que puede ser mejorada a partir de la mirada de los otros. Reconociendo el impacto que el trabajo

de investigación tiene para el entorno social y el ámbito de intervención de tal suerte que se promueve la mejora del programa educativo.

- Se convierten en líderes académicos al poseer seguridad en el conocimiento profesional, se fortalece la especialización en torno a temas específicos de la función que desempeñan y se genera el interés por compartir con sus iguales evitando la "balcanización" de las tareas académicas.
- Lograrlo depende de la puntualización y claridad en la tarea, del trabajo autónomo y de comprometerse con el aprendizaje permanente.

CONCLUSIONES

Ante éstos desafíos se hace necesario resignificar el término de comunidad profesional de aprendizaje y la reculturización del trabajo colegiado, se trata de reconsiderar a las comunidades de aprendizaje como medio estratégico, que en la modalidad de pequeños grupos se favorezca la lectura, el análisis y la construcción de ideas que permitan a cada uno de los equipos fortalecerse; teniendo como eje rector, la necesidad de "investigar", situación que impactará en el proceso de intervención, permite diseñar estrategias para la extensión y difusión, todas éstas tareas propias del personal académico de tiempo completo.

De tal forma, que a través de la generación de conocimiento se puede fortalecer el sentido de pertenencia, transformando rasgos de la identidad profesional. Se enriquece así, la formación inicial y continua de los que nos formamos en las Escuelas Normales.

Las competencias deseables del profesor de la Escuela Normal de Tecámac, van en relación no sólo del currículo sino también de la identificación de cada una de las áreas que están presentes cuando se labora en una institución de educación superior, es decir, tienen que pensarse sobre las necesidades que se tienen, sobre las decisiones que se tienen que tomar y sobre la orientación de nuestras acciones. De tal forma que muchas de estas competencias tienen que desarrollarse permanentemente con un grupo de docentes, donde el propósito

sea consolidar el modelo educativo institucional y perfeccionamiento de la calidad educativa.

REFERENCIAS

Bolívar, Antonio (2000). *Los centros educativos como organizaciones que aprenden*, La Muralla, Madrid.

Gather, Mónica (2004) *Innovar en el seno de la institución escolar*, Grao. Barcelona.

Gómez López, Luis Felipe (coord.) (2009) *Un modelo para la construcción colaborativa de prácticas innovadoras en la educación básica*, ITESO/UPN/SEJ/ Universidad de Guadalajara.

Hernández López, Ana (2007) *El trabajo en equipo del profesorado. 14 Ideas clave*, Grao. Barcelona.

Krichesky, Gabriela y Murillo Torrecilla, J. (2011), Las Comunidades Profesionales de Aprendizaje. Una estrategia de mejora para una nueva concepción de escuela. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y cambio en Educación*. Volumen 9, Número 1.

Torres, Rosa María: "Nuevo papel docente ¿Qué modelo de formación y para qué modelo educativo?" En: <http://saberes.wordpress.com/2007/08/04/nuevo-papel-docente-%c2%bfque-modelo-de-formacion-y-paraque-modelo-educativo/> [Consulta: Dic. 2007].