

LA ORIENTACIÓN Y EL TRABAJO COLABORATIVO EN LOS CENTROS DE SECUNDARIA

David Pérez-Jorge

Universidad de La Laguna

1. INTRODUCCIÓN

Este estudio analiza el modelo de trabajo colaborativo desarrollado en un centro educativo de educación infantil primaria y secundaria de Tenerife. Así, la colaboración en el contexto del aula, invita a docentes y alumnado a caminar juntos y aunar esfuerzos, talentos y habilidades. Este modelo de trabajo fomenta el aprender haciendo, el aprender a través de la interacción y el aprender a través de la participación (Rodríguez Pico, 2015). Cuando se trabaja colaborativamente, el aprendizaje se enfoca al desarrollo del potencial del grupo, las personas se reconocen como comunidad, y mejoran a nivel relacional y de trabajo, fomentando y refozando el modelo de trabajo colaborativo. Los docentes se convierten en mediadores y gestores de los procesos de aprendizaje (Collazos et al., 2001, Pérez-Jorge et al., 2015). Collazos et al., (2001) muestran que los mediadores del aprendizaje utilizan las habilidades didácticas para facilitar el aprendizaje en pequeños grupos, con el fin de lograr el desarrollo del pensamiento y enseñales a ser independientes y autónomos en dicho proceso. El uso de técnicas como el “interrogatorio entre pares” favorece procesos que implican la toma de decisiones, la búsqueda de consensos y el repeto a la diversidad de opiniones y argumentos. Los docentes enseñan habilidades para el trabajo cooperativo, fomentando de forma implícita valores como los de la responsabilidad y la ética. El desarrollo de nuevos modelos pedagógicos favorece la aparición de nuevos procesos para desarrollar y llevar a cabo intervenciones que permiten mejorar la práctica educativa y los procesos de enseñanza aprendizaje (Grañeras y Parras, 2009; Santana, 2009; Villas de Medrano, 2008). Nadie duda de que el trabajo y el papel del maestro/a han cambiado y ha evolucionado hacia el modelos de intervención educativa que entienden el procesos de enseñanza aprendizaje como procesos multidimensionales y multidisciplinares que obligan a los maestros/as a cuidar aspectos que trascienden de los meros procesos de planificación de la enseñanza (Jiménez et al., 1998).

La relación docente-docente cobra ahora más protagonismo ya que, éste se ha convertido en consejero y orientador del proceso formativo. Como orientador, encuentra sentido en un rol importante que asume para enfrentar los nuevos

escenarios (González y García, 2007; García-Barrera et al., 2010). Lago y Onrubia (2011) afirman que los profesores han de ser también consultores ya que estos juegan un papel muy importante en la implementación de mejoras de los procesos que se dan en los mismos y de los que son buenos conocedores.

El proceso de construcción de un adecuado clima de trabajo escolar implica "trabajar con" más que "intervenir", es un proceso que no ocurre de forma aislada, para ello tiene que darse un espacio social amigable que fomente la convivencia pacífica, en el que el principio de la colaboración sea el marco de referencias de la cultura y valores del centro (Jorge, 2008; Ruiz-Ruiz et al., 2021). En entornos de trabajo como estos, el sentido de la formación de los docente se ha de entender como una acto colaborativo que se genera de interacciones que favorecen la formación permanente y la implicación del profesorado en la realidad y problemas del centro educativo (Villant y Marcello, 2015).

La buena enseñanza crea oportunidades para aprender a pensar y actuar y orienta la competencia de los docentes hacia habilidades y prácticas que permiten promover su éxito como docente. Los planes de formación del profesorado y las teorías actuales sobre el contenidos y habilidades que han de poseer por los docentes se orientan hacia modelos de aprendizaje cooperativo centrado en las características y realidad de la comunidad a la que han de pertenecer y sobre la que habrán de intervenir para transformar y mejorar (Pérez-Jorge et al., 2022).

El aprendizaje en grupo como entorno formativo fue analizado por autores como Villant et al., (2015), Ariño et al., (2022) y Arriagada-Venegas et al., (2022) que consideraron estos aspectos importantes a la hora de analizar el desempeño y los resultados laborales en el contexto organizacional, límites, crecimiento, efectividad, desempeño y el equipo.

Al revisar la investigación disponible sobre el desarrollo profesional docente, algunos autores como Villant y Marcello, (2015) concluyeron que la preparación del profesorado rara vez se correlaciona con los resultados a medio o largo plazo. Hay muy pocos programas de formación que definan objetivos e intereses (cambios en las prácticas docentes y cultura laboral).

Para el desarrollo y fomento del aprendizaje colaborativo entre docentes, es necesario "hacer tiempo", es decir, las instituciones deben proporcionar personal de apoyo para asistir a espacios donde los docentes, en una determinada materia o nivel

tomen notas en clase y analicen casos y organicen buenas prácticas fomentando la discusión y debate académico de las mismas (Calvo, 2014).

Los consultores deben adoptar un enfoque holístico en el que toda la organización se convierta en el objetivo de la intervención, teniendo en cuenta todos los niveles de influencia en el desarrollo de la comunidad educativa (Alegre y Pérez-Jorge, 2006; Vélaz de Medrano, 2008). Para ello, una de las estrategias que proponen es favorecer la innovación desde las líneas de trabajo que dirigen los procesos educativos, incluidos procesos formativos, a todo el centro.

En resumen, la colaboración escolar es una construcción social, que se ha de convertir en un valor propio de los centros que han de impulsar su transformación y mejorar a partir del potencial y trabajo de sus implicados. La colaboración ha de ser el principio fundamental que guíe y oriente todos los procesos formativos haciendo de este un valor fundamental de la cultura escolar.

2. MÉTODO Y PROCEDIMIENTO

Se utilizó una metodología de corte cuantitativo, con un enfoque descriptivo a fin de indagar sobre las opiniones que el profesorado del CEIPS Echeyde II tenía respecto al funcionamiento del gabinete de orientación del centro y los procesos de colaboración llevados a cabo en el mismo. Para ello se aplicó un cuestionario *Ad hoc* a profesores de educación primaria y secundaria con el fin de identificar el modelo de colaboración que se desarrollaba en el centro.

2.1. Objetivos

El objetivo general que se pretende con este estudio es valorar los conocimientos y disposición del profesorado hacia el trabajo colaborativo con el orientador del centro. Como objetivos específicos se pretendió:

- Conocer que entiende el profesorado por trabajo colaborativo.
- Valorar el grado de conocimiento, formación y disposición que tiene el profesorado, el orientador y el resto de las profesionales del centro, sobre el trabajo colaborativo.

2.2. Participantes

Han participado, de forma voluntaria, un total de 60 profesores de educación primaria y de educación secundaria del centro. La muestra estuvo integrada por un total de 29 hombres y 31 mujeres, lo que supuso el 48.4% y el 51.6% respectivamente.

Las asignaturas que impartían se distribuyeron de la siguiente manera:

Un 12,9% del profesorado impartía matemáticas, un 6,5% lengua, un 9,7% lengua extranjera, un 16,2% ciencias sociales y naturales y un 6,3% Educación Física. El resto de profesorado tenía una formación generalista y suponía un 48,4% y correspondía al profesorado de educación primaria.

2.3. Descripción del cuestionario

La prueba utilizada para este estudio se ha elaborado a partir del cuestionario realizado por Ferrandis et al., (2010). Este cuestionario fue adaptado y elaborado en base a la normativa vigente en la Comunidad Autónoma de Canarias, en lo que se refiere al trabajo colaborativo y a los procesos de orientación educativa y psicopedagógica. De forma más concreta, la adecuación del cuestionario se llevó a cabo en base a la norma reguladora; decreto 104/2010, de 29 de julio, decreto 23/1995, de 24 de febrero y a la Orden de 1 de septiembre de 2010.

4. RESULTADOS

Tras el análisis de las propiedades psicométricas del cuestionario se puede afirmar que se trata de un instrumento fiable sobre el que se pudo aplicar un procedimiento para la reducción de datos para el análisis posterior de los resultados. De este análisis se obtuvieron los siguientes 3 factores de primer orden:

Factor 1: Método de trabajo colaborativo.

Factor 2: Relaciones y expectativas hacia el Departamento de Orientación.

Factor 3: Conocimiento sobre la respuesta y atención a la diversidad.

La mayor parte del profesorado consideró que en el centro se trabajaba de forma colaborativa ($M=3,32$), no obstante, cabe destacar que consideraron necesario que los orientadores respondieran mejor a las necesidades del profesorado, del alumno y

del propio centro ($M= 2,96$), además percibieron que el orientador no dedicaba suficiente tiempo al profesorado ($M=2,86$). Se observó una baja disposición entre el profesorado a pedir ayuda y apoyo al orientador ($M=2,54$).

El 61.3% del profesorado consideraba que las medidas de atención a la diversidad que se aplican en el centro eran suficientes, pese a ello un (38.7%) las consideró insuficientes. Debemos ser conscientes de que el término “atención a la diversidad” encierra infinidad de perfiles de alumnos, no necesariamente todos ellos con problemas o con dificultades de aprendizaje, posiblemente estos datos, aparentemente contradictorios, se deban a que existan perfiles determinados que todavía no tienen la suficiente atención o dedicación dentro del centro, y no que se pase por alto la atención a la diversidad en todas sus formas.

El profesorado sí percibió como útiles las funciones y tareas del orientador en el centro (84%), aunque se observó que un 16% del profesorado valoró negativamente las el trabajo del orientador.

El profesorado cuenta con el orientador cuando ocurre un problema o tienen alguna dificultad (93.1%), lo que evidenció que lo considera un importante recurso para el asesoramiento y apoyo.

La mayoría del profesorado (87.1%) se sintió satisfecho al colaborar con la orientadora, destacaron especialmente la ayuda con metodologías y diseño de materiales para responder al alumnado con necesidades educativas. El 93.5% del profesorado manifestó seguir las recomendaciones y orientaciones que les daban, y reconoció y demandó mas formación para mejorar la respuesta a las necesidades educativas de su alumnado. El 100% destacó la importancia de la figura de la orientadora y de la importancia de colaborar con esta a la hora de decidir la mejor forma de responder al alumnado. En este sentido el 55% del profesorado demandó más tiempo de trabajo colaborativo y de participación de la orientadora en tareas docentes y de apoyo en el aula. También consideraron que en el 100% de la ocasiones recurren a la figura de las orientadora cuando tienen alumnos con dificultades o necesidades educativas, en este sentido demandaron un cambio de la cultura de trabajo en el centro y de la mejora de la cultura colaborativa y de trabajo, no solo entre el profesorado sino con los equipos de orientación y familias.

5. CONCLUSIONES

Por una parte, el trabajo colaborativo es necesario, su implementación en los centros educativos requiere de un proceso de reflexión en torno al sentido y finalidad de la colaboración. Es normal que existan conflictos, ya que no siempre va a existir consenso entre todos los miembros de la comunidad, pero es importante que se den procesos que permitan la solución efectiva y constructiva de los conflictos. No hay soluciones mejores o peores, cada momento o cada circunstancia requiere de la adopción de una respuesta única centrada en una solución consensuada y aceptada por todos. Tanto las respuestas “buenas como malas” pueden ser productivas, se aprende de todo y en cualquier circunstancia, la negociación y solución compartida enriquece el clima de trabajo y convivencia. Los resultados de este estudio son un reflejo de que el trabajo colaborativo es difícil, pero que si se gestionan adecuadamente, las relaciones colaborativas, el resultado será altamente beneficioso para toda la comunidad escolar. En este sentido, los departamentos de orientación educativa de los centros escolares juegan un papel fundamental, si bien, la cultura colaborativa en los centros puede no ser un elemento destacado del funcionamiento de los mismos, es necesario concienciar al profesorado de la importancia de colaborar con todos los miembros de la comunidad, especialmente con los equipos de orientación. Sentirse parte de la comunidad y colaborar en el proceso de toma de decisiones resulta fundamental en la mejora de la calidad de la respuesta educativa de los mismos.

6. PROPUESTAS DE MEJORA

Normalmente hay poco tiempo para la planificación, mucho dedicado a la acción y muy poco a la reflexión sobre la acción, por eso se debería potenciar la democratización del funcionamiento de las estructuras escolares, favorecer modelos de organización que incrementen la participación en la toma de decisiones y que potencien el consenso. Habría que ayudar a que en los procesos colectivos se reorienten las discrepancias intentando incorporar a los que disienten, no descalificarlos y así también potenciar la autoevaluación institucional para que los participantes de proyectos de mejora tengan conocimiento de lo que sucede en su centro e información sobre el desarrollo de las propuestas de mejora, con el objetivo de reconducirlas, si es necesario, o de solventar los problemas emergentes.

Habría que contribuir a que los centros construyan su “visión” de futuro y apoyar la creación de un conjunto claro de expectativas, normas, valores y creencias

compartidas. Comprometer a toda la comunidad escolar con los planes de mejora y confiar en su capacidad para desarrollarlos es fundamental para la mejora de la colaboración. Además de demostrar con hechos evidentes el compromiso externo con las propuestas de mejora, se debería garantizar que en la organización de los centros se dispusiera de espacios y tiempos que favorecieran los tiempos compartidos y la acción colegiada, impulsando las dinámicas de análisis, reflexión compartida y valoración crítica de los procesos de enseñanza-aprendizaje y cooperación profesional.

7. REFERENCIAS

- Alegre, R.O.; Pérez-Jorge, D. (2006). *Organización Escolar y Diversidad*. Aljibe.
- Ariño-Mateo, E., Ramírez-Vielma, R., Arriagada-Venegas, M., Nazar-Carter, G., & Pérez-Jorge, D. (2022). Validation of the Organizational Dehumanization Scale in Spanish-Speaking Contexts. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8), 4805. <https://doi.org/10.3390/ijerph19084805>
- Arriagada-Venegas, M., Ariño-Mateo, E., Ramírez-Vielma, R., Nazar-Carter, G., & Pérez-Jorge, D. (2022). Authentic leadership and its relationship with job satisfaction: The mediator role of organizational dehumanization. *Europe's Journal of Psychology*, 18(4), 450. <http://dx.doi.org/10.5964/ejop.6125>
- Calvo, G. (2014). Desarrollo profesional docente: el aprendizaje profesional colaborativo. En Unesco-Orealc, *Temas críticos para formular nuevas políticas docentes en América Latina y el Caribe: el debate actual* (pp. 112-152). Ceppe y Unesco.
- Collazos, C., Guerrero, L., y Vergara, A. (2001, November). Aprendizaje Colaborativo: un cambio en el rol del profesor. In *Proceedings of the 3rd Workshop on Education on Computing*. Chile.
- García-Barrera, A., Martínez-Garrido, C., y Krichesky, G. J. (2010). El orientador escolar como agente interno de cambio. *Revista iberoamericana de educación*, 54(1), 107-122.
- González López, I., y García Rueda, F. J. (2007). Elaboración de un perfil de la orientación en Educación Secundaria desde las demandas de la comunidad educativa= Elaboration of a guidance profile in Secondary Education based on the demands of the educational community. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía* 18(2), 215-227.
- Jiménez, R.A., Bisquerra, R., Álvarez, M., y Cruz, J.M. (1998). El modelo de consulta. En R. Bisquerra, (Coord.) *Modelos de Orientación e Intervención Psicopedagógica*. Praxis.

- Jorge, D.P. (2008). *Actitudes y concepto de la diversidad humana: un estudio comparativo en centros educativos de la isla de Tenerife*. Universidad de La Laguna.
- Lago Martínez, J. R., y Onrubia Goñi, J. (2011). *Asesoramiento psicopedagógico para la mejora de la práctica educativa*. Barcelona: Universitat de Barcelona, ICE.
- Pérez-Jorge, D., De la Rosa Hormiga, M., Álvarez Pérez, P., Díaz González, C. M., & Marrero Morales, M. S. (2015). The identification of knowledge and educational requirements for secondary school teachers in the field of health education. *Psychology* 6, 773-781. <http://dx.doi.org/10.4236/psych.2015.66076>
- Pérez-Jorge, D., Delgado-Castro, A., González-Afonso, M. C., & Ariño-Mateo, E. (2022). Perception of the Students of the Master in Teacher Training of the University of La Laguna on Training in Competences for Educational Guidance and the Tutorial Function. *Journal on Efficiency and Responsibility in Education and Science*, 15(2), 103-115. <http://dx.doi.org/10.7160/eriesj.2022.150205>
- Rodríguez Pico, C. R. (2015). Participación política en los acuerdos de paz de la habana: El prerrequisito de la refrendación de los acuerdos. *Análisis político*, 28(85), 57-75.
- Ruiz-Ruiz, J., Pérez-Jorge, D., García, L. A. G., & Lorenzetti, G. (2021). *Gestión de la Convivencia*. Octaedro.
- Santana Vega, L.E. (2009) *Orientación educativa e intervención psicopedagógica: cambian los tiempos, cambian las responsabilidades profesionales*. Pirámide.
- Vélaz de Medrano, M. C. (2008). Formación y profesionalización de los orientadores desde el enfoque de competencias. *Educación XXI: revista de la Facultad de Educación*. 11, 155-181.
- Vaillant, D., y Marcelo, C. (2015). *El ABC y D de la formación docente*. Narcea.