

**PRIMERA PARTE  
LA SITUACIÓN EN ESTUDIO**

**Desarrollo colaborativo de los profesores del área de inglés para la reforma del curriculum**

## CAPITULO I FORMAS DE TRABAJO COMO PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### **Contenido**

1. Problema de investigación
2. Justificación

**Desarrollo colaborativo de los profesores del área de inglés para la reforma del curriculum**

## 1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Cuando se hace referencia a cambio, reforma e innovación de las instituciones educativas, se piensa en la mejora del profesorado, su crecimiento, su formación permanente, ya que sobre estos recae la responsabilidad de la formación de los estudiantes. Ante esta situación, los profesores/as buscan soluciones para mejorar su docencia y se plantea la reflexión sobre la práctica, emplea diferentes maneras de hacer las cosas en el aula, pero con el agravante de que lo hace aisladamente, en el individualismo que caracteriza la docencia universitaria. Afirma Zabalza (2002), que

“el profesorado universitario padece una fuerte tendencia a construir su identidad y desarrollar su trabajo en forma individual, hasta tal punto que esa es una de las características principales de la Universidad y algo con lo que hay que contar, al menos como situación de partida para cualquier tipo de proyecto de mejora.” (p. 118)

La reflexión individual no basta para solucionar los problemas surgidos en la práctica docente, ni los dilemas que se presentan diariamente.

Según Ferreres (1992), Escudero (1993) y Bolívar y otros (2001), el trabajo en colaboración actúa como motor del desarrollo personal y profesional del profesorado, lo cual se refleja en el aula de clase al mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje. De allí la necesidad de una formación basada en intereses comunes, en actividades que impulsen un desarrollo profesional colaborativo, sin dejar de lado, por supuesto, la sabiduría generada desde el interior de cada individuo, como manera de ir complementando la propia teorización sobre la práctica con la información de los compañeros, la colaboración e intercambio de expectativas, inquietudes, ideas, conocimiento, lo que hace que la comunicación sea un componente esencial en los procesos de cambio. Así, la formación del

profesorado influye en el crecimiento profesional y es un aspecto significativo de su desarrollo personal. En la medida en que se optimice el trabajo del colectivo docente, en esa misma medida se optimiza la enseñanza y por ende, la institución educativa.

La investigadora, desde su ingreso a la Universidad de los Andes, en el año 1992, observa con preocupación el aislamiento e individualismo del profesorado del Área de Inglés y como consecuencia la acumulación de repeticiones, poca complementariedad y continuidad entre las diferentes asignaturas de la especialidad de inglés. Por otra parte, la comunicación con fines académicos no es fluida y las investigaciones se realizan individualmente. De lo anterior y, ante la importancia de la formación del profesorado en colaboración para la mejora de su práctica docente y del centro, surgen las preguntas:

- ¿Qué intereses y expectativas tiene el profesorado del Área de Inglés para su mejora, la mejora de la enseñanza y la de la Universidad como organización educativa?
- ¿Cuál es la cultura profesional dominante en el colectivo de profesores del Área de Inglés de la ULA Táchira?
- ¿De qué manera podría impulsarse el desarrollo profesional del profesorado del Área de Inglés?

A partir de estas preguntas, la presente investigación se planteó, en principio, indagar sobre la cultura profesional del profesorado del Área de Inglés y, sobre esta base, se elaboró un programa de trabajo colaborativo que apuntó a impulsar el trabajo en equipo de este colectivo docente, con objeto de comenzar el desarrollo profesional desde la colaboración, teniendo la institución educativa y el currículo como contexto de formación.

En cuanto a estudios anteriores sobre el tema, mucho se ha hablado y escrito sobre el desarrollo profesional del docente, pero curiosamente, las investigaciones sobre trabajo colaborativo en el contexto universitario son escasas. A continuación se presentan algunos

de los estudios realizados al respecto, que ayudaron a encaminar la presente investigación y a entender aristas propias de la investigación educativa.

Molina (1993), desarrolló una investigación sobre la preparación del profesorado para el cambio de la institución educativa, tomando los centros escolares de educación primaria como contextos de formación. Emplea fórmulas de trabajo colaborativo dirigidas al desarrollo profesional docente. Con base teórica en la innovación, la organización y el desarrollo profesional colaborativo. Su investigación se propone conocer la situación de trabajo colaborativo en los centros escolares de primaria, a fin de diseñar y aplicar un proyecto de mejora dirigido a potenciar la colaboración como medio de desarrollo profesional del profesorado para el cambio, que redundará en elevar la calidad de la enseñanza y el rendimiento escolar. El estudio presenta conclusiones en varios ámbitos pero, para los efectos del presente trabajo, se tomaron en consideración solamente las referentes a la ejecución del programa de trabajo colaborativo. En líneas generales, la autora resalta que los profesores implicados en el proyecto consideraron que el trabajo coordinado es una medida fundamental para conseguir la mejora del proceso enseñanza-aprendizaje y su propio crecimiento personal y profesional.

Por su parte, Mancebo y Vaillant (2003), realizaron una investigación sobre la formación de formadores, entre los años 1997 y 1999. Su trabajo está basado en la formación de formadores en la práctica y plantean dos innovaciones para ser puestas en marcha en Uruguay: Una, denominada los Centros Regionales de Profesores, que orientada a la formación inicial en centros de enseñanza media y, la segunda, denominada los Programas de Formadores, dirigida a capacitar formadores que trabajarían en el marco de la formación. Si bien, las dos innovaciones propuestas son de gran interés, para efectos de esta investigación se revisó la segunda de las innovaciones, ya que plantea al profesor como actor en el escenario de cambio, o lo que sería lo mismo,

como protagonista de su actuación. La metodología utilizada fue un estudio de caso, con el cual exploraban un proceso de implementación de un programa en el contexto educativo y directo de actuación docente. Tenía por objeto estudiar la implementación de una innovación y su dinámica propia para explorar las significaciones que los formadores atribuían al proceso de implementación, centrando el estudio en los procesos y las interacciones de los participantes, realizado en dos partes: la formación individual y la formación colectiva con base en objetivos bien definidos.

Los investigadores concluyeron que la innovación fue bien aceptada, que el programa adquiere sentido cuando el formador o profesor logra aprendizajes que cambian su manera de proceder. Añaden que es fácil la realización de un diagnóstico sobre lo que sucede en las instituciones, pero no tan fácil concretar propuestas que puedan traducirse en las prácticas. Como limitaciones, plantean la falta de tiempo necesario para dedicarle a actividades propias del trabajo en equipo. Además, afirman que en América Latina no está muy explorado el campo del trabajo en equipo como medio para la formación permanente.

Barrios (1997), investigó sobre la formación permanente y los grupos de trabajo en el desarrollo profesional del docente en secundaria. El propósito de su estudio fue conocer lo que los profesores pensaban: sus creencias y concepciones, basadas en el trabajo de grupo, con énfasis en las relaciones entre los miembros del grupo de profesores de secundaria. Propuso ejes de discusión y reflexión sobre el diseño y el desarrollo del currículo y el desarrollo profesional en los centros de secundaria. La metodología utilizada fue cualitativa, centrada en estudio de caso y la investigación acción. Las conclusiones de su trabajo están divididas en varios ámbitos, pero para los fines de esta investigación, la atención se centra directamente en las conclusiones concernientes al trabajo colaborativo. La investigadora concluye que el cambio de actitud es importante para la capacitación del trabajo colaborativo, como requisito



indispensable para la mejora. Por otra parte, los profesores ven que la coordinación con otros profesores es una estrategia que les confiere seguridad, especialmente en momentos de incertidumbre, con lo cual, los profesores encuentran más respuestas en el intercambio profesional que en los cursos a los que asisten. Entre las limitaciones están las referentes al tiempo, por cuanto la colaboración implica mayor dedicación de tiempo a las actividades propias del trabajo en equipo. Otra dificultad se centra en los diferentes intereses de los profesores. Finalmente concluye que el trabajo colaborativo va introduciéndose en la actitud del profesorado de secundaria, pero no en lo referente a las tareas de aula, a las estrategias metodológicas, líneas de evaluación, desarrollo de actitudes y considera a los departamentos como estructuras muy amplias para la aplicación del trabajo colaborativo.

Quiroga (2002), realizó un estudio en la Universidad Alberto Hurtado de Chile, sobre el fortalecimiento del desarrollo profesional docente con base en un modelo de capacitación innovador con la discusión-reflexión de las prácticas en educación media, que permita: el desarrollo profesional del docente en su propio centro y la generación de conocimiento por parte de los docentes. Los objetivos de su trabajo fueron institucionalizar una forma de trabajo y actualización profesional orientada hacia la capacidad de cambio e innovación del docente, y la ejecución de acciones conjuntas con tareas definidas como materiales didácticos y bibliográficos. Para la ejecución del estudio, creó los Grupos Profesionales de Trabajo (GPT) y les proporcionó herramientas que permiten el trabajo colaborativo entre docentes: herramientas de trabajo reflexivo, temáticas de interés, herramientas de evaluación de los aprendizajes, etc. Luego realizó una entrevista grupal y concluyó que sí hay un impacto de los GPT, pues se produce esfuerzo de los profesores por conocer cosas nuevas, por aprender innovaciones y desarrollar la capacidad de generar conocimiento y, además afirma que los docentes

confían en que la estructura de trabajo colaborativo les genera beneficios de aprendizaje y la capacidad de trabajo con otros.

Si bien ninguno de estos estudios se ha realizado en el contexto universitario, contexto de interés directo para la presente investigación, sirven para indicar que los resultados del trabajo colaborativo en diferentes contextos, coinciden de manera general, en cuanto a conclusiones y limitaciones.

## **2. JUSTIFICACIÓN PERSONAL**

Como ya se dijo anteriormente, ingresé a la Universidad de Los Andes como profesora en el año 1992, con cinco años de experiencia docente en la segunda y tercera etapa de Educación Básica y en la Diversificada. Al llegar a la Universidad, me conseguí con estudiantes que me superaban en edad y, siendo de los últimos semestres de la carrera, no tenían un dominio del inglés acorde con el nivel de estudios que tenían. La mayoría de ellos estaba ejerciendo oficios ajenos a la educación, con lo cual, no tenían otro interés que el de terminar la carrera para obtener el título universitario a fin de conseguir el ascenso que necesitaban en el empleo del momento. Esta situación provocó sentimientos encontrados. Por un lado, sentía que era un reto despertar el interés de los estudiantes por las asignaturas que compartíamos; por otro lado, sentía que estaba sola ante situaciones de aula que no sabía resolver y que me costaba enfrentar. Buscando soluciones, pedí a los profesores de más experiencia en la universidad, que me dejaran observar sus clases, de esa manera, podríamos compartir y reflexionar sobre las diferentes situaciones, así podría aprender estrategias de enseñanza que me fueran útiles para alcanzar el reto que me había planteado y las soluciones a mis inquietudes. La respuesta que obtuve de todos los profesores a quienes me acerqué con mi “gran idea” fue “eso no hace falta”.

Con el paso de los años he comprendido que la ULA Táchira no era la excepción, en cuanto al característico aislamiento e individualismo del profesorado universitario. Por tanto, al tener la oportunidad de buscar alternativas de cambio en pro de la mejora personal, profesional e institucional decidí intentarlo, ya que asumo que la mejora de la enseñanza va implícita en la mejora personal y profesional del profesorado.

**Desarrollo colaborativo de los profesores del área de inglés para la reforma del curriculum**