

Investigación Pedagógica

El trabajo colaborativo y su influencia en el desarrollo de la cultura profesional docente

Collaborative work and its influence on the development of teaching professional culture

Dra.C. Yamirka García Pérez¹, Dr.C. José Ignacio Herrera Rodríguez¹, Dra.C María de los Ángeles García Valero¹, Dra.C Geycell Emma Guevara Fernández¹.

1. Universidad José Martí Pérez. Sancti Spíritus. Cuba.

RESUMEN

Fundamentación: La necesidad de colaborar entre los docentes conduce al desarrollo de iniciativas, proyectos y planificación donde todos los miembros del grupo trabajan para fines comunes. **Objetivo:** Sistematizar los referentes teórico-metodológicos que sustentan el trabajo colaborativo para el desarrollo de la cultura profesional docente en el proceso de formación del profesional de la educación superior. **Resultados:** Los fundamentos que sustentan el trabajo colaborativo son consecuentes con los postulados vigotskianos, donde se conciben al profesor como un sujeto comprometido con las demandas y exigencias de la sociedad, a partir de dotarlo de mayores conocimientos y habilidades que tributen al desarrollo de una cultura profesional docente colaborativa. **Conclusiones:** El desarrollo de la cultura profesional docente se sustenta en su estructura de contenido y forma. El contenido abarca el conocimiento, las actitudes, las habilidades los hábitos y los valores que el profesor tiene sobre la actividad docente. Las formas de relación y asociación que se desarrollan entre los profesores determinan el tipo de cultura profesional docente predominante en un colectivo pedagógico.

DeCS: COMPETENCIA CULTURAL; CULTURA ORGANIZACIONAL; CONDUCTA COOPERATIVA; EDUCACIÓN PROFESIONAL; DOCENTES.

Palabras clave: trabajo colaborativo, cultura profesional, formación del profesional, competencia cultural, cultura organizacional, conducta cooperativa, educación profesional, docentes.

SUMMARY

Background: The need for collaboration among teachers leads to the development of initiatives, projects and planning where all members work for common goals. **Objective:** To systemize the theoretical and methodological references that support collaborative work for the development of teaching professional culture in the formation of professional in higher education. **Results:** The rationale supporting collaborative work are consistent with the Vygotskian principles, where the teacher is seen as an individual committed to the needs and demands of society, providing him with greater knowledge and skills that ascribe to the development of a teaching professional collaborative culture. **Conclusions:** The development of teaching professional culture is based on its content and form. The content covers the knowledge, attitudes, skills, habits and values that the teacher has on teaching. The forms of relationship and association that develop among teachers determine the type of teaching professional culture prevailing in an educational group.

MeSH: CULTURAL COMPETENCY; ORGANIZATIONAL CULTURE; COOPERATIVE BEHAVIOR; EDUCATION, PROFESSIONAL; FACULTY.

Keywords: collaborative work, professional culture, professional training, cultural competency, organizational culture, cooperative behavior, education professional, faculty.

INTRODUCCIÓN

La educación superior tiene entre sus fines la formación de profesionales altamente comprometidos con las demandas que la sociedad les plantea, sobre bases científicas, humanísticas y de altos valores ideológicos¹. Dentro de este concepto, las universidades cubanas juegan un papel trascendental, pues son las encargadas de preservar, desarrollar y difundir la cultura, así como de generar nuevos conocimientos, garantizar el desarrollo humano sostenible y dar continuidad a la civilización.²

La Universidad ha de posibilitar a los docentes la reflexión sobre su propia práctica, que implique la mejora y la búsqueda constante de modificaciones, en el que la investigación y la innovación estén estrechamente ligados en su rol de guías y de promotores de aprendizaje y donde el trabajo colaborativo conduzca al perfeccionamiento del modelo de actuación profesional del educador³.

⁴.

Hay que buscar alternativas que permitan el trabajo en común, la formación de asociaciones dirigidas y establecidas, en el que se compartan problemas, preocupaciones, iniciativas, proyectos; se realice una verdadera reflexión conjunta y lo que se planifique sea el resultado consensuado de todos sus miembros.

Las relaciones y asociaciones entre los miembros suelen experimentar una mejora, en la medida que los grupos adquieren habilidades que les permitan ser más eficientes en los trabajos colectivos y disminuyen la conflictividad, los trabajos se vuelven más ágiles y eficaces y las relaciones interpersonales se vuelven más enriquecedoras y gratificantes.

Es a través del proceso de formación continua que se desarrolla una cultura profesional docente comprendida como el fomento de actitudes, valores morales, hábitos de trabajo, así como modelos de relación y asociación entre los educandos, que como cuerpo intangible, promueva el avance de cada uno y, por ende, el cumplimiento del encargo social que tiene la universidad⁵.

Se debe concebir la formación continua del docente universitario como un proceso dinámico, en el que el docente, desde una reflexión metacognitiva, debe adoptar una posición comprometida, crítica e innovadora, que facilite su crecimiento profesional y lo conduzca hacia la excelencia⁶⁻⁹. Se sustenta en la concepción del profesor como persona, en la necesidad de potenciar a través de la educación la reflexión crítica y comprometida sobre el ejercicio de su profesión, a través del diálogo y la participación, donde se integre el trabajo colaborativo como principal escenario.

La formación continua del docente universitario se expresa en forma concreta como el proceso de aprendizaje ligado al ejercicio de la enseñanza que asume diversas formas de manifestación en la vida del docente. Se centra en el fortalecimiento del juicio profesional del educando mediante la ampliación de sus criterios (conocimientos y habilidades)^{10,11}.

Constituye objetivo del trabajo sistematizar los referentes teórico-metodológicos que sustentan el trabajo colaborativo para el desarrollo de la cultura profesional docente en el proceso de formación del profesional de la educación superior.

DESARROLLO

La cultura es el resultado de la creación humana y es a través de esta que el hombre se expresa y toma conciencia de sí mismo. En el tratamiento del tema se consultaron investigaciones referenciadas en revistas de impacto entre las que se encuentran: Revista Brasileira de Pós-graduação, Revista IPLAC - Publicación Latinoamericana y Caribeña de Educación, Revista electrónica del Ministerio de Educación Superior, Revista cubana de Psicología, revista electrónica Infociencia, así como Edutec: Revista electrónica de Tecnología Educativa.

En el análisis se consultaron obras ^{4,5}, las cuales coinciden en que no deben concebirla como algo definitivo y acabado, pues para conformarla se deben reconstruir las formas de pensamiento, modos de vida, de relación y asociación que el profesorado desarrolla en diferentes contextos espaciales y prácticos.

Resulta importante comprender el verdadero significado de las formas de relación y asociación de los docentes como parte de esta cultura y desarrollarlas de manera que prevalezcan las formas de trabajo colaborativo, de lo contrario se corre el riesgo de promover experiencias caracterizadas por actitudes individualistas, en las que prevalecen los conflictos y frustraciones de los miembros del grupo y no se logra entablar una interacción favorable, que conduzca a la interdependencia positiva.

Los propósitos del trabajo colaborativo son proporcionar el sustento, la ayuda, el estímulo y la asistencia que cada miembro necesita para hacer progresos académicos y desarrollarse. Las decisiones sobre cómo va a transcurrir el proceso se desplazan gradualmente del facilitador a los miembros. La autorregulación del grupo es un aspecto muy importante en su vida. En el terreno educativo, el aprendizaje en equipo es el proceso mediante el cual los profesores se agrupan y desarrollan la capacidad de trabajar juntos para alcanzar los resultados que ellos esperan¹².

El trabajo colaborativo es un proceso de construcción social en el que cada individuo aprende más de lo que aprendería por sí solo, debido a la interactividad con otros miembros de su grupo. Desde esta perspectiva, el resultado de un trabajo hecho en un grupo colaborativo tiene un valor superior al que tendría la suma de los trabajos individuales de cada miembro de dicho grupo y fomenta las formas de relación y asociación que se establecen entre los miembros de un colectivo docente.

Para profundizar en el trabajo colaborativo se hace necesario acudir a la Teoría Histórico-Cultural y sus aportaciones acerca del trabajo con los grupos, desde el estudio de la categoría Zona de Desarrollo Próximo (ZDP), se puede comprender cómo se producen las formas de relación y asociación entre los miembros de un grupo heterogéneo.

Cada miembro, respecto al grupo, posee su propia ZDP. El grupo se comporta como un sujeto grupal en desarrollo, cuando alcanza trabajar de forma colaborativa. Es en la ZDP donde ocurre el proceso de aprendizaje, es la zona dinámica en que ocurre el paso de la actividad externa, interpersonal, del lenguaje externo a la actividad interna, intrapsíquica, del lenguaje mental ¹³.

Se percibe la colaboración como una estrategia para la formación, ya que con la reflexión sobre la práctica y la intervención en ella, se busca la formación del profesorado, su participación en el diseño y la aplicación del currículo. De esta manera, el trabajo colaborativo o la cultura de la colaboración resulta fundamental para la institución educativa, pues impulsa el desarrollo personal y profesional del profesorado y de los estudiantes¹⁴.

El trabajo colaborativo como enriquecedor de la práctica educativa debe sustentarse en los principios siguientes: ¹⁵

- La necesidad de reflexión conjunta para aprender a explotar el potencial resultante de la unión de esfuerzos para solucionar los problemas.
- La necesidad de una acción innovadora y coordinada para impulsar la acción, donde cada miembro permanece consciente de los demás como individuos y con su actuación complementa los actos de los otros miembros del grupo.
- El papel de los miembros del grupo en otros equipos de trabajo para alentarse mutuamente a que aprendan a trabajar en equipo. El elemento fundamental es el diálogo y la discusión.

El trabajo colaborativo se produce cuando se cumplen determinadas condiciones: interdependencia positiva, responsabilidad individual, desarrollo de habilidades de trabajo en grupo, grupos heterogéneos de trabajo, igualdad de oportunidades y alta motivación¹⁶.

Puede hablarse de interdependencia positiva cuando la consecución de los objetivos del grupo depende del trabajo de coordinación que realicen sus integrantes, donde cada miembro se considera responsable no solo de su propio aprendizaje, sino también del aprendizaje de los demás miembros.

La responsabilidad individual, en ocasiones, se considera como limitación del trabajo grupal; pues existen posibilidades de que algunos de sus miembros trabajen, mientras que otros no. Por tanto, para evitar que esto ocurra, el grupo debe evaluar periódicamente sus actividades, cómo se ha avanzado de forma grupal e individual y establecer metas comunes. Cada miembro debe estar consciente de que su avance depende de los demás para el éxito de la tarea.

Para el desarrollo de las habilidades de trabajo en grupo, los integrantes deben aprender a negociar, criticar, dialogar, tomar decisiones en conjunto, respetar las opiniones de los demás, cumplir las normas de trabajo grupal, asumir posiciones éticas y de responsabilidad social. Se ha observado que en las situaciones de trabajo colaborativo es mucho más frecuente el apoyo entre compañeros y que este es importante para la implicación en la tarea y para la motivación.

En la formación de los grupos heterogéneos de trabajo se tiene en cuenta la pluralidad de conocimientos, valores, modos de actuar y pensar; así como, las habilidades sociales y conductuales, el género, la edad, la experiencia laboral y la diversidad de profesiones. Estos aspectos deben considerarse al organizar los equipos en los diferentes niveles de trabajo colaborativo.

Otra condición que debe darse es la igualdad de oportunidades entre los miembros del grupo, pues todos deben tener las mismas posibilidades de acceso a materiales y recursos para llevar a cabo con eficacia el trabajo individual, que debe ser revertido luego en el espacio grupal. El conocimiento es compartido entre todos por igual, en función de lograr un amplio y enriquecedor proceso de construcción y renovación de lo aprendido.

El trabajo colaborativo debe partir de una alta motivación del profesorado el cual se logra a través del conflicto cognitivo-afectivo y del cambio de roles dentro del grupo. La motivación a aprender es inducida por los procesos interpersonales, determinados por la interdependencia social en la situación de aprendizaje¹⁷. Los miembros desarrollan relaciones afectivas mutuas y de pertenencia al grupo, lo que tiene una gran influencia en el rendimiento grupal.

La motivación puede reflejarse en: éxito, curiosidad epistémica, compromiso con el aprendizaje, persistencia en la tarea, expectativas de éxito futuro y nivel de aspiración. A continuación se hará referencia a cada uno de estos elementos:

El éxito, en una situación de trabajo colaborativo, es considerado como el conjunto de capacidades y esfuerzos de los miembros del grupo.

La curiosidad epistémica es la motivación a buscar activamente más información concerniente al tema estudiado. Su principal causa es el desacuerdo académico y los conflictos cognitivo-afectivos entre los profesores. Participar en grupos de trabajo colaborativo ocasiona frecuentes discusiones y conflictos entre las ideas y las opiniones de los miembros. Estas controversias pueden ser resueltas constructiva o destructivamente, dependiendo de cómo sean manejadas por el que dirige y por el nivel de las aptitudes sociales, que manejadas de forma constructiva promueven el descubrimiento y despliega estrategias cognitivas de más calidad que las de razonamiento individual, encontradas en las situaciones de aprendizaje competitivas.

Para que la motivación sea perdurable en el tiempo será necesario crear un compromiso con el aprendizaje, que incluye variables como: la creencia en el valor del aprendizaje; deseo de esforzarse por aprender; intención de elevar su categoría científica, docente o profesional; ocupar una responsabilidad más elevada; atracción hacia determinadas áreas del conocimiento; resolver un problema de su territorio y elevar su cultura general integral.

En las situaciones colaborativas se promueve la persistencia en la tarea en todos los miembros del grupo, sean cuales sean sus aptitudes, pues de su participación depende el éxito grupal. Para la mayoría de los individuos, las situaciones colaborativas proporcionan más expectativas de éxito futuro y de aspiraciones que las situaciones competitivas o individualistas, lo que sin duda alguna, se reflejará en altas tasas de rendimiento profesional docente.

El trabajo colaborativo incrementa también el desarrollo de un pensamiento crítico y la utilización de estrategias de razonamiento de más alto nivel, en este sentido se plantean tres niveles de logros en el trabajo colaborativo:

El primer nivel se refiere a las tareas grupales, que promueven el logro de objetivos cualitativamente más ricos en contenido, pues reúnen propuestas y soluciones de varias personas del grupo, aumentan el aprendizaje de cada uno, enriquecen la experiencia por aprender, elevan la motivación por el trabajo individual y grupal y el compromiso de cada cual con todos.

El segundo nivel incluye a la dinámica grupal, entendida como la forma de actuar para el desarrollo de actividades, que aumenta la cercanía y la apertura, mejora las relaciones interpersonales, aumenta la satisfacción por el propio trabajo y permite valorar el conocimiento de los demás miembros del grupo.

Como tercero y último se encuentra el nivel personal, considerado como el proceso de acumulación de experiencias y conocimientos durante el trabajo colaborativo, que propicia el desarrollo de habilidades sociales de interacción y de comunicación efectiva; así como, la seguridad en sí mismos, la disminución de sentimientos de aislamiento y de temor a la crítica.

Permite, además, el desarrollo del pensamiento crítico y la autoestima; lo que fortalece el sentimiento de solidaridad y respeto mutuo.

El trabajo colaborativo se caracteriza por la igualdad y la mutualidad; entendidas como la conexión, profundidad y bidireccionalidad que alcanza la experiencia en función del nivel de desempeño, la distribución de responsabilidades, la planificación conjunta y el intercambio de roles ¹⁸.

En este punto, resulta importante tomar en cuenta que todo proceso grupal debe partir de la aceptación legítima de cada integrante, para lograr niveles aceptables de comunicación y confianza, que permitan dar y recibir apoyo; además, de resolver asertivamente los conflictos existentes en las relaciones humanas, que conduzcan a la toma de decisiones conjuntas y la consolidación como equipo.

Se debe incentivar en los docentes el respeto al trabajo, la experiencia, la creatividad y la profesionalidad para que desarrollen relaciones de igualdad que se extiendan al plano de la comunicación profesional, es decir, el intercambio de ideas, las concepciones y experiencias pedagógicas, la estimulación y motivación por el perfeccionamiento de la labor educativa¹⁹.

Para la realización del trabajo colaborativo se requiere de mayor dedicación y meticulosidad, pero produce en los profesores verdaderos crecimientos intelectuales y socio-afectivos desde la utilización de métodos innovadores para la educación y el aprendizaje.

El desempeño profesional de los docentes es un importante elemento a tener en cuenta a la hora de designar responsabilidades para el trabajo en grupo; pues pueden destinarse tareas a un profesor con alto desempeño que estén por debajo de sus potencialidades, o por el contrario, que estas se encuentren por encima de su nivel profesional^{20, 21}. En ambos casos, no se logran los fines del trabajo colaborativo y aparecen entonces sentimientos de frustración.

En los claustros universitarios deben fomentarse formas de trabajo en grupo que potencien el desarrollo de una cultura profesional docente colaborativa como protagonistas de sus propias acciones. Esta colaboración debe basarse en el respeto a la individualidad de cada persona, en

la ayuda mutua para comprender la enseñanza y aprender de la experiencia y en la reflexión compartida; lo que posibilita la autonomía profesional del profesorado, así como la interdependencia de los compañeros.

A partir del análisis realizado, se puede afirmar que el trabajo conjunto constituye una de las características esenciales para el desarrollo de la cultura profesional docente colaborativa, como resultado de la acción colectiva que conduce al perfeccionamiento del profesor universitario.

La cultura profesional docente colaborativa comprende al conjunto de conocimientos, actitudes, habilidades profesionales, hábitos, y valores que determinan la conducta del profesorado en el ejercicio de la función docente-metodológica, investigativa y orientadora, como resultado de un proceso de construcción colectiva, en el cual las formas de relación y asociación entre los docentes se caracterizan por la organización del trabajo en equipo, mediadas por la comunicación interpersonal, la reciprocidad positiva y el sentimiento de confianza básica entre los participantes, donde se tienen en cuenta la posición de cada uno, la actitud tolerante y el respeto a la diversidad, basadas en la aceptación legítima, en la colaboración, orientada al desarrollo profesional, que pueden ser transformadas por la acción planificada de la institución universitaria a partir del trabajo metodológico y la superación.

CONCLUSIONES

Los fundamentos que sustentan el proceso de formación continua del docente universitario son consecuentes con los postulados vigotskianos, donde se concibe al profesor como un sujeto comprometido con las demandas y exigencias de la sociedad, a partir de dotarlo de mayores conocimientos y habilidades que tributen al desarrollo de una cultura profesional docente colaborativa, que dé respuesta efectiva y eficiente a las transformaciones y exigencias de la sociedad contemporánea, a tenor de su acelerado desarrollo científico-técnico.

El desarrollo de la cultura profesional docente se sustenta en su estructura de contenido y forma. El contenido abarca el conocimiento, las actitudes, las habilidades los hábitos y los valores que el profesor tiene sobre la actividad docente. Las formas de relación y asociación que se desarrollan entre los profesores determinan el tipo de cultura profesional docente predominante en un colectivo pedagógico. Estas formas de relación y asociación asumidas por los colectivos pedagógicos pueden acelerar o retrasar su desarrollo profesional, a partir de su influencia en la estructura del contenido.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Alvarado L, Vieira V, Longarezi A. Pós-graduação e pesquisas em formação de professores: 2003 a 2007. Rev Bras Pós-graduação – RBPG [Internet]. 2012[Citado 21 Jul 2013]; (16): 29-55. Disponible en: <http://ojs.rbpg.capes.gov.br/index.php/rbpg/article/view/276/263> 2.
2. Vecino Alegret, F. Conferencia Especial: "La Educación Superior Cubana en la búsqueda de la excelencia " Feb. 2002-03-02. La Habana: [CD Evento Internacional Universidad]; 2002.
3. Morales Ruiz. Un acercamiento a la preparación del docente en Cuba. Revista IPLAC - Publicación Latinoamericana y Caribeña de Educación. 2011 May-jun;(3).
4. Sánchez Núñez JA. El desarrollo profesional del docente universitario. Madrid: Universidad Politécnica de Madrid;2008. [Internet]. [citado: 23 may 2011]. Disponible en: <http://www.oei.org.co/de/qb.htm>
5. García Pérez Y. Herrera Rodríguez JI, García Valero M. La cultura profesional docente. Pedagogía Universitaria [Internet]. 2013[Citado 21 Jul 2013]; XVIII(1).Disponible en: <http://cvi.mes.edu.cu/peduniv/index.php/peduniv/article/viewfile/564/564>
6. Maquilón J. La formación del profesorado en el siglo XXI. Propuesta ante los cambios económicos, sociales y culturales. Murcia: Universidad de Murcia; 2011.

7. Castillo E, Montes M. Enfoques y modelos de la formación del profesorado universitario en la sociedad del conocimiento. Red de investigación educativa en Sonora [Internet]. 2012 Jun [Citado 21 Jul 2013];IV(11): 48- 61. Disponible en: http://rediesonoreense.files.wordpress.com/2012/09/redies-11_-castillo-y-montes1.pdf
8. García A. La formación del profesorado en el siglo XXI. Prólogo. En: Maquilón J. Propuesta ante los cambios económicos, políticos, sociales y culturales. Murcia: Universidad de Murcia;2011.
9. Martín D. La formación docente del profesorado en el escenario universitario cubano. XII Seminario Nacional O Uno e o Diverso Na Educação o escolar e III. Brasil: Congreso de Psicopedagogía Universidad Federal de Uberlândia;2013.
10. Longarezi A, Silva J. Actividades de ensino e pesquisa como nucleadoras de formação continuada de profesores. Condições para a formação: lócus e contenido dos processos formativos. In: Melo G, Naves M. Didática e docência universitária. Uberlândia: EDUFU;2012.p.97-107.
11. Ávalos B. Hacia un sistema de formación docente continua. Mexico. Informe de consultoría para Juárez y Asociados; 2007.
12. Bernaza G. Construyendo ideas pedagógicas sobre el posgrado desde el enfoque histórico cultural. México: Editorial universidad Autónoma de Sinaloa;2013.
13. Castellanos A. La actividad de aprendizaje grupal: una propuesta teórica. Rev cubana Psicol. 2002 19(2):99-105.
14. García Pérez Y, Herrera Rodríguez JI, García Valero M. Situación actual de la cultura profesional del docente universitario. Revista Infociencia [Internet]. 2012 Abr-jun [Citado 21 Jul 2013];16(2). Disponible en: <http://infociencia.idict.cu/infociencia/article/view/124/114>
15. Senge. Dinámicas de grupos. Barcelona. Paidós;1993.
16. Johnson D. Learning Together and Alone. Englewood Cliffs: Prentice Hall; 1998.
17. Mingorance P. Aprendizaje y desarrollo profesional de los profesores. Madrid: Editorial Escuela Española; 2001.
18. Álvarez Valdivia. Propuesta de indicadores para evaluar y promover el aprendizaje cooperativo en un debate virtual. Edutec. Revista electrónica de tecnología educativa [Internet]. 2009 Mar [Citado 21 Jul 2013];5(28):1-12. Disponible en: http://edutec.rediris.es/revelec2/revelec28/articulos_n28_pdf/edutec-e_casanova_alvarez_gomez_n28.pdf
19. Hargreaves D. Profesorado, cultura y postmodernidad. Madrid: Morata; 2006.
20. Remedios G. Vías que contribuyen a transformar los modos de actuación en el desempeño profesional del docente de secundaria básica. Informe final del proyecto asociado al Programa Ramal II. CEDIP, ISP Cap. Silverio Blanco Núñez Sancti Spíritus; 2006.
21. Paz IM, Venet R, Ramos G, Márquez AY, Orozco O. Formando al educador del siglo XXI. Reflexiones, experiencias y propuestas pedagógicas. Curso 68. educación cubana. La Habana: Ministerio de Educación;2011. Disponible en: <http://www.cubaeduca.cu/medias/pdf/2871.pdf>

Recibido: 06/09/2014

Aprobado: 23/10/2014