

LOS EQUIPOS MULTIDISCIPLINARES PEDAGOGICOS EN LA ORGANIZACIÓN ESCOLAR Y DIDÁCTICA

MULTIDISCIPLINARY PEDAGOGIC TEAM IN DIDACTICS AND SCHOOL ORGANISATION

José Luis Gómez Chamorro, Fernando González Alonso,
Rosa M^a de Castro Hernández

Universidad Pontificia de Salamanca

Resumen:

La generación de nuevas propuestas curriculares ha de ir acompañada de una redefinición del trabajo del maestro, tanto a nivel individual como a nivel grupal. Este trabajo pretende mostrar una forma novedosa de organización del trabajo del maestro en ambos sentidos.

Palabras Clave: Rol, maestro, equipo, multidisciplinar, organización, didáctica.

Abstract

The generation of new curricular proposals has to be accompanied by a teacher's role redefinition, individually as well as team work. This work pretends to show a new form to organize teacher's job in both ways

Keywords: Rol, teacher, team, multidisciplinary, organization, teaching

Introducción: El rol del maestro en el Currículo Suprabierto

El papel del maestro en los nuevos Currículos Supraabiertos (CSA) ha de ser, en cierta manera, diferente al tradicional.

El maestro o profesor en el concepto de los CSA es el profesional de la educación y del conocimiento, por ser quien conoce, enseña, estimula y motiva para el aprendizaje, quien muestra el signo que es objeto de aprender, y lo hace de forma rigurosa e innovadora, respetando la individualidad, capacidades y ritmo del alumno, guiando y orientando desde lo aprendido, lo que desea seguir aprendiendo, contando con los recursos más adecuados que hacen de la enseñanza que sea más eficaz, dentro del

contexto educativo pragmático, en la acción y para la acción, y que desarrolla para personas individuales, con criterio y habilidades propias para el análisis de su realidad y del mundo.

Esto supone una reformulación del maestro a varios niveles. Los más destacados serían según Mena. (1998).

- 1) Formativo
- 2) Organizativo
- 3) Investigador
- 4) De rol profesional

A nivel *formativo*, el maestro ha de poseer un cuerpo de conocimientos generales mucho más amplio que el de cualquier otro profesional. Ha de tener una visión adecuada de los diferentes roles profesionales, entender la actualidad y comprender sus causas, saber analizar en definitiva, todo lo que envuelve a sus alumnos en el presente, para poder responder de forma eficaz a las preguntas que le plantean, situarlos de forma verídica en el contexto en el que viven, y ofrecerles las visiones posibles de una situación, para generar en ellos un acusado sentido crítico y deseo de búsqueda.

Por otro lado, el maestro debe ser formado para una profesión más técnica y científica, donde, además del conocimiento propio de la escuela tradicional, se le facilite los procedimientos, recursos técnicos, valores y mentalidad propia de una tarea de la nueva era tecnológica, pasando de ser el receptor tardío de los cambios tecnológicos, al generador de nuevas corrientes de pensamiento.

A nivel organizativo, los docentes tienen que aprender a gestionarse en grupos operativos. La excesiva jerarquización de los claustros de profesores, así como la concepción de las especialidades como compartimentos estanco, en los cuales no se interactúa epistemológicamente entre los diferentes profesionales, provoca que las coordinaciones tareas sean algo que hay que cumplir, no un medio que se considere eficiente y operativo para la resolución de los problemas de los alumnos y la conexión con sus intereses y necesidades, como matiz pedagógico fundamental para el aprendizaje, como veremos más adelante.

La eficiencia, la innovación, el cambio hacia un perfil científico-técnico, no son sino el resultado de la implantación del maestro como un profesional en la investigación. Para ello, no sólo tiene que estar en constante reaprendizaje profesional, sino que tiene que

ser generador de nuevas tendencias educativas. Por ejemplo en algunas administraciones, la consecución de los *trienios* y *sexenios* se consigue mediante la realización de cursos de *reciclaje*, sin tener en cuenta para los mismos la producción de artículos o materiales de innovación.

Gran parte del desprestigio que sufre la profesión docente, consideramos que viene derivada de la falta de dominio y competencia sobre las actividades y funciones propias. Son otros los profesionales (psicólogos, psicopedagogos, pedagogos, etc.) quienes generan proyectos, materiales y documentos de innovación educativa. Parece como si se hubieran generado dos roles de profesionales educativos, por un lado los teóricos, que son aquellos que *saben y conocen de educación*, y los pragmáticos, que son los que *imparten y aplican la educación*.

Los maestros nos hemos acomodado a este rol sin darnos cuenta del reduccionismo que supone. Si, cuando un niño presenta dificultades, el maestro no es el que da respuesta a las mismas, sino que siempre lo deriva a otros profesionales, el papel del maestro queda en entredicho delante de la comunidad escolar.

No denostamos el papel que realizan profesionales como los Equipos de Servicios que según las zonas y Comunidades Autónomas, tienen en la educación, y que son de una importancia vital, sino que propugnamos el valor de la experiencia, la cotidianidad, la cercanía y la estrecha relación maestro - alumno a la hora de validar el criterio como experto.

Si tenemos una formación más amplia, específica y unas prácticas de investigación exhaustivas, nuestro criterio será elevado de la categoría de opinión a la de valoración profesional.

Finalmente, todo esto no es posible sin un cambio estructural en el rol profesional del maestro actual.

Nos estamos refiriendo a la estructura de maestro tutor y especialista.

El maestro no tiene un papel muy definido. Bien puede ser, como hemos dicho, maestro tutor, con las siguientes funciones:

a) Participar en el desarrollo del plan de acción tutorial y en las actividades de orientación, bajo la coordinación del Jefe de Estudios. Para ello podrán contar con la colaboración del equipo de orientación educativa y psicopedagógica.

- b)** Coordinar el proceso de evaluación de los alumnos de su grupo y adoptar la decisión que proceda acerca de la promoción de los alumnos de un ciclo a otro, previa audiencia de sus padres o tutores legales.
- c)** Atender a las dificultades de aprendizaje de los alumnos, para proceder a la adecuación personal del currículo.
- d)** Facilitar la integración de los alumnos en el grupo y fomentar su participación en las actividades del centro.
- e)** Orientar y asesorar a los alumnos sobre sus posibilidades educativas.
- f)** Colaborar con el equipo de orientación educativa y psicopedagógica en los términos que establezca la Jefatura de Estudios.
- g)** Encauzar los problemas e inquietudes de los alumnos.
- h)** Informar a los padres, maestros y alumnos del grupo de todo aquello que les concierna en relación con las actividades docentes y el rendimiento académico.
- i)** Facilitar la cooperación educativa entre los maestros y los padres de los alumnos.
- j)** Atender y cuidar, junto con el resto de los profesores del centro, a los alumnos en los períodos de recreo y en otras actividades no lectivas.

(Reglamento Orgánico de las Escuelas de Educación Infantil y de los Colegios de Educación Primaria, artículo 46).

De todas ellas se deduce el papel primordial que en la relación profesor-alumno-centro-familias tiene dicho profesor tutor.

Por otro lado, el rol de maestro especialista queda delimitado a la impartición de un área para la cual está especialmente capacitado y de participar en las decisiones de grupo y las evaluaciones, lo cual supone un rol completamente secundario en la relación anteriormente expuesta. Berry (2001) destaca la importancia de la formación inicial del profesorado y plantea un *atajo* para terminar en la enseñanza: "los profesores necesitan solamente el conocimiento de la materia". De Vicente (2002) asegura que no existe ninguna evidencia que apoye este principio, bien por el contrario, la formación, la gestión, la organización, el uso de estrategias y estilos adecuados de enseñanza favorecen, entre otros, la formación que garantiza en rol más completo del profesorado.

El CSA propone que el maestro que imparte en un grupo sea el especialista en el área fundamental de aprendizaje que lo vertebra. Por tanto, no habría ya lugar para una distinción entre maestro tutor y especialista, pasando a ser simplemente maestros, con capacidades diferentes, que desarrollan un papel profesional claro y uniforme,

eliminando distinciones que favorecen, sin lugar a dudas, la sensación de la existencia de unos maestros más importantes que otros para la educación del alumnado.

El Equipo Multidisciplinar Pedagógico: hacia el Claustro del nuevo siglo

En el artículo 128 de la LOE define el *Claustro* como “el órgano propio de participación de los profesores en el gobierno del centro y tiene la responsabilidad de planificar, coordinar, informar y, en su caso, decidir sobre todos los aspectos educativos del centro. Será presidido por el director y estará integrado por la totalidad de los profesores que presten servicio en el centro”. De Vicente, P.S. (2001) deja claras las funciones de un buen líder en la gestión concreta de un espacio escolar para no incurrir en seudolíderes que distorsionen la gestión en la dirección de las funciones docentes de un equipo. En el artículo 129 se concretan las competencias del Claustro, que por su interés individual transcribo de forma completa:

“Formular al equipo directivo y al Consejo Escolar propuestas para la elaboración de los proyectos del centro y de la programación general anual.

- a) Aprobar y evaluar la concreción del currículo y todos los aspectos educativos de los proyectos y de la programación general anual.
- b) Fijar los criterios referentes a la orientación, tutoría, evaluación y recuperación de los alumnos.
- c) Promover iniciativas en el ámbito de la experimentación y de la investigación pedagógica y en la formación del profesorado del centro.
- d) Elegir sus representantes en el Consejo Escolar del centro y participar en la selección del director en los términos establecidos por la presente Ley.
- e) Conocer las candidaturas a la dirección y los proyectos de dirección presentados por los candidatos.
- f) Analizar y valorar el funcionamiento general del centro, la evolución del rendimiento escolar y los resultados de las evaluaciones internas y externas en las que participe el centro.
- g) Informar las normas de organización y funcionamiento del centro.
- h) Conocer la resolución de conflictos disciplinarios y la imposición de sanciones y velar por que éstas se atengan a la normativa vigente.

- i) Proponer medidas e iniciativas que favorezcan la convivencia en el centro.
- j) Cualesquiera otras que le sean atribuidas por la Administración educativa o por las respectivas normas de organización y funcionamiento". (LEY ORGÁNICA 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. BOE nº 106, 4 mayo 2006. Artículo 129. Competencias del claustro)

Para el desarrollo de nuestro trabajo es interesante resaltar varios aspectos que quedan expresados en ambos artículos:

- 1) Nos encontramos con una jerarquización muy clara: el Director es quien preside el Claustro de Profesores, y es el propio Director quien muchas veces dispone de voto de calidad en decisiones divididas.
- 2) No es un órgano operativo, ya que no realiza un trabajo como tal, sino que formula propuestas para que sean aprobadas por órganos superiores (Equipo Directivo, Consejo Escolar).
- 3) Es un órgano de análisis y generación de propuestas, pero no de ejecución de las mismas.

Esto implica que cualquier acción que el Claustro tome en consideración ha de pasar por una serie de filtros para que se pueda llevar a cabo. Esto no significa que las propuestas no se realicen (de facto se aprueban generalmente todas), sino que el riesgo está en que la acción se difiera del análisis, no llevándose a cabo las mejoras de inmediato, y quedándose estas en un estatus de irrealidad durante un periodo de tiempo variable.

Cualquier análisis para ser efectivo tiene que llevar anexionado una propuesta de mejora, que reste tiempo al problema detectado y analizado para su solución.

La jerarquización provoca que los integrantes del mismo no se sientan *responsables* de las decisiones que se asumen en el Claustro. En muchos de ellos, los integrantes no participan en el debate de análisis ni en la posterior toma de decisiones. Las propuestas se realizan de forma general en ciclos, se leen en Claustro y es el Equipo Directivo quien las traslada al Consejo Escolar, donde se aprueban. Muchos maestros no han participado de ninguna manera en la generación de un documento desde el que ellos tienen que desarrollar una práctica pedagógica.

¿Existen modelos diferentes de gestión?

Como hemos visto en puntos anteriores, la base de nuestra acción como maestros ha de estar fundamentada en el método científico. ¿Cómo se procede en otras profesiones que utilizan el mismo método? Es aquí donde nos encontramos con el concepto de *Equipo Multidisciplinar*.

El *Equipo Multidisciplinar* se puede definir como el conjunto de personas que teniendo formaciones académicas y experiencias profesionales distintas, confluyen en una tarea afín que involucra el conocimiento de todos, aportando epistemológicamente cada uno lo mejor desde su espacio a la tarea y proyecto común. Cada uno ha de ser consciente del rol que le compete para que de forma cooperativa se consiga el fin previsto, bajo la coordinación de uno de ellos. La orquesta sinfónica es una buena metáfora, donde cada músico aporta lo mejor de sí bajo la batuta del director.

El *Equipo Multidisciplinar* tendría las siguientes ventajas:

- La ampliación de perspectiva del trabajo y de análisis.
- Ruptura de las resistencias y criterios preconcebidos.
- Ahorro de tiempo y energía.
- Mejor rendimiento de las competencias individuales, con la actuación del personal más indicado para una situación determinada.
- Garantía de seguimiento de los proyectos. No se depende de una persona o de una sola profesión.
- Permite un cierto distanciamiento intelectual respecto a lo cotidiano.
- Según Llach, & Alsina i Pastells (2009) trabajarían coordinadamente en la adquisición de las competencias básicas para la Educación Primaria desde una aproximación interdisciplinar.

Estas ventajas nos solucionan varios de los problemas que nos planteaba la conceptualización del Claustro:

- a) Por un lado, elimina la jerarquización, ya que desaparece la figura del responsable y se sustituye por un coordinador, que no dispone de competencias especiales más allá que la de unir el trabajo de todos los integrantes.

- b) Otorga el mismo rol a cada uno de los integrantes, no sólo teniendo en cuenta sus diversidades de formación y experiencia, sino partiendo de esas diversidades para sumar en la solución del problema.
- c) El fin mismo de un Equipo Multidisciplinar no es sino la solución de un problema. Es radicalmente operativo, propone y ejecuta.

El mejor ejemplo que puedo mostrar, ya que he tenido la suerte de trabajar con ese sistema, es el de los Equipos Multidisciplinares que funcionan en el campo de la Sanidad. Veamos como funcionaria en la práctica:

- 1) El paciente ingresa en la Unidad correspondiente del Hospital
- 2) El equipo se reúne: está formado por los médicos asignados al paciente, el personal de enfermería responsable del mismo, y otros tipos de profesionales que pudieran ser pertinentes para el tratamiento del paciente (fisioterapeutas, médicos especialistas externos a la unidad, psicólogos, etc.).
- 3) Cada integrante aporta los conocimientos que posee desde su rol profesional, escucha los que proponen los otros integrantes y todos consensuan un protocolo de actuación con ese paciente que aglutina todas las experiencias que se han reflejado anteriormente.

Como se puede apreciar, las ventajas de este tipo de trabajo expuestas anteriormente se ven aquí plasmadas de una manera muy explícita.

A modo de conclusión

Dinamizar las reuniones, conseguir que sean operativas y que se enfoquen siempre hacia la resolución de dificultades, es decir, que sean constructivas, serán los pilares fundamentales sobre los que se deben fundamentar las relaciones laborales de Equipo Multidisciplinar en un centro escolar.

Mantener un buen clima institucional, en el cual todo el mundo se sienta motivado para el trabajo y la toma de decisiones de forma participativa, tiene que ser siempre un objetivo fundamental de todo equipo directivo.

Aplicar un modelo de gestión más horizontal, favorecer la formación del profesorado, dinamizar la participación en todos sus grados, ayudar a realizar una buena red de comunicaciones en el centro, potenciar los intereses de equipo e institucionales por

encima de los personales, donde la colaboración, la cooperación y el clima laboral, ayuden a afrontar las dificultades cotidianas. Trabajar en centros escolares con estas características convertirá en un espacio para los proyectos comunes y compartidos y la integración *sinfónica* de las funciones docentes.

El *Equipo Multidisciplinar* ha de ser en el colegio el conjunto de personas que confluyen en proyectos con fines comunes aportando el conocimiento y experiencia desinteresada de todos desde una perspectiva epistemológica.

El *Equipo Multidisciplinar* que construye y vive un CSA amplía su perspectiva laboral, rompe con resistencias, potencia sus competencias docentes, ahorro tiempo y energías, garantiza la educación con el desarrollo de las competencias individuales, favorece el seguimiento de los proyectos cooperativos como puede ser la adaptación y diseño de un Currículo Suprabierto.

Bibliografía

Berry, B. (2001). No shortcuts to preparing good teachers. *Educational Leadership*. 58. 8, 32-36

De Vicente, P.S. (2001). La dirección como espacio de liderazgo. En De Vicente, P.S. (Coord.) *Viaje al centro de la dirección de instituciones educativas*. 21-46. Bilbao. ICE de la Universidad de Deusto.

De Vicente, P.S. (2002). Cultura e iniciación profesional docente. En Medina, A. y Salvador, F. (Coord.). *Didáctica General*. Madrid. Pearson Educación.

Llach Carles, S., & Alsina i Pastells, Á. (2009). La adquisición de competencias básicas en Educación Primaria: una aproximación interdisciplinar desde la Didáctica de la Lengua y las Matemáticas. *REIFOP*, 3 (12), 7-85.

LEY ORGÁNICA 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. BOE nº 106 del Jueves 4 mayo 2006. Descarga <http://www.boe.es/boe/dias/2006/05/04/pdfs/A17158-17207.pdf>

Mena Merchán, B. (1998). *Didáctica y Currículum Escolar II Edición ampliada*. Salamanca: Anthema Ediciones.

Reglamento Orgánico de las Escuelas de Educación Infantil y de los Colegios de Educación Primaria. Real Decreto 82/1996, de 26 de enero (BOE de 20 de febrero).