



Traballar en equipo na escola infantil

C. Santos, L. Ferradás e L. Blanco

Artigo
Temático

Novembro 2007

Resumo

O desenvolvemento dun proxecto educativo na procura dunha serie de obxectivos no marco dunha escola infantil, require a toma de decisións sobre as formas de organizar e xestionar o traballo. Hai moitas formas de organizar este tipo de tarefas máis ou menos dirixistas, máis ou menos participativas, pero todas elas implican a toma de decisións sobre as relacións cos demais. Este artigo pretende resaltar algunhas das bondades do traballo en equipo así como algunhas dificultades e as formas de superalas.

Palabras Chave: Traballo en equipo, parella educativa, participación, proxecto educativo compartido

Traballar en equipo

As relacións entre as persoas ocupan un papel importante en moitos ámbitos da vida. No eido da educación, estas relacións son fundamentais a diversos niveis. As dinámicas que se orixinan entre os implicados no proceso de ensinanza aprendizaxe dun mesmo centro ou dentro dunha rede (de centros ou de profesionais), crean un clima favorable ou desfavorable segundo se organicen e xestionen. Neste senso, garantir o bo funcionamento da escola pasa por un esmerado coidado do traballo en equipo que é entendido como un verdadeiro recurso pedagóxico.

Do bo funcionamento do equipo de traballo, dependen moitos aspectos que resultan fundamentais para os servizos que ofrecen as escolas entre os que destacamos: o benestar das persoas a xeito individual e colectivo (usuarios e traballadores) e a coherencia educativa no deseño e desenvolvemento dos proxectos educativos e curriculares.

O traballo do colectivo debe empezar polo recoñecemento do esforzo e traballo persoal, pola oportunidade de que todos os membros sexan escoitados e polo respecto polas opinións e aportes de cada persoa. As diferentes afeccións, intereses, capacitacións, formas de ser e, a fin de contas: o potencial de cada persoa, son fontes de riqueza para o seu aproveitamento na escola.

Cada profesional da educación, pola súa banda, debe superar a idea de ser un elemento illado no centro, ben sexa por razóns xeográficas, como acontece nalgúns casos no rural polas distancias físicas ou ben, illamento social, como acontece en moitas ocasións cando o educador íllase tralas portas da “súa” aula, ou coa súa actitude de “traballo por libre”).

O equipo, debera actuar coordinada e responsablemente para levar a bo porto as tarefas e funcións que lle son propias: organización do centro; establecemento de horarios e secuencias de traballo; planificación de actividades e experiencias que aproveiten ao máximo os recursos e dispoñibilidades do contorno, e a súa posterior avaliación.

A participación como forma de organización nas galescolas

Nas galescolas, como se falou nas Xornadas de Formación Inicial das Galescolas en 2007, *“asumimos a participación como forma de organización e funcionamento democrático, que se manifesta en todos os momentos e ámbitos da vida da galescola. É necesario propiciar a existencia de espazos e canles de información e comunicación variados, que favorezan a reciprocidade, de maneira que toda a Comunidade Educativa dispoña das vías axeitadas para poder manifestar os seus intereses e formar parte dun proxecto común”* (Lois Ferradás).

Nunha escola que traballa en equipo, é fundamental a participación de todos os membros: referímonos non só ao persoal considerado estritamente educativo senón a todo o persoal da galescola, xa que todas as persoas que traballan nunha escola infantil, teñen



algún tipo de responsabilidade educativa. Por suposto, tamén é fundamental a participación das familias. A participación é necesario fomentala, coidala e organizala para poder tirar o máximo proveito dela de cara á mellora da calidade do servizo.

A confianza e o respecto na base do equipo de traballo

Non existen receitas que garantan o éxito do traballo en equipo para todas as situacións. O que si se coñecen son algúns “ingredientes” que combinados, xunto con outros, do xeito apropiado segundo as circunstancias, favorecen que este recurso resulte útil de verdade: esforzo intelectual, tanto a nivel individual como colectivo, entusiasmo, ilusión e gañas de negociar solucións compartidas, interese e actitude comprometida de cara á mellora da calidade do traballo; apostar por unha visión da diversidade como forma de riqueza; vontade por compartir e sobre todo confianza e respecto polo traballo dos demais. A confianza xera máis confianza, responsabilidade e, en xeral, estimula condutas positivas de cara ao traballo.

Estes ingredientes básicos, pódense acompañar dunha dose dalgúns dos sinalados por Serrat (1996): actitude mental positiva, que nos permita vivir o conflito como oportunidade de mellorar; vontade por compartir e colaborar cunha actitude xenerosa antes, durante e despois das reunións; recoñecemento e valoración das contribucións de

cada membro de modo que se produza unha influencia positiva sobre os compañeiros e o grupo. Recoméndase empezar a desenvolver a cultura do eloxio xusto e aprender a facelo desterrando rivalidades e actitudes vingativas ante posibles confrontacións.

Para que a combinación teña éxito tanto o proceso como os produtos derivados, en forma de recursos docentes, deben favorecer un incremento na autoestima persoal e colectiva. Cando se consegue que aflore este sentimento de afirmación persoal e do grupo é moito máis doado emprender cambios, e atreverse a formular propostas innovadoras.

Dificultades do traballo en equipo

Aínda tendo os ingredientes expostos anteriormente, non é doado conseguir que o equipo de traballo funcione a pleno rendemento. Son moitos os problemas que poden aparecer, e que haberá que ter presentes para anticiparse a eles e tentar buscarlles solución: problemas de actitudes, circunstanciais, de planificación ou derivados das distintas formas de entender o proxecto educativo a desenvolver.

O importante, é detectar estas dificultades e poñerse en camiño para resolvelas.

Vexamos algunhas destas dificultades, tamén detectadas en maior ou menor medida nas galescolas, comentadas nas conclusións do grupo de traballo correspondente nas Xornadas de Formación Inicial do Persoal das Galescolas (Outubro 2007), así como algunhas das solucións que se teñen promovido.

- Calquera proceso de reflexión e toma de decisións dun equipo, require un tempo e un espazo compartidos para reunirse, analizar, confrontar criterios e formular propostas de traballo. Moitas veces os equipos atópanse con que non teñen nin ese tempo nin ese espazo compartido. Nas galescolas faise un labor preventivo para que esta dificultade, habitual noutros ámbitos, non apareza ou polo menos que os seus efectos sexan os mínimos posibles. O persoal dispón dun tempo, dentro da súa xornada laboral para realizar estas tarefas de reunión e planificación do equipo de traballo.



- O tempo é sempre un valor moi prezado, polo que é necesario facer unha boa programación dos tempos de cara á súa optimización. Para iso é aconsellable establecer prioridades sobre os temas que se van tratar. É habitual dedicar

demasiado tempo de todo o grupo a cuestións organizativas que, tal vez, poderíanse abordar organizando comisións e comunicando os acordos e decisión posteriormente nunha posta en común.

- Convén ademais axustar os temas a abordar ao tempo dispoñible, para poder ir tratándoos de modo que se podan ir resolvendo e pechando, evitando deste xeito a sensación de que non se acaban as cousas ou de que non se pechan os temas.
- En ocasións asóciase a idea de traballo en equipo con “facer todos todo xuntos” (pensar, escribir, representar, mercar,...). Esta forma de proceder, que en ocasións esconde certas inseguridades que se deben ir superando, pode resultar máis doada porque se elimina parte da discusión, pero tamén menos rica e eficaz. Normalmente resulta máis operativo asumir diversos roles confiando nas preferencias e características de cada quen potenciando, deste xeito, o respecto pola diversidade do grupo e evitando, en gran medida, resentimentos, frustracións, rivalidades e inseguridades.

Aceptar que non todos somos iguais, implica asumir que non todos os membros do equipo teñen por que desempeñar todos os roles. Dende esta postura parece lóxico que cada cal asuma, dende o compromiso co proxecto, as funcións para as que está máis disposto e preparado. Non obstante, como sinalan Luísa Martín e Carme Thió de Pol en Antón (2007) non ten sentido atribuír xerarquías ás diferentes capacidades. Todas as capacidades son importantes: a organización, a orde, a imaxinación a creatividade, a expresión, a vontade,.. de feito todas son necesarias e útiles, e todas axudan a enriquecer a bagaxe colectiva.

Para que a discusión, síntese e seguimento dos temas, flúan de forma ordenada é necesario que no grupo de traballo haxa quen asuma as tarefas de coordinación. Esa persoa debera encargarse de seguir os temas, anotalos para retomalos no seu momento, propiciar acordos, finalizar cada sesión de traballo e emprazar a seguinte.

Na dinámica dos equipos de traballo é moi importante que os acordos se vaian documentando para que quede constancia do proceso de traballo do equipo e sirva de referente, tanto para as seguintes sesións como para a vida do grupo. Neste senso é importante evitar a dispersión, a descompensación de esforzos, as críticas innecesarias que poden favorecer confrontacións dificultando o avance.

- Ás veces os equipos atópanse con dificultades derivadas da indefinición dos propios problemas a abordar e das confusións ou falta de explicitación sobre o papel que debe asumir cadaquén. A aclaración destas dúbidas, dende o respecto polos sentimentos e emocións das/polos persoas que forman o equipo de profesionais, é algo moi importante. “Ata que non se normaliza a posibilidade de falar seriamente dos sentimentos sen que comporte xuízos



negativos sobre a persoa ou a súa profesionalidade, a posibilidade do traballo en equipo queda moi reducida. O equipo ha de servir, entre outras cousas, para poder: analizar e aceptar os nosos propios sentimentos, tanto positivos como negativos. Descargar tensións e compartir responsabilidades. Axudarnos a identificar e conter os enfados, a rabia, a frustración os celos, a rivalidade”.

Traballar en parella

Nas galescolas, asúmese como forma particular de traballo en equipo (na planificación e tamén no traballo de aula) a “parella educativa”.

Esta é unha forma de traballo en equipo que se dá cando dous ou dúas profesionais, que sen divisións nominais na práctica, independentemente da categoría profesional de cada unha (mestre/a educador/a), traballan de forma coordinada no ben da clase.

Esta forma de traballo en parella, asumida como o propia nas escolas de *Reggio Emilia*, onde se deu a coñecer (alí incluso teñen tríos nos “nidi”: as aulas dos máis pequenos), estase a empregar nalgunhas experiencias do ámbito privado e como experiencias illadas na atención á primeira infancia.

A asunción deste modelo, como trazo de identidade aplicable a toda a rede das galescolas, convérteas nunha referencia punteira e de calidade a nivel galego e tamén no ensino 0 – 3 anos no plano internacional.

As figuras que forman parte da parella educativa, teñen competencias á hora de programar (aínda que unha teña, como parte das súas funcións, a competencia de coordinación didáctica) ambas as dúas teñen competencia na relación coas familias, e por suposto se reparten as competencias no traballo coas nenas e cos nenos. No tramo



educativo de atención á primeira infancia 0-3, é tan importante contar un conto ou facer un debuxo, como cambiar un cueiro ou como o momento da comida ou dos hábitos de hixiene.

Pensar que unha persoa con, por exemplo 20 nenos ou nenas en 2-3 anos, como establece a *ratio* na lexislación vixente, pode facer todo o

traballo que se precisa é complicado. Coa adopción da parella educativa como forma de traballo, a atención ás crianzas ve incrementada en gran medida a súa calidade.

Traballar en parella non quere dicir que as dúas persoas estean a facer todo o tempo as mesmas tarefas. Tal e como sinalamos nos apartados anteriores, os roles pódense repartir, ofrecendo referentes (afectivos, metodolóxicos,...) distintos para momentos e aspectos distintos ás nenas e aos nenos.

O labor de observación e documentación do que acontece na escola, para a súa posterior análise, avaliación e proxección vese tremendamente facilitado. O diálogo, discusión e mesmo contradición sobre as formas de facer e pensar, facilita que os aspectos organizativos e metodolóxicos se vexan reformulados na procura da súa mellora permitindo que a escola estea viva nese sentido.

Levar á práctica o traballo en parella é unha gran oportunidade, tanto para os profesionais como para as crianzas e as familias; pero tamén é un reto, xa que os diversos puntos de vista requiren dunha boa dose de diálogo, flexibilización de posturas, escoita e a necesidade de chegar a acordos para achegar posturas coherentes de traballo.

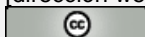
“Conseguir traballar en harmonía, en sintonía, é un luxo que permite a fluidez da escola amable, afable, alegre, respectuosa aberta, dinámica, xoguetona, comprensiva, diversa... construída en compañía, onde te emocionas, te contaxias do entusiasmo, tamén do desacougo...”. (Figuerido e Saldaña, 2004)

Referencias

- Ana López Hernández (2007): 14 ideas clave. El trabajo en equipo del profesorado. Barcelona. Graó.
Martín, L. e Thió de Pol, C. (2007): “El equipo educativo” en Montserrat Anton *Planificar la etapa 0 – 6. compromiso de sus agentes y práctica cotidiana*. Barcelona. Graó.
Cristina Figuerido e M^a José Saldaña (2004): *El reto de trabajar en pareja*. “In-fan-cia”, 87, 16-19.
Alfredo Hoyueelos (2004): *La pareja educativa. Un reto cultural*. “In-fan-cia”, 86, 4-10.
Serrat, A. (1996): *Cómo motivar al profesorado*. Madrid. MEC
MEC (1989): *Diseño Curricular Base*. Educación Infantil. Madrid

Cita recomendada

Santos Mato, Carlos; Ferradás Blanco, Lois e Blanco Vallejo, Lucía (2007): “Traballar en equipo na escola infantil”. Galescolas.net. Xunta de Galicia. Vicepresidencia. [Data de consulta:dd/mm/aa]. [dirección web <http://>]



SOME RIGHTS RESERVED Esta obra está baixo a licenza Recoñecemento – Non comercial – Obras derivadas baixo a mesma licenza 2.5 de Creative Commons. Pódeas copiar, distribuír e comunicar publicamente sempre que especifique o seu autor e a Xunta de Galicia; non a utilice para fins comerciais; pode facer obras derivadas e distribuíla cunha licenza coma esta. A licenza completa pódese consultar en <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/deed.gl>.