

## CUANDO EL ASESORAMIENTO SE CONVIERTE EN ESPEJO DE LA VIDA DEL CENTRO

“ Las escuelas tienen que aprender. Tienen que romper la dinámica obsesiva de la enseñanza para transformarla en una inquietante interrogación por el aprendizaje. Por su propio aprendizaje” Miguel Angel Santos Guerra

En este artículo pretendemos relatar de forma compartida la historia de un centro educativo que consciente de su desazón, de su desaliento acude a la formación para superar y transformar la situación que se percibe como preocupación. Hemos querido reunir en esta narración la doble mirada, por una parte la de las personas que asumieron la dirección del centro y por otra la de la formadora que acompañó este proceso, con la intención de mostrar la confluencia de aspectos significativos que han conseguido dejar huella y que han sido motor en el desarrollo profesional y en la vida del centro.

La Escuela Escursell de Ripollet es un centro de Educación infantil y Primaria, situada en el centro de la ciudad, con una dilatada historia y de un notable reconocimiento en la población. Por circunstancias diversas, la escuela debe atender un conjunto de eventos: movilidad en el profesorado, renovación del equipo de dirección, desconcierto ante la matriculación . Todo ello la sitúa en un momento delicado para poder dar un respuesta educativa de acorde con sus creencias y sus principios educativos. Es en este momento que des del equipo directivo se asume la responsabilidad de una posible transformación, con el convencimiento que la formación en el centro había de ser el motor impulsor para gestionar un cambio que nos permitiera aceptar la nueva realidad de nuestra escuela y transformarla de acuerdo a nuevas necesidades. Como equipo impulsor que pretendía cargar con la dirección del centro manifestamos plena confianza en la formadora así como la voluntad de introducir los cambios que se derivaran de la formación. Para nosotras el proceso de formación que iniciábamos era un elemento estratégico al que debíamos dar todo el apoyo.

La formación se inicia con una estrecha vinculación con la formadora y un compromiso claro por parte del centro. Los maestros y maestras asistentes a la formación, aunque con cierta reticencia ante la actividad formativa que se iniciaba, mostraron una actitud de predisposición y participación con la finalidad de compartir creencias y sus distintas formas de intervención docente. Se pone de manifiesto la necesidad de intercambiar

experiencias y conseguir un estilo común que les identifique como centro, de conocerse más. El espacio de formación se convirtió en la posibilidad de ofrecerse tiempo para reflexionar conjuntamente sobre aquello que se hace en el aula y sobre lo que cree que hay que hacer, y este tiempo compartido para pensar sería el objetivo a conseguir para mejorar la escuela. Se hace evidente, no obstante, que debe ser un tiempo distendido, de respeto y de comprensión, para lograr un clima relacional y un progreso profesional.

El equipo directivo, siempre atento, será un motor en el desarrollo de la formación; asiste a todas las sesiones y recoge aquellas inquietudes y preocupaciones que se manifiestan e intentan facilitar estructuras organizativas para hacer viable una dinámica que transforme los aprendizajes teóricos en intervenciones eficaces. Así pues se reformó el salón de profesores en un espacio de encuentro, de relación y de conversación.

La función de la formadora, consciente de las dificultades y de los retos del centro, se ciñe a acompañar a los maestros y maestras a definir los propósitos colectivos a la vez que actúa de espejo ante sus iniciativas innovadoras, animando las decisiones y facilitando un clima de comprensión y complicidad.

Para que este espacio formativo pueda llegar a ser motor de propuestas de mejora hay que considerar dos ejes fundamentales, uno es hacer consciente al centro de sus fortalezas y de sus potencialidades, y segundo crear un ambiente emocionalmente adecuado.

Se optó por una metodología de participación y de implicación y para ello a la vez que se atendía a las demandas del centro era imprescindible compartir y consensuar significados y lenguaje. A menudo en nuestro trabajo aparecen palabras que invaden nuestro quehacer profesional y no nos damos el tiempo necesario para poder debatir y compartir un significado común. Esto nos lleva a grandes desencuentros. Un grupo humano que define un proyecto de actuación debe negociar significados para conseguir una mejor comprensión. Conversar sobre lo que hacemos en el aula y documentar los procesos han sido estrategias que han facilitado esta comprensión.

En todo momento el centro ha sido protagonista; sus necesidades, sus anhelos, sus temores han sido el eje central que ha permitido analizar las propias posibilidades y diseñar modelos de actuación. El entorno de aprendizaje fue creándose a través de distintas sesiones en las que se ponían de manifiesto las preocupaciones y los logros. Para ello era necesario narrar con documentos, sean escritos, imágenes o fotografías, aquello que se quería mostrar. La documentación se transformó en un instrumento de formación, en una estrategia formativa ya que su análisis permitía ver, deducir, e interpretar la cualidad de la experiencia así como la evolución de procesos.

Vivenciar situaciones de una aula competencial ha permitido experimentar individual y colectivamente lo que supone atender procesos cognitivos y emocionales en una situación de aprendizaje y poder constatar y definir actividades que favorecen el desarrollo de actitudes de colaboración y de comprensión.

Compartir practicas de aula ha puesto de manifiesto los aspectos compartidos y ha permitido analizar el sentido de las mismas, con la convicción de decidir actuaciones con consenso. Esta disposición ha hecho posible proponer y diseñar proyectos que se han solidificando hasta ser un estilo que caracteriza el centro. Con orgullo pudimos, en las sesiones de “Portes Obertes”, presentar una escuela de acorde a unas decisiones comunes y a un proyecto compartido.

Aunque siempre ha habido un claro objetivo, ofrecer un espacio para pensar en la mejora del centro, hay que reconocer que los logros se han ido concretando y definiendo a lo largo del proceso atendiendo a las posibilidades del centro, a las personas y a las necesidades surgidas. Los progresos del centro son una realidad: el clima relacional conseguido, la atención a los espacios colectivos, los proyectos de ciclo iniciados, las propuestas de trabajo compartido; todo ello son un reflejo de mejora.

Podemos constatar que a lo largo de estos años se ha implementado el “ciclo pedagógico” semanal, a la vez que se han iniciado actividades de colaboración entre los alumnos mayores con los más pequeños, intercambiando postales, dando apoyo a la lectura u organizando espacios conjuntamente en las celebraciones escolares.

La vida del centro es de un gran dinamismo, pasan una multitud de eventos que hay que atender. Ante esta situación que te sumerge, no se toma consciencia de los progresos profesionales e institucionales que van arraigando. La formadora, como persona externa al centro pero involucrada en el proceso, tiene cura de ello y procura hacer emerger y resaltar en las sesiones del asesoramiento todas aquellas iniciativas fruto de la reflexión y el consenso. El asesoramiento ha representado un espejo en dónde se veían las aulas, con sus logros y sus frustraciones, donde ha sido posible soñar y transformar.

En este momento del trayecto como equipo directivo reconocemos la necesidad de crear estos espacios de intercambio y de respeto, en donde el mostrar y compartir da confianza y se toma consciencia de formar parte de una colectividad, de un proyecto. Queremos una escuela que aprenda y en ello ponemos nuestro empeño.

