

Desarrollo profesional por medio de equipos de profesores universitarios.

El desarrollo profesional por medio de equipos de profesores universitarios suponía un compromiso personal, comunitario e institucional del personal docente e investigador para disminuir la [resistencia](#) al cambio en la persecución de la excelencia docente y la prestancia en investigación.

Los equipos eran grupos reducidos de profesores con destrezas y competencias complementarias (unos proveían [retroacción](#), otros modelaban la práctica, otros apoyaban la reflexión, etcétera), pero todos se comprometían con la [innovación](#) curricular en la docencia y la investigación básica y aplicada para la mejora del conocimiento disciplinar por las que se sentían responsables ante la comunidad universitaria.

Asumía el desarrollo [profesional](#) por medio de equipos de profesores universitarios que una cultura compartida aumentaba las oportunidades de plantear y resolver problemas universitarios, intervenir con materiales contextualizados para las áreas de conocimiento, e incrementar la participación de estudiantes de los últimos ciclos universitarios en la detección de necesidades académicas que apuntaran [salidas profesionales](#).

Eran los equipos de profesores una incipiente masa crítica que reconfiguraba el paisaje institucional de estructuras académicas pesadas. Para algunas universidades extranjeras, caso de la [Universidad de Florida](#), era una necesidad derivada de procesos [competitivos](#) si querían atraer estudiantes, contratar profesores con [talento](#) y mantener la excelencia académica.

El desarrollo profesional por medio de equipos de profesores universitarios no resolvía problemas asociados con la reducción del esfuerzo y la motivación de algunos miembros de equipos de profesores que extendían, asimismo, la gestión de conflictos contextuales a otros ámbitos personales e institucionales.

Así lo habían vivido algunas universidades, caso de la Complutense: [«Hay una estructura excesivamente fragmentada que dificulta cosas tan elementales como hacer una planificación docente óptima, que pueda haber una interlocución directa con los departamentos, que condicione la oferta académica...»](#), explicaba su rector, Carlos Andradás.

Factores que mejoraban el cambio del personal docente e investigador

La confianza, la heterogeneidad, el tamaño y el liderazgo de los equipos de profesores parecían influir positivamente su funcionamiento en el nivel de Educación Secundaria.

Factores personales

Faltaba concretar si esos mismos factores aportaban idénticos efectos en la educación superior, donde se premiaba un tamaño indeterminado en los equipos de investigación, mayor homogeneidad frente a diversidad en la

pertenencia a departamentos y un conocimiento disciplinar finamente espigado por medio de publicaciones meritorias en grupos de investigación.

Cuando se trataba de reformas de titulaciones o meras innovaciones curriculares, la **actitud** de las personas hacia la constitución de equipos de profesores universitarios había tenido indicios proteccionistas y conservadores buscando el mantenimiento de materias del currículo formativo o la defensa de [créditos](#) en una determinada dirección.

Factores de equipo

Sin embargo, el desarrollo profesional por medio de equipos de profesores era una oportunidad para mejorar los estándares de **aseguramiento de la calidad** en la docencia y la investigación universitarias.

El aseguramiento de la calidad se componía de filtros en una cadena que se iniciaba con el reclutamiento docente, continuaba con la [acreditación](#) de personal y terminaba con la funcionarización de profesores.

No obstante, pocos filtros se habían instalado en el desarrollo profesional para equipos de profesores contratados, acreditados o funcionarios, faltando así uno de los ápices de la curva para el control de la calidad institucional de un centro de educación superior.

El aprendizaje en un equipo de profesores fomentaba la **colegialidad**, que era una forma de enfatizar los intereses de los miembros de un equipo y de modelar recíprocamente los procesos de aprendizaje.

En el seno de un equipo de profesores bien avenido se fomentaba la **reflexión crítica** sobre las creencias pedagógicas previas a la acción y los resultados de las actividades de enseñanza del profesorado.

Factores organizativos

Un aprendizaje inmediato tras el desarrollo profesional de un equipo de profesores consistía en el intercambio de estrategias didácticas de primera mano para fomentar una docencia basada en la comprensión de los estudiantes, o la experimentación de nuevas aproximaciones de aprendizaje, frente a la mera transmisión oral de contenidos de una lección.

La **comunicación** abierta entre los miembros de un equipo de profesores potenciaba un conocimiento estudiado y fundamental para una cultura universitaria que amalgamaba a investigadores y científicos de muchas áreas de conocimiento.

Los **intercambios** de conocimientos pedagógicos en las acciones formativas de equipos de profesores asentaban la **identidad** y confianza de los científicos en su rol docente.

Tiempo revivido del desarrollo profesional por medio de equipos de profesores universitarios

Nivel individual

A nivel individual, había tenido la oportunidad de reflexionar sobre las condiciones para que existiera un desarrollo profesional y personal a través de equipos de profesores.

Había pensado atentamente sobre la actitud de equipos de profesores, o la postura mental receptiva a la reordenación del trabajo docente y de investigación hecha en el tiempo.

Enredando mi memoria, había traído a mi mente la motivación de equipos de profesores, o la influencia que la motivación ejercía en el ánimo de colegas para que transportaran su acción profesional en una determinada dirección.

Ceñido a mi relato, había recordado el compromiso de equipos de profesores, que habían contraído una obligación con la reformulación de proyectos docentes, sistemas evaluativos, [grados](#), titulaciones o programas de investigación para rediseñar, ejecutar y comprobar sus efectos en la práctica.

Avisado, había tenido en consideración la autoeficacia de equipos de profesores, que constataban y publicaban los efectos deseados y beneficiosos de las actividades en las que se embarcaban.

Una carga admirable. Había analizado con atención la identidad profesional de equipos de profesores, prestando atención al conjunto de rasgos que los caracterizaban como docentes e investigadores.

En fin, había tenido en alta consideración la disponibilidad profesional de profesores, que libres de impedimentos académicos, no se paralizaban ante la comisión de un servicio para la universidad o fuera de ella.

Nivel de equipo de profesores

Mientras, a nivel de equipo de profesores, había creído en la necesidad de la interacción cara a cara entre sus miembros para fomentar la familiaridad, la cohesión y la [confianza mutua](#), adhiriéndose a metas y normas que se hubieran impuesto libremente.

Siendo exactos, había tenido por cierto el valor de las metas y objetivos de aquellos equipos de profesores que trabajaban en pos de términos acordados previamente, equilibrando la mejora de una posición personal junto al lema de un equipo.

Me imaginaba el cuadro. Había evocado la composición de equipos de profesores que tenían diferencias entre sus miembros; una heterogeneidad en el estatus experiencial y condición profesional sin que hubieran sido reacios a

participar en discusiones de grupo o reticentes para proponer iniciativas docentes o de investigación.

Con suma lógica, había tenido en consideración el sentido de [liderazgo distribuido](#) dentro de equipos de profesores sin que ello mermase la autonomía de sus miembros.

Era para aplaudir. Había notado cómo el trabajo en grupos reducidos de profesores les había dado seguridad en la participación en innovaciones curriculares y en la reformulación de prácticas de enseñanza.

Nivel organizativo

Desde el punto de vista organizativo, había oído a equipos de profesores requerimientos de apoyo organizativo por parte de la institución universitaria para el establecimiento de medidas sobre el espacio y el tiempo que garantizaran su funcionamiento.

Y ahí surgía un problema. Había escuchado a equipos de profesores que la gestión del tiempo de una actividad de desarrollo profesional debería haberse computado como carga laboral.

Igualmente, había percibido cómo los premios a los equipos de profesores no tenían que ser económicos; por el contrario, el reconocimiento del mérito de un equipo de profesores debía servir para activar la motivación para la [promoción profesional](#) de los miembros más distantes del estatus de funcionario.

En efecto, había observado el enfoque de equipos de profesores por la excelencia en la docencia o la producción de artículos de impacto basados en la investigación.

Ya entonces había advertido, asimismo, cómo los equipos de profesores demandaban menos trabas burocráticas para la gestión de la financiación de las actividades de los equipos provenientes de organismos externos a la institución universitaria.

Al final de mi hatillo mental, había ensortijado facetas del desarrollo profesional basado en equipos reducidos de trabajo como una ancha forma de [enculturación](#) de profesores universitarios para una sociedad exigente.

Distante por edad de nuevas actividades de desarrollo profesional basado en equipos de profesores, había sido testigo directo de muchos sucesos que conformaron dilatadas y veladas facetas personales y organizativas de profesores universitarios.

Al desarrollo profesional por medio de equipos de profesores universitarios le quedaba su fisonomía primitiva: la robustez de su imaginación académica igualada por el crisol de la colegialidad.