

El treball en equip dels mestres

Mariona Tabal
de l'Escola Orlandai de Barcelona

Donat que no puc dir res que no estigui ja dit sobre la importància del treball en equip, aporto unes quantes reflexions que hi tenen molt a veure, a partir de la meva experiència a l'escola Orlandai, on treballa des de fa un bon nombre d'anys.

En el cas que ens ocupa hem de dir que, contràriament al que passa en moltes altres situacions, **la suma de les parts no fa el tot**. Què volem dir? Dons que una colla de bons/es mestres, cadascú a la seva aula treballant tan bé com saben, no fa una bona escola. Cal compartir el què fem, cal anar alhora, cal compartir, construir escola plegats

1. Les reunions

En realitat, **de què parlem** a la majoria de reunions, els mestres?

Sovint o bé organitzem activitats –fem moltes reunions organitzatives, aspectes pràctics necessaris, urgents, que es mengen moltes hores- o bé, a proposta de les persones responsables de la línia pedagògica de l'escola, fem discussions per prendre grans acords, per deixar-ne constància escrita al PEC o al document que ens correspongui tenir elaborat.

Però, i el dia a dia? Parlem de les criatures, això sí, a les sessions d'avaluació. Però, de la nostra feina? Diem: « No sé si me n'he sortit, tu en el meu lloc que hauries fet? ». És important **parlar de la nostra feina quotidiana**.

Expliquem-nos el què fem, com ho fem, per què ho fem. Parlem de la pràctica més senzilla, de com hem afrontat una classe, com hem treballat un tema, com hem abordat un problema que tenim amb una criatura. I no només el què hem fet, sinó perquè ho hem fet d'aquesta manera i no d'una altra. Això no ho acostumem a parlar, a les reunions. I aquestes serien les més interessants!

Una altra qüestió, que potser patim els equips de mestres molt consolidats, amb molts anys d'experiència en comú: a algunes reunions **no ens escoltem prou**, ens tenim molt apamats, ja sabem què dirà l'un o què dirà l'altre. Per això tenen molta importància les idees de les mestres que van arribant, la saba nova... Escoltem, atentament i sense prejudicis, les persones que aporten noves visions, noves opinions.

Per últim, si volem ser eficaços en el nostre treball com a equip, a les reunions cal **reforçar els aspectes formals** : ordre del dia previ, conegut per tothom, que hi hagi un moderador/a, i que hi passi tothom, per

aquesta feina, que sigui rotativa. Una altre qüestió: cal llegir els acords presos al final de la reunió...

D'altra banda, cal que hi hagi canals de comunicació establerts, a l'escola. Que sapiguem on i a qui adreçar-nos per qualsevol problema, dubte, proposta...

2. La implicació

Hauríem d'aconseguir que **els/les mestres sentin l'escola com a seva**. Que l'escola no sigui només "el meu actual destí". Intentar que tothom s'hi impliqui, que hi hagi un projecte compartit...

Cal que tinguem organitzada una bona estructura de reunions necessàries, "obligatòries": claustres, departaments, cicles, paral·leles..., però han d'anar acompanyades d'unes altres triades pels/les mestres, necessàries també, però triades: les comissions de treball. Tothom hi és, tothom forma part d'alguna comissió –pàgina web, biblioteca, escola verda, LIC, celebracions,,,- cadascú segons el seu interès. **Entre tots/es tirem l'escola endavant.**

Únicament és possible si hi ha una relativa estabilitat en els equips. Sabem molt bé que només amb un claustre una mica estable es fa una bona escola! (Això ens porta a valorar, ni que sigui de passada, un aspecte positiu de la nova Llei d'Educació catalana, la tria de perfils de mestres per part de l'escola, i la tria d'escoles per part dels mestres novells en funció d'un projecte d'escola)

3. Les relacions personals

És important, a l'escola, **tenir cura de l'ambient** de relació. Cal pensar-hi, no només deixar-ho a l'espontaneïtat. Convertir, per exemple, un claustre mensual –o bimensual- en un dinar de companys. Trobar motius per fer celebracions de mestres: s'ha acabat el trimestre, hem passat l'equador del curs, acomiadem la mestra substituïda amb qui hem treballat tant a gust i ja acaba...

Ho és, també, crear **canals de comunicació paral·lels**, informals: les parets del wàter, on tothom hi passa uns minuts diaris, enfront de la fotocopiadora, on se'ns en va la vista mentre esperem que vomiti els fulls, són els millors llocs per penjar allò que volem que tothom vegi, o llegeixi. Acudits, bromes, retalls de premsa amb certa gràcia...

Cal **practicar la lloança** privada i pública. Ens és més fàcil criticar que lloar. Procurem tenir el costum de fer-ho, públicament o personalment. Tothom agraeix el reconeixement d'allò que fa, i rebre'l ajuda a seguir treballant.

Procurem **trobar temps** de relaxació compartida, encara que només siguin minuts. Els migdies, que eren preciosos, - el cafè, la cigarreta, la conversa- amb la sisena hora s'han encongit. La sisena hora potser dóna benestar personal ("una tarda és per a mi, un matí arribo a les deu"), i això no ho hem de subvalorar, però no ajuda a crear relacions personals entre els membres de l'equip. Del poc temps que ens queda, procurem esgarrapar-ne una mica per estar plegats, però no reunits.