

LOS CLARO OSCUROS DE LA VIDA DOCENTE EN EDUCACIÓN BÁSICA Y SU IMPACTO EN LA ENSEÑANZA

Susana Muñoz Pérez

susymp_@hotmail.com

Red de investigadoras/es Educativos en México

REDIEEM

Resumen

Hablar de éxito educativo en el siglo XXI implica que las escuelas centren su esfuerzo para que los estudiantes logren apropiarse de aprendizajes esenciales que le lleven a una formación integral. En este contexto la gran tarea de la escuela es generar aprendizajes en los estudiantes en escuelas eficaces, esto es, centros educativos organizados que cuenten con líderes que enaltezcan los logros de los alumnos y el desempeño de los docentes, bajo principios de fortalecimiento y colaboración profesional en todos los niveles, que permitan transformar en los centros escolares la estructura organizativa de un modelo “administrativo – burocrático” hacia un “liderazgo del aprendizaje” o “liderazgo pedagógico” como lo mencionan (Kruse y Louis, 2018). Escuelas donde se trabaje en equipos entre docentes y directivos que aporten y contribuyan a mejorar la calidad de la enseñanza y los logros educativos. De otra forma, es prioritario que las practicas directivas escolares se desarrollen en un contexto de trabajo conjunto de todos los actores educativos, pero de manera central con los maestros, motivando, orientando y evaluando su desempeño, pero sobre todo reconociéndolos como un componente fundamental del liderazgo dentro del proceso educativo eficaz.

Palabras clave: liderazgo pedagógico, desempeño docente, calidad de la enseñanza, logro educativo.

Método

La investigación se desarrolla con una perspectiva empírica – analítica basada en la observación de la gestión burocrática del director escolar, el subdirector, dos coordinadores académicos, el supervisor de la zona escolar X y el jefe de sector de Educación Básica, Secundaria, situado en Naucalpan de Juárez, Estado de México. Este primer escrito se basa en referentes teóricos, en las siguientes etapas se elaborará y hará uso de instrumentos de corte cualitativo que permitan identificar factores esenciales en el proceso pedagógico interno entorno a la valoración de la enseñanza y desempeño docente como actor decisivo del logro educativo en los alumnos.

Introducción

Los cambios y transformaciones educativas en la sociedad actual indiscutible y acertadamente colocan al estudiante y su aprendizaje al centro de la educación, siendo este el protagonista de su propia formación integral y desarrollando en plenitud sus potencialidades. La sociedad ha logrado a través de la historia que la

educación sea un derecho universal, teniendo como objetivo esencial una calidad educativa consensuada y democrática.

En este sentido el docente debe tener muy claro que el perfil de egreso de Educación básica enmarca que cada estudiante es una persona que debe ser orientada al logro de su autonomía, a su autorreconocimiento como un ser reflexivo, con la capacidad de pensar y actuar con conciencia normativa con su entorno, con valores que lo lleven a una vida plena y digna en un marco de libertad y respeto hacia los derechos del otro.

La escuela con calidad de hoy día está encaminada hacia una tendencia pedagógica con un enfoque humanista; como se mencionó antes, centra en la persona del educando su propio crecimiento. Las necesidades educativas exigen pues, un docente cuidadoso de atender la diversidad en el aula, con un profundo sentido dialógico, democrático y sensible a todo lo social, exige crear ambientes de aprendizaje formativos idóneos, propicios, donde el alumno sea motivado a desarrollar todas sus potencialidades en un entorno, ético, cálido, afectivo, responsable..., solidario, donde ejerza y haga valer sus derechos.

El Modelo Educativo actual de la Secretaría de Educación Pública (SEP) sugiere el desarrollo de habilidades en los alumnos, no sólo cognitivas, sino también socioemocionales, propone mejorar el ambiente en las escuelas a partir de una “capacitación oportuna de los maestros” así como un “proceso de sensibilización”, con el propósito de concientizarlos de la importancia de su papel. Si bien es cierto que muchos de los docentes de hoy día, fueron educados bajo un modelo tradicional, también es cierto que se está en plena conciencia de los cambios, de las transformaciones que ha de realizarse para el logro de dichos retos, para atender a las necesidades educativas acordes al contexto actual.

Desarrollo

El docente está en pleno conocimiento de la importancia de su papel, día a día se encamina en su quehacer cotidiano con un desempeño propositivo, investigador, transformador e innovador, se construye y se deconstruye para desarrollar las competencias que a su vez logren en los alumnos una educación que le permita afrontar su vida actual y futura. En un contexto ético y en valores. Sin embargo, la profesión docente se enfrenta a una crisis de confianza y de identidad profesional tanto en las relaciones interpersonales, como en las propias instituciones como lo menciona Troman (2000). El docente constantemente es punto de desconfianza, de crítica y hasta de ataque en lo referente a su profesionalismo, tanto por los alumnos como por los padres de familia, pero los más inverosímil, también por las propias administraciones educativas.

El docente afronta con entusiasmo, alegría, motivación, con una visión positiva los retos, los desafíos; reconoce los errores propios, lleva procesos de formación constantemente, asume situaciones en la evaluación

de su desempeño, resuelve problemáticas y genera los cambios; entonces ¿por qué la desacreditación a la identidad profesional docente? ¿por qué vive en un ambiente laboral intimidante, amenazante, subyugante? ¿por qué los entornos y los ambientes en muchos de los centros escolares no generan a partir de las autoridades administrativas vínculos entre los miembros de la profesión y un sentido de pertenencia?

En septiembre del 2013 se promulga La Ley General del Servicio Profesional Docente, que en el artículo segundo expresa como objetivo, el regular el Servicio Profesional Docente en la Educación Básica y Media Superior, así como establecer los perfiles e indicadores de este servicio, y asegurar la transparencia y rendición de cuentas en el Servicio Profesional Docente. Para la SEP (2010), en los lineamientos de evaluación docente, una escuela de calidad se construye con las siguientes cuatro categorías: La Escuela, el docente, padres de familia y las autoridades de los tres órganos de gobierno. En la primera categoría (la escuela) se expone de manera puntual *deben contar con un líder, esto es, un director en constante comunicación con los docentes*. En lo referente a las autoridades de los tres órganos de gobierno se dice: *debe unirse al trabajo colaborativo de las instituciones escolares, dejando a un lado el papel de fiscalizador de los docentes, para pasar a ser un gestor en pro de las escuelas y de los alumnos*.

Lo anterior conlleva al siguiente planteamiento ¿Cuáles son los componentes que un líder educativo debe propiciar para generar un ambiente laboral que potencie comunidades de aprendizaje con un trabajo colegiado, con una fuerza motivadora, de respeto y que fomente el desarrollo de un mayor nivel educativo?

A pesar de las vicisitudes a las que se enfrenta el profesional docente mantiene el buen ánimo y la dedicación continua, pues se es consciente que *“La enseñanza es una profesión paradójica. De todos los trabajos que son o aspiran ser profesiones, sólo de la enseñanza se espera que cree las habilidades humanas y las capacidades que permitirán a los individuos y a las organizaciones sobrevivir y tener éxito en la sociedad del conocimiento de hoy”*, como lo menciona Díaz Fouz (2008).

NOTA:

Cabe enfatizar que el proceso de investigación se encuentra en las primeras etapas, se está llevando las siguientes etapas.

Referencias

- Troman, G** (2000). El estrés docente en la sociedad de la ley de confianza. *British Journal of Society of Education*
- SEP.** (2017). Plan de estudios. Educación básica. México. SEP.
- Díaz Fouz, T** (2008). Las emociones y los valores del profesorado. México: SM
- SEP.** (2014) Perfil, Parámetros e Indicadores para Docentes y Técnicos Docentes y Propuesta de etapas, aspectos, métodos e instrumentos de evaluación. Consultado en: <http://www.inee.edu.mx/index.php/component/content/article/557-dialogos-condocentes/1719-documentos-de-apoyo>, fecha de consulta 8 de mayo del 2014.
- Kruse, S. D. y Louis, K. S.** (2008). *Strong cultures: A principal's guide to change*. Thousand Oaks, CA: Corwin. Consultado en: <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/112/140>