

## LA GESTIÓN EDUCATIVA Y LA FORMACIÓN DOCENTE

Pedro Alfonso García Malo Núñez  
[ganp580130@yahoo.com](mailto:ganp580130@yahoo.com)

Como Gestión Educativa entendemos al proceso por el que el ser humano solo o en sociedad implementa la apropiación de saberes traducidos en competencias para la vida, como una parte significativa de ésta se realiza en el sistema escolarizado, El Gobierno en sus diferentes niveles Municipal, Estatal o Nacional, es responsable de regular y verificar la calidad del servicio educativo incluyendo la formación, capacitación y actualización del personal que labora en él.

Es en la formación docente donde se prepara al capital humano con las competencias requeridas para poder desempeñarse con efectividad mediante el uso de técnicas para implementar los procesos pedagógicos que permitan el desarrollo educativo de sus alumnos. Las condiciones actuales de globalización, competitividad y una nueva forma de estructuración social del trabajo, obligan al Estado a diseñar estrategias de actualización y capacitación para garantizar la equidad del servicio educativo y responder con creatividad e innovación tanto a las necesidades de la sociedad actual en el marco del proyecto nacional de desarrollo, con el supuesto de contar con profesionales de la educación, (Maestros (as), Profesores (as), Educadores(as) y actualmente identificados como Docentes), dotados de los insumos necesarios para cumplir con la tarea de elevar la calidad de la educación el logrando elevar los niveles de aprovechamiento escolar.

La función docente tiene una importancia vital en el servicio educativo por el efecto directamente proporcional en los resultados de la gestión educativa y en el logro de bienestar social de las comunidades educativas.

De ahí la importancia de conocer lo relativo a su formación, actualización capacitación y desempeño con el fin de comprender y coadyuvar en la mejora de la calidad educativa promoviendo la profesionalización de la función docente e identificar que tanto se puede lograr la propuesta de enseñar el oficio de aprender (Juan Carlos Tedesco 2002 *“Los pilares de la educación del futuro”*).

En fechas recientes apareció una nota informativa en uno de los medios oficiales de información de la Secretaría de Educación de Puebla y con base en ello haremos un análisis sin minimizar el efecto positivo que se logra cuando se reconoce el esfuerzo emprendido por los docentes para alcanzar niveles de desempeño deseables en nuestras escuelas. Esta nota informativa es publicada en “Enfoque educativo rumbo a la calidad” Órgano informativo de la Secretaría de Educación Pública del Estado de Puebla. Octubre 2005. La Mtra. Rocío Moreno Viveros, Subsecretaria de Educación Superior refiere que 164 Docentes entre Directivos y Apoyos Técnicos Pedagógicos son distinguidos con el mérito académico por obtener los mejores puntajes en Exámenes Nacionales, explica: *“se inscribieron más de 12 mil maestros de los cuales 9 mil presentaron examen, acreditándolo 4mil 400 de los cuales 164 obtuvieron el dominio de conocimientos generales”*. Así mismo expresó su intención de sistematizar las cualidades y capacidades de los docentes a fin de que cada vez más académicos obtengan este premio y con ello el estado de Puebla alcance niveles competitivos atacando indicadores como la deserción escolar y la reprobación.

Para comprender mejor lo antes expuesto aplicaremos la técnica Euler de creatividad invirtiendo el enfoque noticioso y contar con otra lectura de este suceso.

Si revisamos los datos expresados se identifica que el 30% aprox., de los docentes inscritos deserta, y solo el 30% aprox., aprueba el examen, lo que se aprecia es una tensión entre el proceso de examen y los docentes, paradójicamente una de las tareas en la escuela es mejorar el índice de aprovechamiento escolar y disminuir el indicador de deserción escolar, también se ve que solo el 1.3% aprox., de docentes obtienen el dominio de los conocimientos generales, si en el estado de Puebla existen aproximadamente 56 mil docentes diríamos que 0.29 % de docentes entre Directivos y Apoyos Técnicos Pedagógicos cuentan con los conocimientos generales necesarios. Este fenómeno nos muestra la realidad de la educación en Puebla pues el 40% de los docentes que presentaron examen, lo reprueba y el 30% deserta y el efecto consecuente del nivel educativo manifestado en Puebla.

Identificar las causas que nos trajeron a esta realidad permitirá tanto a las autoridades educativas como a los mismos docentes diseñar estrategias que contribuyan a mejorar de la práctica docente.

Para llegar a comprender la función docente es necesario conocer el proceso de formación de docentes e identificarlo en sus diferentes etapas desde la inicial, la capacitación, la correspondiente actualización, la formación permanente hasta la propuesta de profesionalización, así pues estos son los caminos críticos aceptados por los que se transita hacia el logro del docente, sabedores de que no existe necesariamente una correspondencia entre conocimiento y las competencias efectivamente desarrolladas en los alumnos (docentes) y avaladas en los certificados, diplomas o títulos (Emilio Tenti Fanfani. Los Docentes y la Evaluación. Documento presentado en el Seminario Internacional “La dimensión política de la evaluación de la calidad educativa en América Latina” Santiago de Chile 16 y 17 de diciembre de 2002). De manera sintética citaré solo algunos aspectos relevantes de cada una de las rutas críticas:

**Formación Inicial:** Es aquella que se recibe en el aula de las instituciones formadoras de docentes esta es certificada y acreditada con base en los lineamientos establecidos y con ello el reconocimiento oficial de la Secretaria de Educación Pública Federal que por ley establece planes y programas nacionales para la formación de los docentes. La formación inicial no prevé muchos de los problemas de la práctica diaria.

**Formación Continua y Permanente:** Es aquella que se da en el servicio activo y se realiza en el aula a partir de la asignación del centro de trabajo. La práctica docente se toma como eje formativo, con especial referencia al proceso de enseñar.

**Capacitación:** Entendida como el desarrollo de aquellas competencias necesarias para el desempeño de una función dirigida esencialmente a docentes en servicio que no cursaron alguna institución de formación inicial.

**Actualización:** Es el ejercicio por el cual todos los docentes en servicio buscan la forma de hacerse de conocimientos y propuestas que les permitan realizar su actividad de manera profesional, y contar con mas elementos que le permitan mejorar su práctica y con una actitud positiva para enfrentar los retos producto de la tensión establecida entre lo nuevo y lo viejo, del mismo modo estar en posibilidad de dar respuesta a las necesidades educativas ante nuevas formas de desarrollo social, económico, y político.

La profesionalización se entiende como la especialización de la actuación del profesor (destrezas, conocimientos, actitudes, valores), toda vez que la encomienda social de garantizar eficientes resultados de aprendizajes para todos alumnos implica un aumento real de tareas del docente.

Así encontramos a docentes en el servicio activo que están en algún proceso de los antes mencionados sobre todo si consideramos que la formación inicial, la actualización y la capacitación son actividades monopolizadas por el estado en cuanto a planes y programas, pero continuamos nuestro recorrido con los modelos que han servido para formar al docente con base en el estudio presentado por Cayetano de Lella durante el I Seminario Taller sobre Perfil del Docente y Estrategias de Formación en Lima Perú 1999 "Modelos y Tendencias de la Formación Docente".

Modelos Educativos formadores de docentes: (Síntesis)

Práctico-Artesanal:

Concibe a la enseñanza como una actividad artesanal, un oficio que se aprende en un taller, el conocimiento se transmite de generación en generación

Es el producto de un largo proceso de adaptación a la escuela y a su función de socialización

Academicista

Lo esencial de un docente es su sólido conocimiento de la disciplina que enseña

La formación llamada pedagógica pasa a un segundo plano y suele considerarse superficial y hasta innecesaria.

El docente basa toda su actividad en apego al libro de texto.

Tecnicista eficientista

Con economía de esfuerzos, tecnificando la enseñanza.

La labor del docente se circunscribe en bajar a la práctica de manera simplificada el currículum preescrito por expertos externos en torno a objetivos de conducta y medición de resultados

El docente necesita dominar las técnicas de transmisión no necesita el conocimiento experto sino las competencias para transmitir el guión elaborado por otros.

Hermeneutico reflexivo

Ve a la educación como una actividad compleja, en un ecosistema inestable

El docente enfrenta con sabiduría y creatividad situaciones prácticas y que a menudo exigen soluciones inmediatas

Vincula lo emocional con la indagación teórica.

Por lo que el docente asume su rol desde su formación y las experiencias próximas a su actividad en el supuesto de los modelos observados en su formación como alumno / aprendiz, siendo el referente mas cercano el docente que mas le impactó siendo alumno.

Roles del docente (de manera sintética):

Frente al grupo

Es aquel que se asume como tradicional y lleva el control del proceso desde el comportamiento en el salón de clase y de las actitudes producto del ejercicio docente,

Con el grupo

Es el que se manifiesta constructivista, realiza dinámicas de grupo aplica y se soporta en la tecnología educativa, pero define los aprendizajes.

En el grupo

Es aquel que se asume como parte del grupo y comparte sus saberes y comparte el aprendizaje del grupo es mas reflexivo y soporta su proceso en la escuela hermeneutica reflexiva.

Con base en lo expuesto, encontramos una realidad interesante:

Se aprecia una formación específica para desempeñarse como docentes que privilegian la enseñanza sobre el aprendizaje, la propuesta conductista soporta la actividad en el grupo, así el hecho de que los más de 50 mil docentes en Puebla solo participen 12 mil implica el poco interés o el temor a ser evaluados en áreas en las que no fueron formados y toda vez que han paralizado el desarrollo profesional de su práctica, así mismo los conocimientos no garantizan cambios sustantivos en la práctica docente y que 164 docentes no es un número representativo de que en esta Entidad se puedan verificar mejoras en el corto plazo, se requiere instrumentar una política urgente para motivar al docente y sacarlo del paradigma tradicional, producto de la cultura escolar que el mismo sistema educativo ha permitido y que contribuye en la generación de tensión entre la sociedad y la escuela como nos lo hace saber Cecilia Braslavsky 1999 y que de no atenderse puede significar un aletargamiento en el desarrollo educativo de un Municipio, Estado o Nación:

- Las empresas no están conformes con la educación de los egresados del sistema educativo.
- Las familias están preocupadas porque los valores de los egresados no son lo suficientemente consistentes.
- El sistema educativo y las escuelas no satisfacen a la sociedad.
- La Escuela oficial y básica es única homogénea en planes y programas.
- Los resultados demuestran que los egresados adquieren entre un 40% y 50% no alcanzan los conocimientos mínimos.
- Los profesores (as) no saben enseñar o no saben ni lo que tienen que enseñar.

Con referencia a lo expuesto por Emilio Tenti Fanfani en resultados de un programa de estudios sobre profesionalización docente que se desarrolló en el IIFE-UNESCO en Buenos Aires, en Uruguay, Argentina y Perú donde se presentan temas muy significativos como la que los docentes identifican los fines prioritarios de la educación en primer lugar, *al desarrollo de la creatividad y el espíritu crítico*, y en segundo orden, *preparar para la vida en sociedad*.

Donde se reconocen los docentes como *Facilitadores de aprendizaje* en primer lugar y como *transmisores de cultura y conocimiento* en segundo término.

Se observa en las diferentes posturas que no se ha construido una idea centrada en ¿cual es la tarea del docente? y su relación con los fines educativos.

Es de esperar que los docentes sin proponérselo son parte medular del desarrollo o aletargamiento social y queda en el papel de quienes garantizan la calidad del proceso escolar, el no haber encontrado el motor que impulse el desarrollo de la docencia en una práctica profesional, como podemos apreciar donde en Puebla solo 164 docentes cuentan con el dominio de conocimientos y más de 50 mil quien sabe, la reprobación y la deserción en los procesos es un reflejo de viejas pero consistentes prácticas docentes que se reflejan en la sociedad.

Tarea pendiente

Reflexionar y actuar acerca de los siguientes temas

Establecer un nuevo contrato moral del profesor con la sociedad mediante el establecimiento de un código de ética operativo y factible.

El compromiso del maestro con el desarrollo educativo de la comunidad.

Si la oferta del estado no satisface las necesidades formativas del docente entonces el desarrollo de competencias profesionales queda exclusivamente en manos del docente impactando en los resultados deseados

Incluir al docente en el diseño de estrategias de profesionalización e involucrar a las instituciones de educación superior a competir con el estado en la oferta educativa

El establecimiento de indicadores o estándares que nos permitan conocer el comportamiento real del proceso educativo incorporando criterios de calidad dentro de los ya conocidos como deserción y reprobación escolar.

Sistematizar los resultados de las diversas evaluaciones externas y contrastar con el logro educativo de quienes participan en ellas.

Incentivar la labor docente para atraer a los mejores talentos en la actividad educativa.

Iniciar el proceso de rendición de cuentas de la labor escolar, educativa desde el aula.

Tecnificar solo debe significar apoyo a la actividad docente y no el docente como apoyo de la tecnología.

Invertir en educación solo se justifica cuando los recursos asignados se aplican a los procesos educativos mejorando el producto y resultado de la educación.

Profesionalizar significa que el docente se dedique al 100% en actividades que enriquezcan sus competencias y mejoren su desempeño, realizando su labor con mejores probabilidades de éxito, por lo que las autoridades y sociedad en general deben garantizar el bienestar del mismo y se convierta en un polo de atracción de los mejores talentos para el desarrollo educativo.

La educación requiere de la participación de los mejores hombres y mujeres para garantizar un futuro deseable.