

¿Nuestras escuelas avanzan?: cultura que se transforma o sedimenta

Mtro. Eligio Martínez Hernández

eligio_mtz@hotmail.com

Diversos son los acontecimientos que desde el sentido común dan cuenta de cómo una escuela “crece”: su fundación, la presencia inicial de alumnos y trabajadores de la educación, la posesión de un edificio institucional, la aplicación de diversos planes y programas oficiales, la presencia de espacios de actualización y superación docente, los espacios de vinculación con la comunidad, la matrícula de alumnos en crecimiento, hoy la introducción de las tecnologías de la información y la comunicación, etc., etc. , en suma diría que las instituciones educativas con historiales muy diversos pero también afines han tenido su origen fincado en esfuerzos de los hombres y mujeres que dejaron sus mejores años en ese propósito.

Sin embargo hoy las instituciones educativas, si bien no deben olvidar su historia y su cultura, no pueden seguir viviendo de añoranzas, ni de prácticas docentes y escolares recurrentes sustentadas en la tradición, las creencia, el mito, la fantasía... , ya que los tiempos las ubican en el ámbito de la competitividad, y demandan de ellas la oferta de más y mejores servicios educativos producto de una gestión escolar horizontal y participativa, un clima y cultura institucional que potencie la inteligencia emocional e intelectual de alumnos, maestros y otros agentes educativos, de una pasión por la enseñanza y de liderazgos académicos que permitan la obtención de mejores resultados en el rendimiento académico y así formar recursos humanos con mayor capital cultural y humano.

No obstante, lo anterior no es tarea fácil, ni solo misión de la escuela, requiere de una política integral, donde las instituciones educativas superen viejas culturas que le hacen daño, que evitan su desarrollo, y el logro de sus propósitos, en donde muchas de las veces solo mantienen el estado de cosas o entran en el mundo de la simulación y de las apariencias ¿A qué viejas culturas se refiero?, veamos dos de ellas, que van muy de la mano:

- Es necesario que **los cuerpos directivos** de todas las instituciones - incluidas la de educación básica- sean cíclicos, de corta duración, no más de 5 cursos escolares, *un cuerpo directivo de larga duración generalmente sedimenta una cultura escolar, crea inercias, favorece el clientelismo, la cobra de facturas, la cultura del silencio, etc..retrasa el desarrollo institucional.* La elección del nuevo cuerpo directivo sea producto de un concurso académico transparente abierto

a los sujetos interesados en impulsar el desarrollo de la institución. Y así los mandos directivos sean líderes en el desarrollo institucional, sustentado en un proyecto de desarrollo institucional

- En cuanto a *la selección de personal*, este debe ser producto de las necesidades reales de la institución, mediante la participación en un concurso de oposición por el puesto -sea este docente o no docente-, evitando así que las instituciones educativas o niveles educativos se llenen de personal con perfil ajeno a sus necesidades y ámbitos de trabajo, sino más bien sujetos competentes, profesionales, comprometidos con el desarrollo institucional, no con grupos de poder -quienes generalmente asumen el control de quienes accedan o no a la institución-, evitando así que se sigan alimentando cacicazgos en las instituciones que obstaculizan su desarrollo y sedimentan una cultura escolar fincada en una tradición construida durante la historia institucional y del sujeto

En los últimos años muchas instituciones educativas, han creado un proceso interno de selección, mejor dicho de creación de sus propios recursos humanos, muy válido, pero poco pertinente para el desarrollo institucional. Proceso constituido por dos líneas: el dejar su plaza a un familiar -como patrimonio del trabajador- (acción aun avalada en pocos estados de la república por la organización sindical) y la otra que del mismo personal se asuman los puestos vacantes, generalmente en ascensos: de personal no docente a personal docente -muchos de los casos por cierto, producto de la cultura de la esfuerzo- sin embargo este tipo de prácticas impiden que las instituciones se oxigenen de nuevos sujetos, de nuevas prácticas, de una nueva cultura institucional, sino más bien, los nuevos colegas generalmente asumen el tipo de prácticas que por años les ha tocado observar, que han legitimado de los que dejan el puesto, por encima de su formación- la cultura sedimentada en la institución y sus prácticas tienen mayor peso en los ahora iniciados, esta les da seguridad, el confort y sobre todo la tranquilidad de estar haciendo bien las cosas ... pero en suma la institución no se desarrolla, sino más bien solo se controla, solo se reproduce ...