

# LA IMPORTANCIA DEL ASESORAMIENTO TÉCNICO-PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR ESCOLAR PARA MEJORAR LA PRÁCTICA DOCENTE.

*Nerik Valentina Orihuela Camargo*

*Noviembre 2019.*

Todas las instituciones educativas tienen una razón de ser planteada desde la visión y misión de cada una de ellas, en donde se plantea aquello que se espera alcanzar por toda la comunidad escolar y la identifique como única.

Es así como cada escuela cuenta con objetivos, compromisos, valores, metas y estrategias que apoyan a la organización escolar, esto como resultado de una reflexión más o menos compartida, en algunos centros se carece de este proceso reflexivo y en otros se cae en una organización lineal poco permisible a errores identificando como principal objetivo el desarrollo del otro, el aspecto administrativo y la rendición de cuentas para la autoridad inmediata.



Es importante mencionar que se habla de Instituciones y de organización de manera recurrente como si estos fueran conceptos sinónimos o semejantes, sin embargo ambos conceptos tienen ciertas características que les permiten guiar su función. Por una parte está el término **INSTITUCION** el cual se trata de un conjunto de formas y estructuras sociales que permiten regular las relaciones, nos preexisten y se imponen al individuo.(familia, matrimonio, escuela).

Por otro lado hablar de **ORGANIZACIÓN** se refiere a “unidades sociales deliberadamente construidas y reconstruidas para promover objetivos específicos”. (*El proyecto educativo institucional p.18*)

Las instituciones son difíciles de modificar y son más permanentes, las organizaciones, en cambio suelen ser contingentes.

La escuela por sus características es considerada una organización que desde siempre ha sido revisada e incluso estudiada desde diferentes perspectivas, esto debido a la influencia que tiene en la formación del individuo, al tiempo que uno pasa en ella, a la función social que se le otorga y sin duda por la trascendencia en la infinidad de posibilidades de socialización.

Como organización el individuo se involucra como persona, se relaciona con sus iguales y con otros adultos, aprende de diferentes conceptos, en donde no solo el alumno aprende sino también debiera aprender el docente y su aprendizaje también debiera ser significativo y considerado como sujeto activo.

El docente pone de manifiesto sus saberes y sus estructuras cognitivas pero principalmente sus relaciones afectivas y sociales que le posibilitan complementar su aprendizaje ya que toda significatividad requiere de lo lógico, lo psicológico y lo contextual.

Alcanzar una buena organización en las instituciones escolares requiere sin duda del papel fundamental del Director o autoridad desde su papel de líder ya que en base a esto se conciben 3 "Modelos de gestión de la convivencia y gestión de la autoridad" (7 ideas clave Escuelas Sostenibles en convivencia p. 18)

A) Modelo "no hacer nada" en donde existe ausencia de autoridad, no se aplican normas o estas se llevan de manera intermitente

b) Modelo punitivo, en donde la autoridad pone las normas, aplica sanciones y solo vigila el cumplimiento de las mismas

c) Modelo democrático, en donde la autoridad gestiona un buen ambiente de trabajo, promueve la convivencia, se es participativo e inclusivo en todo el proceso de establecimiento y cumplimiento de normas así como de planes preventivos.

Sin duda hablar de una organización escolar nos permite visualizar aspectos no solo organizativos sino también administrativos, pedagógicos y de participación social enmarcadas en las dimensiones.

Estos aspectos se debieran trabajar siempre en comunión para alcanzar un liderazgo compartido ya que este exige la voluntad, el conocimiento e impulso de un grupo, se requiere de una autoridad que gestione, pero que sobre todo guíe y oriente a través de un liderazgo que sea capaz de alcanzar la eficacia, eficiencia, relevancia, pertinencia y equidad como parte de los principios de calidad para el logro de un clima relacional del centro de trabajo.

Bajo estas premisas hablemos de los tipos de liderazgo con funciones complementarias en un liderazgo compartido

a) Liderazgo institucional, aquel que ofrece un marco legal, impulsa un modelo democrático, forma al profesorado, evalúa y reconoce la mejora de la convivencia en las escuelas

b) Liderazgo directivo, es aquel que dirige la gestión de la convivencia, genera las condiciones de organización para el desarrollo de modelo de convivencia, evalúa y reconoce la mejora de la convivencia en las escuelas

c) Liderazgo pedagógico, permite orientar las posibilidades de un modelo democrático así como sus intervenciones más adecuadas, impulsa la creación de estructuras participativas, impulsa la **AUTOFORMACIÓN** entre los miembros de la comunidad y ofrece instrumentos de evaluación al trabajo realizado.

Sin embargo este liderazgo no solo se confiere al Director líder sino también al Docente y retomar el tema del personal docente va más allá de mencionar solo las funciones de los integrantes de la plantilla.

En este sentido es hablar de toda una historia del maestro aquel que en alguna época fue considerado como un ser privilegiado por y para la sociedad a la época de desprestigio en donde ser maestro es simplemente aquel que esta frente al grupo en donde los alumnos y los padres de familia llegan a saber incluso más que él poniendo en entre dicho su profesión.

Sin embargo en esencia sigue siendo el portador del saber de una institución escolar y el responsable de determinar si sus alumnos han alcanzado los aprendizajes o no, el encargado de rendir cuentas a los padres de familia, de entregar las gráficas, reportes e incluso el que pone en marcha los proyectos gubernamentales en la escuela.

En síntesis el lugar del docente es meramente asociado a la enseñanza con la única intención de promover el aprendizaje de los alumnos.

Existen situaciones que dificultan que el docente cumpla cabalmente con las funciones que se le confieren puesto que no todos están en las aulas por vocación, hay quien se integró al sistema por necesidad, por decisión o como una simple opción.

Por otro lado el docente no siempre proyecta y logra todos sus objetivos no solo por las características anteriores sino también por las situaciones contextuales propias del docente como individuo y como ser humano, el que no siempre sabe todo, aquel que lleva un problema familiar, el que asiste enfermo y hace lo mejor que puede a pesar de las situaciones adversas.

Estas situaciones se observan en cada una de las esferas laborales no solo en las escuelas y no solo con el personal docente, pero es importante hacer énfasis en la vida escolar, en el compartir con el otro a convivir todos los días dejando claro que no se trata de situaciones de amistad sino de relaciones profesionales que posibiliten a cada docente.

En este sentido implica dar lo mejor de sí y aportar lo que es al lugar donde pasa gran parte del día en donde no solo se considere al docente que guía el aprendizaje sino aquel que también aprende a conocer, hacer, sino también en el ser y en el convivir en sociedad.

Por ello es importante que el Director escolar fortalezca su liderazgo para identificar y conocer a su equipo de trabajo y centre su intención en el aspecto formativo del docente y con ello **DISEÑAR UN PROGRAMA DE ASESORIA TÉCNICO-PEDAGÓGICA QUE SUSTENTADO EN UN MODELO DE ACOMPAÑAMIENTO DIRECTIVO MEJORE LA PRÁCTICA DOCENTE.**



Mucho se ha dicho sobre el acompañamiento pedagógico y casi siempre ha sido una de las tareas encomendadas propias de la función del Director Escolar o el Supervisor, por ser estos quienes de manera jerárquica visualizan y apoyan el trabajo de los docentes o de algún subalterno.

Desde esta perspectiva debiera estar el acompañamiento pedagógico basado en atención a las necesidades formativas del docente por parte del Director escolar y este por parte del Supervisor de Zona, sin embargo y muy a pesar de las diferentes aportaciones que se han manifestado incluso en el mismo Plan de Estudios de Educación Básica 2011 enmarcado en sus principios pedagógicos en donde se reorienta el liderazgo, y se hace hincapié en la asesoría y tutoría en el aula.

Sin embargo la razón de ser y la realidad es otra, ya que en la mayoría de los casos las situaciones de acompañamiento se centran en rutinas de observación, llenado de formatos, sistematización de documentos y cotejo de los mismos, con la única intención de rendir cuentas.

Estas situaciones surgen no precisamente porque el mismo Directivo lo quiera sino que la misma dinámica y la carga administrativa así lo requieren.

Es en este momento cuando se debilita la intención del acompañamiento, donde aparece el estrés, la premura, la angustia, el miedo, donde el docente y el directivo descuidan incluso a su persona y a su salud y por ende el aprovechamiento docente ya no es tan efectivo.

Desde un **sustento basado en la Teoría Filosófica del Existencialismo** interpretada por algunos autores como “una reacción ante un periodo de crisis de conciencia a nivel social y cultural “

En esta teoría se ponen de manifiesto el temor y la angustia como una razón de vida de la existencia humana puesto que ponemos en juego emociones y sentimiento cuando se tiene miedo ante situaciones concretas, incluso de las mismas emociones que se vivencian y por tanto se genera angustia ya que esta lleva al individuo a la confrontación con la nada e incluso se encuentra imposibilitado para encontrar una razón de ser para su elección.

Pensemos que sucede dentro de la vida de los individuos y como de manera personal se enfrenta a sentimientos constantes al tomar elecciones, pero sobre todo a lo que se experimenta cuando no siempre son exitosas y la responsabilidad que estas conllevan, es ahí donde radica la importancia de reconocer que como seres humanos enfrentamos diferentes situaciones personales y profesionales que no pueden separarse ya que ambas forman parte de la existencia del individuo.

Desde las funciones Directivas en la mayoría de los casos se olvidan de esta parte fundamental del ser humano, especialmente cuando se experimenta la angustia, el temor, el miedo, la tristeza, enojo, etc. ante situaciones personales que le están afectando a la vida laboral.

Es importante reconocer que es en el espacio laboral donde se pasa gran parte de la vida del hombre y en donde debiera de encontrar un espacio para llevar

a cabo su labor docente de la mejor manera en donde al trabajar con recursos humanos debe atender incluso las emociones de otro (Alumnos, padres de familia, compañeros de trabajo, etc.). Sin embargo la carga administrativa y en si el sistema educativo pareciera que no da pie para atender estas necesidades de los docentes como si se olvidara de que el docente que este bien personalmente podrá rendir con eficacia y eficiencia en su labor.

Si se retoma el concepto de actualización y formación docente, se mencionaría que pocas veces se comparte bibliografía en donde el docente se identifique como ser humano, casi siempre es bibliografía que fundamenta la labor docente la que se recibe, los docentes se llenan cada año de materiales que quizá ni siquiera revisan porque está atendiendo otras situaciones personales, familiares o simplemente por falta de interés.