

EL ACOMPAÑAMIENTO DOCENTE, UNA VISION REFLEXIVA SOBRE LO QUE DEBE SER.

DRA. MA. GUADALUPE GABRIELA BASURTO GARCIA

El acompañamiento docente busca el mejoramiento de las instituciones educativas, focalizando las fortalezas y debilidades del personal a acompañar, aplica instrumentos, normas; orienta, ayuda y asesora la concreción del currículo en el aula de clases, describe situaciones, las analiza, reflexiona sobre las mismas y emite un juicio; a través de ella se busca perfeccionar el proceso de enseñanza – aprendizaje, mejorar la metodología, la planificación institucional y de grado, ayudando para que la organización interna y externa fortalezca los lazos de cooperación y con esto mejorar las relaciones en el contexto: escuela – comunidad, las internas entre docentes, entre directivos, entre estudiante –docente, estudiante – estudiante, etc.

También impulsa un liderazgo democrático, con la administración de los enceres que hay en el aula, y una cultura de rendición de cuentas, que nos lleva a una lucha por mejorar los indicadores educativos y que directivos y docentes alcancen un desarrollo profesional de acuerdo con las demandas y exigencias de la comunidad en la que el maestro está inmerso.

Como directivos, somos los responsables de dar seguimiento y monitoreo a las estrategias del docente, así como de mejorar sus condiciones profesionales, el aspecto físico del aula, la planificación, etc.; buscando siempre una educación de calidad e integral, por lo que es necesario primeramente, tener pleno conocimiento de los saberes de sus docente, algo parecido al diagnóstico inicial que realiza cada maestro en su aula; así nuestras decisiones serán más profesionales y en beneficio, en primer lugar de los niños y por ende del servicio educativo que como escuela ofrecemos.

Si contextualizamos la situación vivenciada de cada docente al ser supervisado por una autoridad; no podemos negar que ese acto es el que como directivos estamos obligados a hacer, muy independientemente de que se le cambie el nombre por acompañamiento, asesoramiento, etc., para que el docente no se sienta fiscalizado. Si analizamos etimológicamente el termino Supervisión se deriva de los vocablos latinos “súper” sobre y “visium” ver, lo que significa ver-sobre; revisar, vigilar; existen innumerables definiciones y opiniones sobre este concepto, pero todas coinciden en considerarla como eje que impulsa las acciones de mejoramiento y perfeccionamiento del currículo; su papel fundamental es el de determinar situaciones, descubrirlas, y emitir juicios sobre cómo debe procederse en cada caso,

en otras palabras en mejorar la enseñanza, la evaluación docente, el liderazgo y la administración. (Lastarria (2008:4)

Según el mismo autor y nuestra experiencia en el campo, es frecuente escuchar a los docentes quejas como: en mi escuela no me revisa el director, “no me gusta que me supervisen” “la supervisión es puro papeleo”, “cuando me supervisan solo se resaltan los aspectos negativos y no me orientan”; para este autor, estas y otras expresiones revelan en cierto modo la ignorancia, los prejuicios, la confusión ocasionada por el desconocimiento del propósito primordial del acompañamiento educativo.

La fundamentación epistemológica, desde el punto de vista de González (2007:13), gira en torno al enfoque humanista, el cual define al hombre como una entidad superior, además que establece el desarrollo y la actividad científica, libre de directrices, confiando en la razón, el método y la ciencia; de esta manera el humanismo contribuye conjuntamente, con el acompañamiento, en el sentido de transformar la acción que se observa y aplicar los procesos de asesoramiento pedagógico con el fin de mejorar la práctica educativa.

Por lo tanto, el acompañamiento tiene como función primordial, aplicar normas, instrumentos, procesos y procedimientos en los diferentes grados de los niveles educativos. Según Miranda (2002:65) la supervisión debe procurar conseguir la reconstrucción de la cultura de los centros educativos; creando progresivamente las condiciones y el contexto más favorable, para que se conviertan en comunidades de aprendizaje y desarrollo.

Por su parte Mogollón (2003:17) señala lo siguiente: el supervisar, orienta, ayuda y asesora al docente, a ejercer un liderazgo democrático, a establecer fuertes lazos con los miembros de la comunidad donde se desenvuelve y a evaluar los resultados de los logros obtenidos en busca de alcanzar, en forma efectiva los objetivos propuestos, creando las condiciones adecuadas de acuerdo con las necesidades educativas.

Numerosos estudios demuestran que el cambio educativo, en los centros escolares, raramente se inicia sin un mediador, quien juega un papel significativo en los inicios de los proyectos de transformación, pues a él le corresponde estimular y apoyar al maestro como agente de cambio.

Con todo lo anterior, es necesario cambiar la mentalidad de acompañamiento (supervisión) ya Fullan y Miranda (2002) sintetizan aspectos básicos que deben surgir del nuevo paradigma, que nuestra educación exige:

I.- No se trata de mandar al docente sobre lo que debe hacer

- 2.- El cambio en la práctica educativa implica incertidumbre y necesidad de aprender continuamente.
- 3.- Los problemas son inevitables en el proceso de cambio y solo a través de ellos es posible encontrar nuevas soluciones.
- 4.- La previsión detallada de todo lo que se va a aplicar, tiene el riesgo de no acertar
- 5.- El individualismo y colectivismo deben tener igual poder; por lo que la colegialidad y la aportación individual deben caminar juntas.
- 6.- Directivos y docentes se necesitan mutuamente y se debe mantener una continua negociación.
- 7.- La escuela debe mantener conexión con la comunidad escolar en conjunto y con su entorno.
- 8.- Los responsables de las innovaciones educativas y de mejorar la calidad de los servicios que brinda la escuela, somos todos los que estamos implicados en su funcionamiento, incluido el supervisor.

Estos ocho aspectos contienen gran sabiduría sobre la gestión institucional que directivos ejercen en el acompañamiento a sus docentes, para obtener mejores resultados en su práctica profesional.

Referente al acompañamiento docente Mayor (2007:16), nos señala que para cumplir las exigencias que demanda nuestro plantel educativo, de acuerdo al contexto, resulta necesario contar con un cuerpo docente calificado y que no solo doma enseñanza en una actividad compleja e incierta, en la que intervienen multitud de variables, para las que no se puede fijar reglas o técnicas universales, pero eso no significa que no se puedan marcar condiciones, instrumentos y recursos, y no se pueda preparar a los profesores para desarrollarla.

Existen múltiples estrategias de asesoramiento, donde la puesta en marcha de una u otra no pueden hacerse de forma aleatoria, sino planificada y fundamentada tanto en el conocimiento técnico del que acompaña, como en su sensible relación con la situación y las particularidades del profesor o grupo de profesores.

López J. (2008), en su artículo "Construir la relación de asesoramiento, un enfoque institucional basado en la comunicación", plantea que hay un movimiento previo a la intervención, que es de la comprensión y que ésta exige colocar el foco en el sistema social. Más aun ese esfuerzo de comprensión, esa mirada institucional sobre las problemáticas en la enseñanza es en sí misma un modo de intervención;

dado que no es posible observar un sistema complejo, sin modificarlo de algún modo.

En resumen, el acompañamiento se concibe como una función amplia del liderazgo pedagógico, como un proceso de dinamización, implicación, participación y colegialidad; donde quienes lo ejercen, trabajan con los docentes, con pleno conocimiento de contenidos, métodos y técnicas, para poder apoyarles y animarlos. Por lo tanto, más que como una fiscalización el docente lo vea como un recurso, para potenciar y mejorar la calidad de la práctica educativa.

BIBLIOGRAFIA:

- Antoni Zabala Vidiella. (2000). La Práctica Educativa. Cómo enseñar
- Silvana Freire, Alejandra Miranda (2014). Avances de Investigación. Educación y Aprendizaje. "El Rol del director en la escuela: El liderazgo pedagógico y su incidencia, sobre el rendimiento académico.
- Anderson, S. (2010). Liderazgo directivo: Claves para una mejor escuela. Psicoperspectivas, 9 (2), 34- 52. <http://www.psicoperspectivas.cl>
- Miranda, E. (2002). La supervisión escolar y el cambio educativo. Un modelo de supervisión para la transformación, desarrollo y mejora de los centros. Revista de currículum y formación del profesorado, 6, 1-2, 2002.
- Mogollón, A. (2006). Calidad y enfoques de la supervisión. Revista Ciencias de la Educación, 1, 29-46.