

EL CENTRO EDUCATIVO COMO LABORATORIO DE APRENDIZAJE Y FORMACION DE VALORES

Dr. Antonio Rosario Gómez

Decano de la Facultad de Humanidades,
Universidad ITECO.

Resumen

Se sostiene que el profesor de hoy debe ser un líder que no solo se convierta en un gerente en el aula, sino que además sea un modelo de liderazgo en su entorno social, donde se desenvuelve. En ese sentido en la línea de la nueva visión del liderazgo, se plantea la búsqueda de una gerencia, la cual además de sustentarse en técnicas gerenciales complejas en una dirección supratécnica, es decir, en la formación de un sujeto con habilidades creativas, de comunicación, de interrelación, identificado con los valores propios de la modernidad, competitividad, innovación, excelencia, con una gran visión y sobre todo con un propio y auténtico estilo de liderazgo. Las ideologías y los valores determinan el rol social que los individuos deben desempeñar en la sociedad a la que pertenecen. Conforme al concepto de la teoría del rol, los individuos intentan actuar según las expectativas de un grupo social y también adoptan valores y normas que el grupo, explícita o implícitamente, prescribe para ellos.

El centro educativo es una organización que aprende, es un escenario donde se procesan los conocimientos, un laboratorio de aprendizaje y formación de va-

lores. La escuela del futuro hay que verla como una organización, como un sistema social organizado para la consecución de un tipo particular de meta; e indica que el logro de esta meta implica, a su vez, el desarrollo de una función a favor de un sistema más complejo: la sociedad. Es por ello que los valores de las organizaciones educativas están influenciados en gran medida por las normas e ideologías de la sociedad. Los valores legitiman la organización y su accionar.

Se considera que los valores son estándares normativos que influyen en las preferencias y acciones de los seres humanos. La función primaria de los mismos, en el comportamiento administrativo, es que sirven como determinantes y como lineamientos para la toma de decisiones y la elección de acciones.

Se afirma que las ideologías son la integración de las ideas, credos y modos característicos de pensar de un grupo determinado: una nación, clase social, casta, profesión u ocupación, secta religiosa, partido político, etc. Estas ideologías están determinadas por la situación geográfica, y climática, las actividades habituales y el ambiente cultural de cada grupo. Ellos no son necesariamente excluyentes y pueden superponerse.

Las ideologías y los valores determinan el rol social que los individuos deben desempeñar en la sociedad a la que pertenecen. Conforme al concepto de la teoría del rol, los individuos intentan actuar según las expectativas de un grupo social y también adoptan valores y normas que el grupo, explícita o implícitamente, prescribe para ellos. Por tanto, el rol prescrito para los administradores se refuerza por su propia motivación para desempeñarlo de manera efectiva. Este rol social evoluciona constantemente.

Existe un intercambio dinámico entre la organización y la sociedad. Las organizaciones utilizan los recursos que les proporciona el medio y gozan de un cierto grado de autonomía para lograr sus objetivos; no obstante, están restringidas por la exigencia de contribuir para la satisfacción de las necesidades de la sociedad en general. Pero al mismo tiempo, no son pasivas, modifican los valores sociales.

Se cree que la vida de los seres humanos está guiada por propósitos, por necesidades y por valores. Los valores son aspiraciones que se constituyen en objetivos que expresan necesidades personales o sociales de desarrollo en un contexto histórico determinado. En ese sentido, los valores se construyen para orientar la vida y las acciones de los seres humanos.

El modelo de gestión que se propone, articula un conjunto de valores que harán posible que estos se organicen para asegurar aprendizaje con calidad, respondiendo a los intereses de las personas y de la sociedad. Se trata, a juicio de Schein, también referenciado por Sánchez (2001), de la creación de una nueva cultura organizacional, que estructure las conciencias colectivas, las actitudes, los conocimientos y las prácticas hacia la búsqueda de una organización capaz de propiciar los cambios en las personas y en las relaciones de las personas. Esto presupone que los procesos de cambios organizacionales no se promueven por decretos y reglamentaciones, sino creando las condiciones culturales para el cambio. Se trata pues, de que las estructuras organicen las prácticas individuales y colectivas hacia una nueva manera de pensar y actuar frente a los problemas y las situaciones que se presenten.

Se trata de asumir una praxis dinámica de acción-reflexión-acción, que permita ir construyendo nuevas formas de organización para enfrentar los problemas y soluciones, al mismo tiempo que va conformando nuevas prácticas o maneras de hacer de los diferentes actores del centro educativo, así como nuevas comprensiones y visiones sobre ellos mismos y sus posibilidades. A juicio de Serge (2002), es la necesidad de crear de manera articulada, un aula que aprenda, inmersa en una escuela y una comunidad de aprendizaje. Es decir, se trata de una escuela que se exprese en todos sus ámbitos de gestión, institucional y pedagógica, como comunidad de aprendizaje. Al mismo tiempo que se desarrollan procesos de aprendizaje en todos los estudiantes, se aprende a ser mejor maestro, mejor director, mejor conserje, mejor secretaria.

De lo que se trata es que el aula se transforme en un laboratorio permanente de aprendizaje. Para ello es necesario que pasemos de un modelo de gestión que va de los objetivos a las competencias de aprendizajes. Es de ahí que se debe impulsar una competencia centralizada en el aprendizaje, vinculado a la investigación desde el aula y fuera de ella, también insertar la tecnología de la información y la comunicación, en la búsqueda de un aprendizaje efectivo, integral y práctico.

Como dice César Coll (2010), la articulación entre teoría y práctica, entre conocimiento teórico y práctica educativa, es sin duda una cuestión central con importantes implicaciones y repercusiones tanto para la formación de profesionales de la educación, como para la revisión y mejora de las prácticas educativas. Expresa que las quejas reiteradas sobre la distancia o

el hiato existente entre, por una parte, las propuestas y los planteamientos basados en los resultados de la investigación educativa, y por otra, la realidad de lo que se hace o se puede hacer en las aulas y en los centros educativos son reflejos de estas dificultades.

Es tarea del momento convertir el aula en un espacio para la reflexión permanente, un espacio donde no solo se aprenda los contenidos curriculares, plasmados en los planes de estudios, sino que además, se aprenda a pensar, a investigar y a buscar solución a los problemas que afecta a la sociedad. Se impone que se pase de un aula donde se reproduce y se procesa conocimiento a un aula donde se pueda producir conocimientos nuevos que aporten al cambio y al progreso de la sociedad.

Lo planteado por Bass, y referido por Sánchez (2001), en su artículo "El liderazgo gerencial que se requiere hoy", enlaza con estas ideas y las propias de Grinberg, por cuanto el centro educativo requiere de liderazgos transformacionales, que promuevan en los diferentes actores educativos conciencia sobre la importancia y valor de las consecuencias de sus acciones, que los induzca a ir más allá de sus intereses particulares en beneficio de su organización escolar, y den el salto hacia sus necesidades de orden superior, evitando quedar atrapados sólo en aquellos que tienen que ver con la sobre-vivencia que definitivamente no ofrecen opciones futuras.

Se sostiene que el profesor de hoy debe ser un líder que no solo se convierta en un gerente en el aula, sino que además sea un modelo de liderazgo en su entorno social donde se desenvuelve. En ese sentido en la línea de la nueva visión del liderazgo, se plantea la búsqueda de una gerencia, la cual además de sustentarse en

técnicas gerenciales complejas en una dirección supratécnica, es decir, en la formación de un sujeto o sujetos con habilidades creativas, de comunicación, de interrelación, identificado con los valores propios de la modernidad, competitividad, innovación, excelencia, con una gran visión y sobre todo con un propio y auténtico estilo de liderazgo.

Según el informe de PNUD (2005), aunque la buena educación no sólo depende del gasto en ella, es evidente que el nivel y la estructura del gasto público en educación revelan la prioridad que ésta tiene en la estrategia de desarrollo. República Dominicana se caracteriza por tener uno de los niveles más bajos de gasto en educación como porcentaje del PIB de América Latina y el caribe. Además, representa en términos relativos sólo la mitad del gasto esperado dado el nivel de actividad económica. A la insuficiencia relativa en la magnitud del gasto se le agrega la ineficiencia en su uso. Ello implica que mayores gastos no conducen necesariamente a mejores resultados.

Se afirma que el 50% de lo que ingresan al primer grado sólo alcanza a completar 4 años, un 22% completa el ciclo de primaria de 8 años y sólo un 10% termina la secundaria. Además se presentan grandes desequilibrios en los niveles de retención por zona geográfica y extracto socioeconómico.

Al parecer, hay también serias dificultades con los maestros debido a la presencia de clientelismo político y a las deficiencias en la preparación y capacitación que reproducen en la enseñanza. Se crea un círculo en donde la baja capacitación de los maestros es reforzada por los bajos salarios, que a su vez son usados para justificar un desempeño deficiente y de poca exigencias

tanto de los directivos a los maestros como de éstos a los alumnos.

Con respecto a los desafíos que enfrenta la educación dominicana, no sólo es necesario alcanzar la cobertura del cien por ciento a nivel de la educación básica para alcanzar los objetivos del desarrollo del milenio en 2015, sino satisfacer la deuda acumulada de calidad en la enseñanza. Además, es necesario encarar las nuevas demandas de conocimientos y habilidades vinculadas a un manejo creciente de la tecnología, a nuevas destrezas y de adaptabilidad al cambio.

Se considera que cada vez más se requieren nuevos “saberes” que se agregan al déficit acumulado de la educación formal. El reto es reestructurar la educación, hacerla más eficiente y modificar sus contenidos para hacerla más funcional a las nuevas exigencias del desarrollo. Ello requiere un rediseño del sistema educativo, que además de satisfacer la dimensión ética de derecho al acceso a la educación de la población, pueda adecuarla a los nuevos requerimientos de un modelo de desarrollo cuya dinámica depende de la calidad, del componente adquirido de los bienes y servicios, más que de las características naturales.

Se advierte que es necesaria la alfabetización tecnológica y generar las capacidades para manejar las nuevas tecnologías. En ese sentido, algunas acciones son de vital importancia si se quiere hacer de la educación el eje central del desarrollo en República Dominicana.

En relación al proceso de gestión, se necesita mejorar la gerencia educativa. Hay evidencia de que en ocasiones la mala calidad no es el resultado de la falta de recursos, sino la mala administración de éstos. Con miras a lograr una mayor equidad, se necesita trabajar

con un enfoque hacia las aulas. En tanto la escuela y las aulas se constituyen en los espacios donde una persona pasa gran parte de su vida y lo que allí vive le transmite valores y puede ser un elemento transformador de la calidad de vida.

Conclusión

Es tarea del momento convertir el aula en un espacio para la reflexión permanente, un espacio donde no solo se aprenda los contenidos curriculares, plasmados en los planes de estudios, sino que además, se aprenda a pensar, a investigar y a buscar solución a los problemas que afectan a la sociedad. Se impone que se pase de un aula donde se reproduce y se procesa conocimiento a un aula donde se puedan producir conocimientos nuevos que aporten al cambio y al progreso de la sociedad.

Referencias Bibliográficas

Coll, César (2010). La centralidad de la práctica y la dualidad práctico. Universidad de Barcelona, España.

Grinberg, J. (1999). Desafíos y posibilidades para el futuro de la educación. El papel del docente-líder. Universidad Torcuato di Tella en octubre. Buenos Aires.

PNUD (2008). Informe sobre Desarrollo Humano, República Dominicana.

Serge, P. (2000). Escuelas que aprenden. Bogotá. Grupo Editorial Norma.