

LA CULTURA PROFESIONAL EN LA FUNCIÓN DOCENTE

Jorge A. Ratto

Jorge A. Ratto

Es Maestro Normal Nacional por la Escuela Nacional Normal Superior de Profesorado «Mariano Acosta» y Odontólogo por la Universidad de Buenos Aires. Se desempeña como Director de Educación General Básica de la Escuela Argentina Modelo y como Director del Instituto de Perfeccionamiento a Distancia Vocación Docente. Además de su labor docente, desarrollada de manera regular en distintos establecimientos nacionales y extranjeros, ha realizado tareas de investigación educativa y ha escrito diversos textos sobre didáctica de las Ciencias Naturales.

Desarrollo y cultura profesional

Uno de los objetivos de la transformación educativa que se está llevando a cabo en nuestro país apunta a *fomentar y expandir la profesionalización de los docentes* en los distintos niveles del sistema.

Conviene señalar - en principio - que, para algunos sociólogos y pedagogos, la docencia no es considerada una profesión, sino una semiprofesión. Como tal, sus acciones se basan fundamentalmente en esquemas prácticos, con decisiones que, en más de una ocasión, se toman sobre una base empírica: las propias experiencias del docente, sin demasiados conocimientos teóricos, sustantivos y consistentes que justifiquen la práctica; muchas decisiones se toman con un enfoque práctico artesanal, con bajo nivel de profesionalización.

En distintas oportunidades se ha reflexionado y disentido acerca del *desarrollo profesional de la docencia*. Este concepto debe ser tomado como un *proceso permanente, dinámico, evolutivo* de la profesión y la función docente. Se trata, pues, de plantear estrategias de formación docente continua, con bases para un sistema de capacitación permanente, que acompañe a los docentes en toda su carrera profesional, desde su formación de grado (campo de formación general pedagógica, campo de formación especializada por niveles y regímenes especiales, campo de la formación de orientación). Las *estrategias de formación docente continua* implican una sólida formación pedagógica y antropológica, la actualización científica de los contenidos, la vinculación entre teoría y práctica, el desarrollo de currículos flexibles y regionalizados.

Cuando hablamos de *desarrollo profesional de la docencia* en el marco de una nueva «cultura profesional, estamos integrando los procesos de mejora de los conocimientos con un conjunto de habilidades y *actitudes de constante aprendizaje* por parte del profesorado, en relación con la institución educativa. Si decimos que la profesión docente es un proceso dinámico de profesionalización constante, debemos considerar el dominio del conocimiento, la concepción ética, la empatía comunicacional, la autoestima, el análisis crítico y reflexivo en acción, las dudas, las confrontaciones, las divergencias, la creatividad, como aspectos de esa nueva cultura profesional que hemos mencionado y, por lo tanto, del desarrollo profesional.

La formación inicial del docente debería ser el primer paso hacia la cultura profesional proporcionando un bagaje sólido de conocimientos y generando una actitud que conduzca a valorar la necesidad de una actualización y perfeccionamiento permanentes en función de las transformaciones que se vayan produciendo. Esta reconceptualización del profesorado implica introducir desde la formación inicial una metodología caracterizada por la investigación - acción, que vincule constantemente la teoría y la práctica, un proceso que tenga en cuenta tanto la perspectiva teórica como la práctica, a través - por ejemplo del estudio de casos y las simulaciones. Se trata de aprender los fundamentos de una cultura profesional: saber por qué se hace tal o cual cosa, y cuándo y por qué será necesario hacerlo de otro modo.

En la formación de los docentes también deberían valorarse los aprendizajes previos. Todos los nuevos conocimientos se construyen sobre los saberes previos y esto, que parece tan claro en la relación docente - alumno, no siempre es tenido en cuenta en la formación docente.

En definitiva, para la transformación del sistema educativo en nuestro país y para el incremento de la calidad educativa de las escuelas, una de las condiciones necesarias es lograr un nivel de mayor profesionalización en la función docente. Este nivel de mayor

profesionalización permitirá mejorar la participación activa y grupal de los docentes en la toma de decisiones relacionadas con el currículo, considerado este como instrumento de perfeccionamiento, como proyecto de trabajo y de transformación institucional.

Competencias para el «ser profesional»

Analizaremos ahora algunas competencias (capacidades en acción) para el desarrollo profesional de los docentes. Nos referiremos al dominio del saber específico, a la concepción ética, a la empatía comunicacional y a la autoestima.

Dominio del saber específico o propio

Se trata de alcanzar una formación profesional que permita planificar, conducir y evaluar estrategias de enseñanza promotoras del aprendizaje de los alumnos. En este sentido, corresponderían señalar dos tipos de saberes: el saber disciplinar y el saber sobre los procesos de enseñanza y de aprendizaje.

Un *saber disciplinar* que posibilite el adecuado abordaje de los contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales; un saber los contenidos que se enseñan. Nadie puede enseñar con idoneidad lo que no sabe. Un profesional debe dominar los contenidos científicos y tecnológicos propios de su trabajo y aplicarlos correctamente para la solución de problemas concretos.

Un *saber sobre los procesos de enseñanza y de aprendizaje* para que los docentes puedan manejar un conjunto de estrategias, procedimientos, técnicas y recursos metodológicos básicos para las funciones de enseñar y aprender; un saber acerca de los procesos de apropiación del conocimiento.

En definitiva, un conjunto de saberes que posibiliten una adecuada selección, jerarquización e integración de los contenidos. Este requisito o componente de idoneidad supone un profesional poseedor de una gran diversidad de competencias académicas, capaz de realizar reflexiones críticas y aportes significativos frente a los múltiples problemas y comprometido con la realidad institucional.

Concepción ética

Si bien es necesaria la formación de sólidas competencias científicas y didácticas en los docentes, también es fundamental una formación profesional con *sólidas competencias éticas*. Teniendo en cuenta que la actividad docente tiene un fuerte impacto sobre la formación de las personas (alumnas y alumnos en particular), el componente ético deberá incluir la reflexión sobre las propias costumbres. El desarrollo de todas las potencialidades de la persona jóvenes autónomos, conscientes, reflexivos, críticos, solidarios) requiere de docentes que prioricen su función formativa, contribuyendo a forjar personalidades responsables, con una adecuada escala de valores, capaces de hacer opciones justas y libres; en definitiva, con el adecuado dimensionamiento espiritual de la creatura humana. Una visión humanista que obviamente tiene relación con toda una escala de valores y con los contenidos actitudinales de cada una de las disciplinas.

Empatía comunicacional

El tema de la comunicación como situación actitudinal es otro de los requisitos de profesionalización para participar activa y creativamente en los trabajos grupales que se realicen en toda institución educativa. Mientras no se logre optimizar las comunicaciones entre los docentes, hasta que no se manejen mejor las relaciones interpersonales, poco es lo que se podrá hacer para avanzar en los procesos de transformación institucional. Los mejores resultados no se logran solo con mejoras académicas o pedagógicas o con un equipamiento adecuado; se alcanzan cuando se levantan las barreras de la comunicación, que muchas veces traban el proceso educativo de una institución. Por eso, es importante generar políticas institucionales que estimulen el desarrollo profesional, ámbitos de crecimiento y satisfacción personal. Esto significa crear espacios institucionales para el enriquecimiento profesional de los docentes, como miembros de una comunidad pedagógica. En caso contrario, corremos el riesgo de dejar a las instituciones educativas víctimas de sus propias limitaciones; en muchos casos, la práctica llega a generar hábitos de acomodación en los docentes, como respuesta adaptativa a las condiciones dominantes de la unidad escolar.

Plantear esquemas de estimulación de la capacidad profesional y de satisfacción personal significa que cada docente se debe sentir satisfecho de sí mismo. Si no hay satisfacción personal con sus propios quehaceres, el docente no tendrá voluntad para comunicarse con sus colegas, con sus alumnos, con los padres de sus alumnos y terminará aislándose y «haciendo la suya». Es necesario comprender que la escuela es un delicado ámbito para la comunicación, donde las palabras, los gestos y las actitudes en general condicionan todo el proceso educativo.

David Isaacs señala que las motivaciones comprobadas como eficaces en el proceso de perfeccionamiento y de desarrollo profesional son «la posibilidad de influir sobre el trabajo de otros profesores en el centro y en otros centros, la posibilidad de documentar y publicar las propias experiencias, la posibilidad de orientar a los padres, etcétera».

Autoestima: confianza y valoración de lo que está haciendo cada docente

Un buen profesional debe creer en lo que está haciendo y creer que es capaz de hacerlo satisfactoriamente. Estimulando positivamente a un docente en su capacidad, seguramente disminuirémos las posibilidades de fracaso.

En muchos casos, las actividades docentes están encuadradas por un conjunto de normativas que no constituyen precisamente un estímulo de crecimiento y superación. Por ejemplo, en una evaluación docente pesa más la antigüedad que el desempeño de calidad. Cabe recordar aquí que «aunque la experiencia es importante, es necesario aclarar que no es lo mismo veinte años de experiencia que un año repetido veinte veces».

Función del docente

Las competencias planteadas con respecto al desarrollo profesional nos permiten esbozar ciertas ideas con relación a la *función docente*. En este sentido podemos señalar que un proyecto de transformación educativa plantea la necesidad de docentes con competencias para asumir la profesionalidad de su trabajo, desarrollar cambios en relación a sí mismo y a su práctica y lograr compromisos efectivos en relación con la comunidad y la institución educativa donde se desempeña.

El docente debe servir como modelo identificador y orientador de los procesos de aprendizaje que elaboran sus alumnos. Esta forma de comprender el aprendizaje otorga

al profesor la función de observador e interlocutor válido en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Desde este punto de vista, observará procedimientos, maneras de pensar y actuar, formas de manejar la información, evolución de los aprendizajes, actitudes, etcétera. Como interlocutor válido en el proceso de enseñanza-aprendizaje dialogará con los alumnos, respetando su creatividad, planteará situaciones problemáticas con sentido y significado para el alumno, estimulará la curiosidad, la interpretación probable de los hechos y fenómenos, la comprobación, el análisis.

Es necesario un docente cuyo papel se exprese en la capacidad para que sus alumnos alcancen una formación integral (humanista, científica y tecnológica) que les permita manejar contenidos culturales y códigos de convivencia, para operar comprensiva y equilibradamente sobre la realidad y mejorar así la calidad de vida. La preocupación del docente debería estar centrada en la necesidad de alcanzar la autonomía de sus alumnos, en los procesos de comunicación con los demás y en cierto manejo del entorno. Es decir, que la persona sea capaz de tomar decisiones razonables y racionales, de evitar la receta que supone repetir un comportamiento prescrito y manejar conocimientos de las distintas disciplinas que le permitan elaborar respuestas apropiadas.

Se debe comprender que la educación es una tarea necesariamente prospectiva, de largo alcance y fundada en la libertad; se apoya en el ayer, pero se endereza hacia el porvenir: importa lo que queramos ser en el futuro.

El conocimiento de las teorías pedagógicas por parte del docente es esencial como soporte de toda realización educativa. Sin duda, la formación profesional de los profesores se notará en la calidad de la tarea realizada, pero también en la misma persona a través de una serie de factores, tales como: la capacidad de responsabilizarse; la congruencia entre el pensar, el ser y el actuar; el progreso técnico-profesional y la capacidad para trabajar en equipo.

Una formación más autónoma, participativa y colaborativa en las instituciones educativas es fundamental para la elaboración y desarrollo del proyecto educativo y para la autogestión, pues supone un aprendizaje importante para el trabajo en equipo, la toma de decisiones, el diagnóstico de necesidades, etcétera.

En «La escuela argentina en transformación», sus autores, Alfredo van Gelderen y Gustavo López Espinosa, señalan que una oportunidad importante en la transformación educativa

reside en que esta vez el docente se perciba a sí mismo como protagonista del cambio y no simplemente como un engranaje más del aparato tecnoburocrático que, con mucha frecuencia, algunos inescrupulosos han querido manipular en función de beneficios personales, sectoriales o partidarios.

Modelos de desarrollo profesional

Diversos autores plantean modelos de formación profesional permanente, que van desde la formación individual hasta el modelo indagativo de la realidad. Francisco Imbernon, por ejemplo, nos plantea los siguientes modelos de formación: de orientación individual, de observación - evaluación, de desarrollo y mejora, institucional, de investigación o indagativo.

En el *modelo de formación orientada individualmente*, el mismo docente es quien planifica y sigue actividades de formación docente según sus necesidades e intereses, mediante

cursos, talleres, lecturas, conversaciones con colegas, aplicación de alguna estrategia innovadora y reflexión sobre su propia práctica.

El *modelo de observación-evaluación* de una determinada clase o situación cotidiana puede generar un conjunto de conocimientos que contribuyan a la formación profesional. La observación de una clase, la devolución, el análisis y la evaluación se convierten en instrumentos válidos de perfeccionamiento, que posibilitan criticar y reflexionar sobre la propia práctica docente y operar (actuar) en consecuencia para conseguir una verdadera transformación.

El *modelo de desarrollo y mejora* de la calidad educativa de una unidad escolar permite involucrar al equipo pedagógico y que este avance en conocimientos. Por ejemplo, la elaboración y puesta en práctica del proyecto educativo institucional, como proyecto de trabajo grupal del equipo docente, se constituye en un instrumento de perfeccionamiento y desarrollo profesional, que implica definir, planificar, poner en práctica, corregir y discutir la propuesta.

El *modelo institucional* abarca cursos, talleres, seminarios, jornadas, organizados por una institución escolar para su equipo docente.

Finalmente, el *modelo de investigación o indagativo* parte de la identificación de una situación problemática de la realidad, a partir de la observación que realizan los docentes. Se recoge información, se realizan consultas bibliográficas, se analizan e interpretan los datos y se operan los cambios pertinentes, continuando con el proceso de formación desde la práctica. Este modelo de formación permanente es promotor de un docente que indaga, analiza e interpreta la realidad, que se plantea la validez de sus prácticas, que busca las estrategias y las alternativas más adecuadas para abordar la solución de un problema.

En un lógico contexto de autonomía y sin perder de vista las ventajas que posee cada uno de los modelos de formación permanente mencionados, estimamos que se deberían promover en especial el *modelo de desarrollo y mejora* y el *modelo de investigación o indagativo*. Cabe mencionar que si la organización de la actividad docente está cubierta de prescripciones, que conciben su función como la mera ejecución de lineamientos elaborados o diseñados *por otros*, se dificulta la reflexión, la búsqueda creativa de soluciones y la toma de decisiones autónomas.

Consideraciones finales

En la actualidad, aparecen con fuerza los siguientes aspectos vinculados con la formación docente para una nueva cultura profesional:

- 1) Comprensión, desarrollo, interiorización y aplicación congruente del *ideario* y del *proyecto educativo institucional*.
- 2) Aumento de las competencias académicas y calidad en la realización de las *tareas específicas o propias del docente*.
- 3) Profundización y actualización de conocimientos en *materia científica y pedagógica*.
- 4) Conocimiento de *técnicas de conducción*, habilidad y responsabilidad para su utilización en el marco de la autonomía de gestión.
- 5) Superación personal y dominio de situaciones, que implica tener *cultura general* (tener una visión amplia de la realidad, con intereses variados y sensibilidad hacia una cultura general) y *objetivos de desarrollo personal*.

- 6) El docente debería asumir el papel de *investigador de su propia práctica profesional* (orientación reflexiva y crítica sobre su propia práctica).
- 7) El docente como investigador reflexivo y crítico, con capacidad para indagar, analizar y procesar la información para el diseño de proyectos (antes, durante y después de la acción).
- 8) El trabajo en equipo para el desarrollo integral de la institución educativa y la consideración de la institución educativa como núcleo del desarrollo profesional.
- 9) Facilitar la discusión de temas, ya sea confrontando nociones, actitudes, realidades educativas, analizando situaciones pedagógicas, etcétera, que lleven a plantear, clarificar y precisar conceptos, estimulando la capacidad de análisis y de crítica y activando la sensibilidad por los temas de actualidad (cultura profesional de la participación y la colaboración que se desarrolla en las instituciones educativas).

Para estas propuestas sería necesario disponer de suficientes períodos de tiempo para el análisis crítico y la reflexión en equipo de la propia práctica docente, la planificación en común, el desarrollo de prácticas solidarias en el aula y en la investigación, la toma de decisiones. Van Gelderen y López Espinosa señalan que

la desprofesionalización de la tarea docente ha alejado a muchos de la vocación por el magisterio. Ello se ve profundizado entre los varones. Esta falta de vocaciones aparece como una de las amenazas que más enturbian el futuro de la escuela. Solo puede haber una recuperación del prestigio y la efectividad escolar si existe una clara decisión política por parte del Estado en favor de la educación como prioridad; esto implica inversión.

En este momento de reflexión, tal vez sea oportuno repensar en la tarea de los docentes como profesionales responsables de la formación de personas libres y solidarias, con un sentido más profundo de la justicia, del trabajo y de la dignidad humana.