

Los docentes y la educación: ¿necesitamos reconocimiento?

Melchor Sánchez Mendiola

Resumen

La sociedad actual enfrenta muchos retos y, entre ellos, destaca el de la educación. Más que una disciplina, la educación es un campo de estudio que contiene personas, eventos, instituciones y procesos que interactúan entre sí para que ocurra el aprendizaje. Uno de los elementos fundamentales de este complejo ecosistema social es el docente, quien hace un gran esfuerzo para favorecer el aprendizaje de los educandos, frecuentemente con pocos recursos, contextos adversos y preparación limitada en el proceso educativo. Es menester identificar las necesidades de los docentes en los diferentes niveles educativos, y establecer acciones para satisfacerlas, acompañadas de reconocimiento formal e informal por las instituciones, sus pares y la sociedad. La motivación interna de las personas que enseñan debe ser complementada con escenarios más amables, dignos y propicios para ejercer apropiadamente la educación.

Palabras clave: docentes, reconocimiento, educación no formal, formación docente.

TEACHERS AND EDUCATION: DO WE NEED RECOGNITION?

Abstract

Modern society deals with many challenges, among them education stands out. More than a discipline, education is a field of study that contains people, events, institutions and processes that interact among themselves for learning to occur. One of the fundamental elements of this complex social ecosystem is the teacher, who dedicates great effort to support and generate student learning, frequently with limited resources, adverse contexts and limited training in the educational process. It is crucial to identify teachers' needs in the different educational levels and establish actions to fulfill them, accompanied with formal and informal recognition by their institutions, peers and society. The internal motivation of teachers needs to be complemented with better scenarios, dignified and respectable to practice teaching appropriately.

Keywords: teacher, recognition, non-formal learning, faculty development.

DOI: <http://doi.org/10.22201/codeic.16076079e.2019.v20n1.a7>



Melchor Sánchez Mendiola

melchorsm@unam.mx

Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), Coordinador de Desarrollo Educativo e Innovación Curricular. Es Médico pediatra, udefa. Fellow en Investigación Clínica por el Hospital General de Massachusetts, Boston y Centro de Investigación Clínica, Instituto Tecnológico de Massachusetts, Cambridge, EUA. Maestro en Educación en Profesiones de la Salud, Universidad de Illinois en Chicago, EUA. Doctor en Ciencias, Educación en Ciencias de la Salud, UNAM. Profesor de Carrera Titular C de Tiempo Completo Definitivo, División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Medicina, UNAM.



Un docente afecta a la eternidad; ella/él nunca
puede decir en dónde termina su influencia.

Henry B. Adams

Cuanto más pienso en la práctica educativa y reconozco la responsabilidad
que ella nos exige, más me convengo de nuestro deber de luchar para
que ella sea realmente respetada. Si no somos tratados con dignidad y
decencia por la administración privada o pública de la educación, es difícil
que se concrete el respeto que como maestros debemos a los educandos.

Paulo Freire

Inicia un 2019 lleno de cambios, retos y oportunidades. Si bien la incertidumbre es incómoda y nos genera ansiedad, es imprescindible aprender a vivir con ella ya que es connatural a la vida moderna. En nuestro país y en el mundo están ocurriendo muchísimos cambios, tantos que es difícil tener consciencia clara de todos. Nos sentimos abrumados por la vorágine de eventos, catástrofes y tragedias humanas de las que nos enteramos diariamente a través de los medios de comunicación (que por su propia naturaleza tienden a privilegiar “la nota”) y de las redes sociales, que fácilmente perdemos la perspectiva de dónde estamos y cuál es el camino más apropiado a seguir. El laberinto de posibilidades al que nos enfrentamos día con día parece no tener sentido, y con dificultad intentamos tomar la hebra de la madeja que nos permita buscar significado a la cadena de eventos y momentos que conforma nuestra vida diaria.

La Universidad Nacional Autónoma de México debe crecerse a los retos de 2019 y formar parte activa de las soluciones que requiere y exige la sociedad. No basta con “crear fama y echarse a dormir”; los vastos logros de nuestra institución y de las personas que la integran son impresionantes, pero continúan siendo insuficientes para resolver los problemas “endiabladamente complejos” que presenta el mundo moderno. Éstos o los “problemas retorcidos” son aquellos que son muy intrincados o imposibles de resolver debido a información y requisitos incompletos, contradictorios y cambiantes, que con frecuencia son difíciles de identificar (Rittel *et al.*, 1973). El calificativo de “endiablado” se refiere a que son resistentes a solucionarse, más que a una intención diabólica. Estos problemas no tienen soluciones claras o unívocas, ni manera de determinar *a priori* cuál será la mejor solución, ya que, debido a las complejas interdependencias de los diversos elementos que integran la situación, el intento de resolver un aspecto de estos problemas puede crear o revelar otros.



En el tsunami de retos del México actual, que puede catalogarse como “endiabladamente complejo”, destaca por su importancia la educación. Pero para utilizarla adecuadamente como estrategia y herramienta de desarrollo de una sociedad, es menester tomar en cuenta la amplitud y profundidad del campo de estudios que implica. En palabras de Lee Shulman, una de las personalidades más destacadas de la educación superior del siglo pasado,

[...] la educación no es en sí misma una disciplina. La educación es un campo de estudio, un lugar que contiene fenómenos, eventos, instituciones, problemas, personas y procesos, que en sí mismos constituyen la materia prima para hacer indagaciones de muchos tipos. Las perspectivas y procedimientos de muchas disciplinas pueden utilizarse para resolver preguntas que surgen de y que son inherentes a la educación como un campo de estudio. Mientras cada una de estas perspectivas disciplinarias se utiliza en el campo de la educación, trae consigo su propio conjunto de conceptos, métodos y procedimientos, a menudo modificándolos para adaptarse a los fenómenos y problemas de la educación (Shulman, 1981).

Cuando se manejan definiciones restrictivas y limitadas de educación, como es frecuente en las pláticas de pasillo o de café, es fácil subestimar la complejidad del proceso y minimizar la

necesidad de la participación de varias disciplinas (pedagogía, psicología, antropología, sociología, entre muchas otras) que se requiere colaboren con un enfoque más inter y transdisciplinario que el meramente multidisciplinario.

Cuando discutimos sobre educación, es inevitable traer a la mesa nuestras experiencias personales, que inevitablemente colorean nuestra percepción interna de qué es una buena educación, qué es evaluación educativa y cuáles son los atributos de un buen docente y de un buen estudiante (Hattie, 2015). Ello hace complicado dialogar con base en una plataforma de entendimiento común, académicamente rigurosa, sobre el papel de la educación en la sociedad en que vivimos y el enorme potencial que tiene para mejorar la vida de las personas. La multiplicidad de marcos conceptuales y paradigmas de origen de cada rama profesional y campo del conocimiento genera frecuentemente dificultades de comunicación y una sensación de “*lost in translation*” (“perdido en la traducción”) que hace que perdamos la paciencia, nos exasperemos y, simple y sencillamente, optemos por dejar la vehemente discusión y nos cerremos a escuchar al otro. Como en cualquier disciplina y campo de estudio, cuando una persona se ha

formado académicamente ya sea con licenciatura o posgrado en educación, parte de su identidad y autoeficacia se reflejan en un más o menos profundo conocimiento del tema. A los profesionales y académicos de alto nivel en el campo educativo a veces nos cuesta trabajo “poner los pies en la tierra” y hacer un esfuerzo real por entender a los profesionistas “disciplinarios” (arquitectos, ingenieros, médicos, artistas) y ponernos en sus zapatos, así como por aceptar sus juicios y prejuicios sobre qué es la educación de calidad. Si un académico con doctorado en educación trata de enseñar a un profesionista cómo debe enseñar su propia disciplina, es posible que se desborden los ánimos y las emociones dominen la discusión, generando un distanciamiento que no beneficia a ninguna de las partes.

Es un hecho que la mayoría de los docentes en educación superior son expertos en su disciplina particular, con algún entrenamiento básico en estrategias de enseñanza. En la mayoría de las universidades la proporción de profesores de asignatura contratados por hora comparada con los de tiempo completo es mucho mayor, y la cantidad de profesionistas específicamente formados en las ciencias de la educación es relativamente menor. Todo esto nos lleva a una fascinante situación sociológica y de identidad profesional, en la que la mayor parte de las personas que ejercen la educación directamente con los estudiantes tienden a tener una visión del proceso educativo y la evaluación del aprendizaje intensamente matizada por su experiencia personal y colectiva, predominantemente gremial, con implicaciones profundas para el acto educativo, la percepción social y universitaria del rol del profesor, así como sus necesidades de formación docente.



La mayoría de los docentes no tienen plazas académicas de tiempo completo en las universidades, y su compromiso laboral es limitado debido a las realidades presupuestarias y de distribución de recursos. Son predominantemente profe-

sores de asignatura o incluso profesionistas que dedican tiempo y esfuerzo a la enseñanza y supervisión de los educandos, sin nombramiento “oficial” como profesores, con el salario, reconocimiento y prestaciones laborales que ello implica. Pido al lector reflexionemos sobre los siguientes escenarios:

- Un arquitecto que trabaja en un despacho privado es profesor de asignatura del bachillerato de una universidad pública. Tiene a su cargo dos grupos de estudiantes con más de 50 alumnos por grupo, a los que da clase de Matemáticas dos veces por semana. Además de las horas presenciales de clase tiene que dedicar tiempo a la preparación de las sesiones, revisión de tareas y exámenes, e identificar la problemática individual psicológica, académica y afectiva de los estudiantes que lo requieran.
- Un ingeniero mecánico, que no tiene nombramiento universitario y realiza jornadas de trabajo en una fábrica de automóviles, cuando inicia su turno revisa lo que está ocurriendo en sus instalaciones y ayuda, explica y asesora a los colegas que trabajan con él, incluyendo estudiantes que están tomando alguna de sus clases prácticas en el sitio, sobre el funcionamiento de los elementos de la fábrica. Dedicar tiempo a enseñarles los principios del manejo de los aparatos y dispositivos que utiliza, proporcionando muchas “perlas” de conocimiento y realimentación formativa.
- Una química farmacobióloga asignada a la farmacia de la consulta externa de un hospital proporciona orientación a todos los estudiantes que rotan cada mes por el servicio. No tiene nombramiento universitario y en su contrato institucional no se especifican responsabilidades educativas. Sin embargo, aplica los exámenes mensuales que le envían del área de enseñanza a los estudiantes, supervisa las recetas que elaboran los médicos internos y está disponible para aclarar sus dudas y darles consejos.
- Una enfermera que tiene más de 10 años en la unidad de trasplante renal supervisa y asiste a los estudiantes que atienden a los pacientes. Les da varios “tips” que no vienen en los libros, y si detecta errores les da realimentación constructiva. Además les enseña a los enfermos y a sus familiares una serie de medidas de prevención, aplicando la “educación para la salud”.

Todos estos personajes realizan primordialmente actividades profesionales, sin embargo y de manera natural, participan en el proceso formativo de todos los educandos que interactúan con ellos (además de realizar actividades de desarrollo continuo personal y con sus pares). Algunos lo hacen de forma periférica e intermitente, otros de forma más profunda y continua. Es probable que hagan su mejor esfuerzo, pero también es probable que no hayan recibido cursos, talleres o intervenciones específicas de formación docente para mejorar sus competencias educativas. Generalmente los cursos de formación docente se dan a los profesionistas que tendrán una responsabilidad educativa formal, como requisito de los cuerpos colegiados universitarios de las facultades o escuelas para establecer una relación laboral, ya sea como profesores titulares, asociados o de asignatura de estudiantes de pre o posgrado. Existe gran cantidad de investigación que documenta que las actividades de formación y profesionalización docente pueden mejorar la satisfacción, la eficacia y el impacto

de la enseñanza en las instituciones educativas y de servicio. Es claro que estas actividades deben realizarse educativamente de manera sólida, siguiendo los principios basados en evidencias para este tipo de intervenciones: diseño educativo fundamentado, contenido relevante, aprendizaje experiencial, realimentación, construcción de comunidad, programas longitudinales, apoyo institucional (Steinert *et al.*, 2016). Desafortunadamente la mayoría de las instituciones en países como el nuestro, tanto en lo privado como en lo institucional, enfoca sus actividades de desarrollo profesional continuo en cursos y congresos dirigidos a las diferentes áreas de especialidad de los profesionistas y pocos dirigidos al campo de estudio de la educación.



Las razones de esto son múltiples y de diversa índole, sociales, antropológicas, psicológicas, políticas, económicas y de mercadotecnia, entre otras (como la falta de conciencia de que las habilidades docentes de los profesionistas pueden desarrollarse, mantenerse y mejorarse). Si revisamos la misión de prácticamente cualquier dependencia, en algún lugar del texto seguramente se menciona la formación de recursos humanos de calidad como una de las actividades fundamentales de la institución. ¿Si es tan relevante, por qué se le da poca importancia en los hechos? Las posibles respuestas a esta pregunta deberían ser exploradas por las autoridades, la comunidad docente y estudiantil, y ser discutidas explícitamente con la sociedad. Es frecuente que el aspecto educativo de nuestras instituciones se mantenga con un bajo perfil (a excepción de las ceremonias de graduación, de ingreso, o los cambios curriculares mayores, que tienen altos componentes simbólicos y culturales), comparado con los avances en investigación o en adquisición de equipo tecnológico de “última generación”.

Desde la trinchera académica, sugiero que las instituciones de servicio y de formación de recursos humanos consideren algunas de las siguientes ideas:

-
- Promover una política de asignación de responsabilidades educativas a aquellos profesionales que realmente vayan a dedicar un tiempo y esfuerzo sustancial a estas tareas. Es entendible la asignación de cargos a personas conocidas, de lealtad probada, distinguidos en su ámbito disciplinar, pero el compromiso con la educación debe ser explícito.
 - Definir perfiles profesionales para los responsables formales del proceso educativo en las instituciones, que incluyan preferentemente formación de posgrado en educación. Nunca aceptaríamos que se designara como responsable de un área de investigación de vanguardia a alguien que no tenga preparación formal en investigación (ya pasaron los tiempos en que la sola experiencia en algo era suficiente para asignar responsabilidades formales en las organizaciones). ¿Por qué lo hacemos en la designación de responsables de las áreas de enseñanza de nuestras instituciones?
 - Establecer mecanismos de reconocimiento formal (e informal, no menos importante) para aquellos docentes que sean destacados en la labor educativa en su sede de trabajo, tengan o no un documento contractual de profesores universitarios.
 - Realizar una evaluación de necesidades sobre habilidades docentes de los profesores en las instituciones, para establecer un programa de formación y profesionalización docente que cubra dichas necesidades. Abrir estas actividades no solamente a los profesores formalmente asignados, sino a todos los que participen en el proceso educativo en la institución.
 - Identificar a los jóvenes que tengan habilidades y motivación en el área educativa, para apoyarlos en cursos, diplomados, maestrías y hasta doctorados en educación, con soporte financiero, laboral y afectivo, de la misma manera que lo hacemos para la formación profesional en sus respectivas especialidades.
 - Adquirir para la biblioteca de la institución algunos de los textos y revistas académicas importantes sobre educación, relevantes en lo local y en lo global, y difundirlos en la comunidad.
 - Implementar programas de evaluación de la docencia, atendiendo los principios evaluativos de este tipo de instrumentos, promoviendo la evaluación “para el aprendizaje” de los mismos docentes. Estos programas no deben ir ligados a mecanismos punitivos ni de naturaleza laboral, más bien a mecanismos de reconocimiento y premios a la excelencia.
 - Apoyar institucionalmente a los profesionistas para que eventualmente asistan a congresos, reuniones o cursos sobre educación, ya que es muy difícil conseguir apoyo de la industria para este tipo de eventos.

Necesitamos realizar un esfuerzo conjunto para explorar en la comunidad académica algunas de estas propuestas. De otra manera, al existir presupuesto limitado para el área educativa en muchas instituciones, y no haber conciencia clara de la necesidad de este tipo de actividades, se genera un círculo vicioso negativo que eterniza el *statu quo* y no promueve el desarrollo educativo de nuestros docentes. Atendamos las palabras de Paulo Freire con las que inicié este artículo, seamos dignos, reconozcamos la docencia de calidad, fomentemos

una cultura en que las actividades educativas sean de la mayor calidad posible, ya que los educandos lo merecen. Reconozcamos que los profesores “de a pie”, en todos los niveles educativos, son los responsables de proporcionar la mayor parte de la docencia en las universidades, y deberían ser por lo menos reconocidos e incentivados para dar lo mejor de sí en la noble tarea de la enseñanza.

Referencias

- ❖ Hattie, J. (2015). *What Doesn't Work in Education: The Politics of Distraction*. London: Pearson. Recuperado de: <https://visible-learning.org/2015/06/download-john-hattie-politics-distraction/>.
- ❖ Rittel, H. W. J. y Webber, M. M. (1973). Dilemmas in a General Theory of Planning. *Policy Sciences*, 4: 155—169. DOI: <https://doi.org/10.1007/bf01405730>.
- ❖ Shulman, L. (1981). Disciplines of Inquiry in Education: An Overview. *Educ Res.*, 10(6): 5-23. Recuperado de: <https://www.jstor.org/stable/1175075>.
- ❖ Steinert, Y., Mann, K., Anderson, B., Barnett, B. M., Centeno, A., Naismith, L., ... Dolmans, D. (2016). A systematic review of faculty development initiatives designed to enhance teaching effectiveness: A 10-year update: BEME Guide No. 40. *Med Teach*. 38(8):769-86.

Cómo citar este artículo

- ❖ Sánchez Mendiola, Melchor (2019). Los docentes y la educación: ¿necesitamos reconocimiento? *Revista Digital Universitaria (RDU)*. Vol. 20, núm. 1 enero-febrero. DOI: <http://doi.org/10.22201/codeic.16076079e.2019.v20n1.a7>.

RECEPCIÓN: 4/9/2018 APROBACIÓN: 4/10/2018
