

Nivel Educativo: **Superior Normal**

Tema: *Modelo Educativo. Eje: La escuela al centro*

Elaborado por: *Angélica Araceli Vázquez Ricaño.- Profesor Investigador de la ENSQ*

Propuesta

El eje que plantea el Modelo Educativo 2016 “La escuela al Centro” , es el fundamento de esta propuesta, que tiene la intencionalidad, como lo menciona el nuevo paradigma, de proponer una alternativa que coadyuve a que las escuelas logren una nueva cultura escolar y que sean capaces de impulsar la planeación estratégica y la evaluación para la mejora continua, es decir, que logren una gestión idónea que atienda e impulse las diferentes dimensiones: pedagógica, organizativa, administrativa y social.

Nada de lo expuesto en el modelo educativo es nuevo, lo que se necesita es entender que para lograr cambios verdaderos se requiere gestar un pensamiento de colaboración, compromiso y servicio, tanto en el colectivo como en los directivos, principalmente en estos últimos porque son el ejemplo a seguir como líderes y como generadores de líderes. Pozner P. (2011) plantea que la forma nueva de trabajo que exige esta modalidad está ligada a las competencias intelectuales de alto orden en las personas: la abstracción, el pensamiento sistémico y holístico, la lógica experimental y la capacidad de trabajar en equipo. Por lo tanto, se requieren personas que estén dispuestas a desarrollar sus capacidades cognitivas de nivel superior que los lleven a trabajar de forma colaborativa, cooperativa y que tengan la disposición inteligente de aprender con y de su comunidad.

Crear comunidades inteligentes requiere de personas que posean una inteligencia emocional que les permita acercarse a todo el personal de una forma respetuosa, cordial, propositiva y sobretodo que coadyuven a crear ambientes propicios para el aprendizaje de la comunidad. Es evidente que los directivos juegan un papel muy importante en la creación de este tipo de ambientes. Sin embargo, en ocasiones son los propios líderes quienes impiden estas comunidades inteligentes, debido a que no poseen esa inteligencia emocional que requieren para formarlas.

Al tomar en cuenta lo antes expuesto se tendría que plantear un sistema de selección para los directores que permita observar no sólo sus conocimientos conceptuales acerca de la educación, sino su calidad como personas, la capacidad de trabajo en equipo, y por supuesto la inteligencia emocional que posean. No es desconocido que en el medio educativo, muchas escuelas no logran los propósitos educativos, porque los directivos no están capacitados para ocupar el puesto.

El director que no posee la capacidad para ejercer el puesto, se dedica a cumplir con las encomiendas a nivel secretarial, es decir cumple con toda la documentación y los propósitos de la educación se quedan en simples papeles y en discursos repetidos una y otra vez, pero que no cobran sentido porque se habla de educación de calidad sin que se comprenda el concepto y sus implicaciones.

Lamentablemente esta situación no sólo es a nivel dirección de escuelas de educación básica y media superior, sino en la casa de formación de los profesores, por excelencia, “Las escuelas normales” y otras dependencias. en donde imperan directivos de alto mando que no conocen con profundidad los propósitos de la educación, ni tienen las competencias intelectuales, ni emocionales para ejercer esos puestos. Es relevante subrayar que no se pueden lograr cambios significativos si no se mueven estas grandes estructuras y se empieza a eliminar la selección-ignorante o manipulada.

Cuando iniciamos el cambio, siempre se encuentran obstáculos epistemológicos y de conductas, por lo que es necesario contar con los líderes adecuados, recordemos que los directivos pueden ser el impulso para la transformación, porque su trabajo logra estimular la creatividad de la comunidad y su tolerancia al cambio o, por el contrario un escollo mayúsculo por no contar con las competencias intelectuales y emocionales necesarias.

La propuesta planteada tiene el objetivo de que a través de un examen concienzudo de saberes y de habilidades intelectuales y emocionales se evalúen a los directivos, no omito mencionar que esta actividad ya se lleva a cabo, sin embargo, se han dejado a un lado, aspectos importantes de la evaluación, como son **los exámenes psicométricos de personalidad** que coadyuvan a conocer, si los directivos cuentan con una inteligencia emocional que sea la adecuada para ocupar la dirección de una institución.

Un buen proceso de selección mejora la concordancia entre las habilidades intelectuales y emocionales con el puesto que va a desempeñar. Por otro lado evita, la disonancia cognoscitiva, la cual se observa en las personas que no están aptas para puestos directivos, entiéndase la disonancia como incongruencia. Robbins, Stephen (2004) dice que la disonancia cognitiva se refiere a cualquier incompatibilidad que perciba el individuo entre dos o más de sus actitudes o entre sus actitudes y su proceder.

Hasta ahora se han planteado las justificaciones para la implementación de estos exámenes de personalidad, pero es necesario proponer un instrumento, que haya sido utilizado en varias instituciones no sólo educativas sino de otra índole y que haya dado resultados en la selección adecuada para ocupar puestos directivos. A continuación se describe la prueba de personalidad que explora cuatro características relevantes de la personalidad.

El **Indicador de tipos de Mayers-Briggs (ITMB)**, se trata de un examen de personalidad con 100 pregunta sobre cómo se siente o actúa la gente en determinadas situaciones. A partir de las respuestas que dan los individuos al examen, se clasifican como extrovertidos o introvertidos, sensoriales o intuitivos, racionales o emocionales, perceptivos o calificadores.

La clasificación muestra cinco dimensiones de la personalidad.

- a) Extroversión.- permite mostrar quien es sociable, gregario y afirmativo.
- b) Conformidad.- muestra la personalidad que es de buen talante, cooperativo y confiado.

- c) Escrupulosidad.- Dimensión de la personalidad que describe quién es responsable, confiable, persistente, y organizado.
- d) Estabilidad emocional.- dimensión de la personalidad que caracteriza al individuo que es tranquilo, confiado, seguro, a diferencia de quien es nervioso, deprimido, e inseguro.
- e) Apertura a la experiencia.- dimensión que caracteriza a las personas por su imaginación, sensibilidad y curiosidad.

Como se puede observar este tipo de exámenes ayuda a determinar si la persona será capaz de trabajar de forma colaborativa, si es organizado, seguro, si está apto para evitar arranques neuróticos que en ocasiones muestran la inseguridad del individuo, etc. es decir si posee la suficiente estabilidad emocional para ejercer un puesto directivo.

Es necesario aclarar que este no es el único instrumento que se podría utilizar, los estudios psicológicos han arrojado una serie de técnica que de igual forma pueden ser los apropiados, la idea central consiste en que se establezca en la evaluación continua un examen de personalidad que coadyuve a seleccionar, de forma confiable, al personal que tendrá o ejercerá un puesto directivo.

Referencias

Gobierno Federal. *Modelo Educativo 2016*

Pozner, Pilar (2011) Módulo 1 *Gestión educativa estratégica en Competencias para la profesionalización de la gestión educativa*. IIPE. Buenos Aires.

Robbins, Stephen P. (2004) *Comportamiento organizacional*. Person, México