

Liderazgo y Gestión Educativa, dos grandes conceptos que influyen en las condiciones educativas.

Rocío Bastías, Estudiante 3er año

Rocio.bastias@mayor.cl

Montserrat Gallego, Estudiante 3er año

Montserrat.gallego@mayor.cl

Resumen

Para que exista una buena formación dentro de los primeros niveles educativos es necesario en primera instancia ser un buen líder, con esto nos referimos a docentes que puedan trabajar de manera colaborativa y respetuosa, considerando a todo el equipo docente como entes fundamentales para la creación de acciones y la toma de decisiones a favor del aprendizaje de todos los estudiantes y de la institución. Esperando que de esta manera sea posible obtener grandes resultados y un trabajo articulado que comprenda todas las necesidades educativas que pueda tener considerando que los establecimientos educativos son instituciones complejas, que requieren generar un espacio de aprendizaje significativo, donde se debe favorecer un ambiente inclusivo, crítico, creativo y potenciador de la colaboración para la mejora.

Palabras claves

Liderazgo - trabajo en equipo - educación de calidad - - gestión educativa - procesos de mejora.

En primera instancia, para hablar de gestión educativa y liderazgo debemos conocer ambos conceptos, que se interrelacionan. Cuando hablamos de gestión educativa nos referimos a “las prácticas de gestión general de un establecimiento que hacen referencia a lo que ocurre en la escuela fuera de la sala de clases, y que afectan directa o indirectamente en lo que sucede en el aula” (Caracterización de escuelas que han tenido trayectorias exitosas, 2017, p.21), estas acciones además se vinculan a los procesos de mejora experimentados por la trayectoria escolar, trabajo docente y sus condiciones laborales.

Por otro lado, el concepto de liderazgo dentro del contexto educativo “es reconocido como eje crucial para el desarrollo de proyectos educativos con sentido, capaces de potenciar

identidad colectiva y generar cohesión entre los miembros de la comunidad educativa” (Weinstein, 2017 citado en CEDLE, 2019, p.3).

Ambos conceptos podemos decir que son bastante actuales, o más bien el tipo de enfoque que se le da al liderazgo educativo, dando cuenta que a lo largo de la historia se han usado distintos estilos que corresponden a contextos históricos, así como también formas tradicionales de gestión basadas en un control burocrático y en la autoridad técnico-racional (Bolívar, 2010), El paradigma ha ido cambiando en la actualidad, las insuficiencias de resultados en las metodologías utilizadas dentro de los establecimientos escolares posibilitó el cambio, comprender que los centros educativos deben garantizar a todos los estudiantes los aprendizajes imprescindibles, siendo esta la meta que se debe perseguir y gestionar. Esta nueva visión deja de lado la gestión meramente administrativa, siendo fundamental el liderazgo para el aprendizaje. Todo apunta a la necesidad de “ampliar la noción de liderazgo para incluir en ella la autoridad moral y profesional, el acuerdo y colegialidad, y el liderazgo múltiple de los profesores” (Bolívar, 1997. p.2), existiendo como fin “lograr un desarrollo institucional de los centros como unidades de cambio” (p.2) Desde esta perspectiva la integridad profesional cobra valor, clarificando que la meta es el aprendizaje.

El Informe McKinsey (Barber y Mourshed, 2007) toma estas dos ideas, la capacidad de los profesores y el liderazgo para el desarrollo institucional. Destacando al liderazgo educativo como el segundo factor interno de una escuela que más relevancia tiene en los logros de aprendizaje, después del elemento clave, su profesorado.

Como bien sabemos, el liderazgo es necesario para todo tipo de organizaciones, en la educación este requiere el aseguramiento de procesos y el funcionamiento de todo lo que incluye y ocurre en un establecimiento, por lo que no se puede concebir separado de la gestión en este tipo de organizaciones, no se puede dejar de lado el foco principal de estas instituciones, la calidad de los aprendizajes de los niños.

Todos los niveles del sistema educativo requieren de buenos líderes, lo que invita a pensar en el primer nivel que es la educación parvularia.

¿De qué manera el liderazgo y la buena gestión influyen significativamente en el rol de los docentes, la adhesión al jardín infantil y el aprendizaje de los párvulos?

Abordaremos el liderazgo en el aula, para que exista una buena formación dentro de los primeros niveles educativos es necesario en primera instancia ser un buen líder, con esto nos referimos a docentes, educadores que puedan trabajar de manera colaborativa y respetuosa, considerando a todo el equipo docente como entes fundamentales para la

creación de acciones y herramientas que se puedan realizar a favor del aprendizaje de todos los estudiantes, solo de esta manera es posible obtener grandes resultados y un trabajo articulado que comprenda todas las necesidades educativas que pueda tener un establecimiento. Cuando hablamos de buen liderazgo en educación Parvularia nos referimos a que “el/la educador/a reconoce la importancia de la colaboración con distintos actores de la comunidad” (Ministerio de Educación, 2019, p.55), lo cual permite generar un clima institucional profesionalizante y de bienestar; además, enriquece el contexto y favorece la disminución de las barreras para el aprendizaje.”(Ministerio de Educación, 2019, p.55) El poder valorar el trabajo de cada uno de los profesionales que se encargan de brindar distintos recursos para el bien de todos los niños y niñas es fundamental, ya que, gracias a esto es que se pueden crear nuevas estrategias, metodologías, nuevos conocimientos, instalar procesos, entre otras cosas, que si no se reconociera y valorara una labor conjunta, no lograríamos abarcar todas las áreas y condiciones necesarias para ofrecer una educación de calidad.

“La Educación Parvularia de calidad es fruto del esfuerzo común entre todas las personas que directa o indirectamente se encuentran comprometidas en la educación de las niñas y los niños: las familias, los equipos pedagógicos y directivos, entre otros. A todos ellos les asiste la responsabilidad de contribuir al proceso de aprendizaje y desarrollo integral de los párvulos. Esto por cuanto la participación y la colaboración solidaria constituyen piezas claves, en la formación de ciudadanos responsables y comprometidos con la infancia y su educación” (Ministerio de Educación, 2018, p.27).

Para que el liderazgo influya de manera significativa, es primordial que el educador o educadora tenga un pensamiento flexible e innovador, sepa trabajar en equipo y que considere al niño y niña como sujeto de derecho de manera principal, estimando que “El liderazgo se configura desde la centralidad del niño y la niña, cómo se aprende y se enseña en la primera infancia, y cómo se produce la agencia del equipo pedagógico, de manera que se produzca interdependencia de roles, favoreciendo la construcción colectiva de una meta común” (CEDLE, 2019, p.5).

Resulta fundamental que los/as docentes puedan fortalecer su liderazgo personal trabajando en equipo para el logro del aprendizaje en cada uno de los niños y niñas, valorando las diferencias y considerando los contextos y la cultura institucional. Debemos recordar que somos un modelo de referencia que estamos formando permanentemente y desde esta mirada, los párvulos tendrán oportunidades de trabajo colaborativo y de interacciones positivas, favoreciendo que los niños y las niñas tengan mejor tolerancia a la

frustración, valoren las diferencias, se responsabilicen, asuman acuerdos y puedan trabajar de manera colaborativa, respetando a sus compañeros y compañeras y puedan ser sujetos que se integren a la sociedad de manera positiva.

Los beneficios de trabajar en equipo con todo el personal docente posibilitan ampliar perspectivas, aprender y reaprender en este mundo cambiante, en la actualidad se sigue considerando que ciertos tipos de liderazgos más autoritarios que no consideran la mirada colaborativa son mucho más efectivos en la productividad laboral, centrándose en un líder que concentre todo el poder y tenga la capacidad de tomar todas las decisiones, en este tipo de liderazgo los seguidores obedecen las directrices que marca el líder (Sánchez - Reyes & Barraza - Barraza, 2015, p. 164), lo que constituye una visión restrictiva de las capacidades del equipo, relegando a una función de ejecutor de decisiones.

Cuando se ejerce un liderazgo distribuido, donde todas las opiniones son consideradas, se confía en los equipos y se coordina y distribuyen todas las tareas, se puede llegar a crear un ambiente de estabilidad, significado y sentido de pertenencia y así la estructura de funcionamiento es bastante clara y cada uno de los responsables sabe cuál es su labor y qué se espera de ellos, compartiendo la meta y el propósito.

Como se ha señalado, ejercer un buen liderazgo trae consigo diferentes beneficios, como, por ejemplo, la buena gestión en los diseños de proyectos que se quieran hacer dentro del aula o de manera institucional, de la mano con esto, la comunicación asertiva que se genera entre entes educativos, brindando la posibilidad de participación y reconocimiento de su labor, así como de sus ideas, conocimientos, opiniones, etc., dando cuenta de la importancia de que el/la educador/a reconozca que la colaboración con distintos actores de la comunidad es fundamental para lograr un buen desempeño como profesionales entregando herramientas de calidad para todos y todas (Ministerio de Educación, 2019).

Si bien, se considera en muchas ocasiones pertinente ejercer un liderazgo autoritario, estructurado y demandante, dentro de este contexto se podría considerar poco pertinente, ya que, para enriquecer la educación y crear espacios en donde todas las necesidades de los niños y niñas se vean tomadas en consideración deben trabajar todos los actores de manera conjunta y articulada, validando siempre las ideas o comentarios del grupo de trabajo, debido a que de esta manera es posible encontrar nuevas temáticas, complementar opiniones personas, aprender de los otros y con los otros, tener sentido de pertenencia y ser efectivos y eficaces en el propio desempeño.

El tipo de liderazgo que se busca instalar en los establecimientos educativos debe considerar que “el cambio no puede ser impuesto. Sabemos que podemos estar al día en

un programa en particular, pero no es posible que los demás actúen con el conocimiento nuestro. Es imposible llegar a saber lo suficiente como para construir el cambio en la siguiente situación” (Fullan, 2002, p.13). Considerando estos aspectos es que el involucramiento de todas las personas incluyendo a todos los estamentos de la comunidad educativa: educadores, porteros, inspectores, secretarías, personal administrativo, la familia y los protagonistas, los estudiantes, es de vital importancia ir creando una atmósfera de aprendizaje por parte de todos los involucrados, así lo señalaba Tietze (2011) al señalar que la calidad educativa es un tema de todos y es por esto que debe permear al establecimiento educativo en su totalidad, además al momento de “liderar con foco en lo pedagógico involucra la evaluación continua de los procesos pedagógicos que se producen al interior del Jardín infantil, el acompañamiento continuo al equipo a través de la reflexión sobre su propia práctica y, el desarrollo profesional que, la directora ha sabido construir a partir de la entrega a su equipo y de la confianza para empoderarse y poner en uso sus capacidades para la acción” (CEDLE, 2019, p.8)

Trabajar en conjunto para la mejora de la docencia en el establecimiento como en el aula de educación infantil, da sentido a la construcción colectiva del liderazgo, y favorece el conformarse y “sentirse” parte de una unidad, de un grupo (CEDLE, 2019, p.10).

Referencias

Agencia de Calidad de la Educación. (2017). *Caracterización De Escuelas Que Han Tenido Trayectorias Exitosas*. Recuperado de http://archivos.agenciaeducacion.cl/04_Trayectorias_exitosas.pdf

Bolívar, A. (1997). *Liderazgo, mejora y centros educativos*. <http://gice-nira.blogspot.com/2011/12/bolivar-1997-liderazgo-mejora-y-centros.html>

Bolívar, A. (2010). La autonomía de los centros educativos en España. Disponible en: http://www.educacion.es/cesces/revista/presentacion_revista.htm

Barber, M. y Mourshed, M. (2007). Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño para alcanzar sus objetivos. Disponible en: <http://www.preal.org/>

Centro de desarrollo de liderazgo educativo. (2019). *¿Cómo se concibe el liderazgo en la Educación Parvularia?* Recuperado de <https://educacion.uahurtado.cl/wpsite/wp-content/uploads/2019/12/liderazgo-parvulos-LR.pdf>

Fullan, M. (2002). *El Significado del Cambio Educativo: Un Cuarto de Siglo de Aprendizaje*.

Ministerio de educación, (2018) Bases curriculares Educación Parvularia. Santiago, Chile.

Ministerio de educación (2019) Marco para la Buena Enseñanza de Educación Parvularia. Santiago, Chile.

Sánchez - Reyes, J & Barraza - Barraza, L. (2015). *Percepciones Sobre Liderazgo*.

Tietze , W. (2011). Catálogo de criterios de calidad. LOM ediciones.