

Ponencia:

Los retos de la Gestión Escolar en la Reforma Integral
de la Educación Media Superior.

Presentada por:

Lic. Roger Menetrey Henríquez Puc.
Auxiliar del Área de Apoyo Técnico de la
Subdirección de Enlace Operativo de la DGETA en
el Estado de Quintana Roo.

Chetumal, Quintana Roo, 17 de Febrero de 2014.

Los retos de la Gestión Escolar en la Reforma Integral de la Educación Media Superior.

Contexto de la RIEMS.

En la Reforma Integral, la Subsecretaría de Educación Media Superior (SEMS) estableció mecanismos de gestión con la finalidad de que sus distintos actores trabajen de manera coordinada y ordenada hacia los objetivos propuestos: *“Eleva la calidad de la educación para que los estudiantes mejoren su nivel de logro educativo, cuenten con medios para tener acceso a un mayor bienestar y contribuyan al desarrollo nacional”*.

De manera específica el mecanismo número 4: Profesionalización de la Gestión Escolar, define que el liderazgo en los distintos subsistemas y planteles debe alcanzar estándares adecuados y esté orientado a conducir de manera satisfactoria los procesos de la Reforma Integral de la Educación Media Superior (RIEMS, sin perder de vista que la atención de un servicio educativo con calidad, exige una actuación decidida de la dirección escolar para gestionar el cambio así como para caminar en una trayectoria de mejora permanente, en tal sentido la relevancia del liderazgo en las instituciones educativas es un hecho que esta Reforma debe considerar. Es indispensable que los directores de plantel, sin importar las modalidades y subsistemas al que pertenezcan, intercambien experiencias y reciban las oportunidades de formación necesarias congruentes con las necesidades propias de la Educación Media Superior (EMS).

En este contexto existen acciones promovidas por la SEMS en el bachillerato tecnológico, para la contratación de directores mediante concursos, así como para la evaluación sistemática de su desempeño conforme a criterios predefinidos, sin embargo es de observarse que a pesar de ser evaluados en su desempeño enfrentan grandes retos, que han de tomarse en cuenta para redefinir criterios y darle fortaleza a una gestión escolar acorde a las necesidades del contexto.

Contexto actual de la gestión escolar en la Educación Media Superior Tecnológica Agropecuaria en Quintan Roo.

Actualmente por experiencia personal, en la Educación Media Superior Tecnológica Agropecuaria de Quintana Roo, es de observarse e identificarse un sin fin de indicadores que no favorecen la atención de necesidades de formación de los estudiantes, a pesar de que la SEMS en sus mecanismos de gestión ha establecido las acciones concretas para cada nivel institucional con la finalidad de garantizar los logros. Estos indicadores se observan desde la propia Secretaría de Educación en el Estado hasta en el desempeño que tienen los propios directores de las escuelas:

- Falta de equidad en la distribución de recursos para construcción de instalaciones y equipamiento
- Desconocimiento de la misión institucional.
- Desconocimiento de responsabilidades, de normatividad, de estructuras organizacionales, del servicio que se atiende.
- Falta de capacidad para ejercer un liderazgo proactivo.

- Falta de habilidades digitales para el uso de tecnologías de la información y la comunicación.
- Falta de habilidades de comunicación oral y escrita.
- Falta de capacidad para intercambiar experiencias aceptando críticas constructivas.
- Mala política educativa en la aplicación de sanciones administrativas.

Estos indicadores son bien identificados principalmente en eventos estatales donde tienen especial participación, las autoridades y personal directivo responsables de dirigir la Educación Media Superior en el Estado.

La gestión escolar como elemento en los fines de la educación.

En los fines de la educación, se hace indispensable darle importancia a la gestión escolar como **parte elemental del aprender a hacer**, partiendo de que la escuela es un espacio físico utilizado para atender necesidades de formación de estudiantes y contribuir a su desarrollo como personas y como ciudadanos. En ese espacio hay muchos elementos que coexisten, interactúan y se articulan entre sí de manera dinámica, por lo que se influyen unos a otros. Estos elementos pueden ser de índole pedagógica, otros de carácter administrativo y organizativo, otros más de tipo social y comunitario, sin embargo, estos elementos permiten afirmar que al interior de la escuela y de sus procesos de gestión existen responsabilidades directas desde las autoridades, el director y los docentes, ciertamente diferentes pero complementarios, y no hay que perder de vista que estas deben encaminarse a priorizar la atención de necesidades de los estudiantes bajo el principio de atenderlo con calidad humana.

Propuestas para mejorar la gestión escolar de la Educación Media Superior Tecnológica Agropecuaria en Quintana Roo.

En el Estado de Quintana Roo al igual que en todo el mundo todos somos parte de un mundo cambiante que cada día se mueve a pasos acelerados, que nos obliga a transitar en un modelo de gestión acorde al concepto y los fines mismos de la “reforma”, es decir cambiante de momento a momento, por lo tanto el modelo de gestión escolar que se propone para enfrentar de manera exitosa, el reto de atender con calidad la educación para que los estudiantes mejoren su nivel de logro educativo, cuenten con medios para tener acceso a un mayor bienestar y contribuyan al desarrollo nacional, exige que cada uno de los elementos responsables en el modelo educativo, desarrollen habilidades y capacidades innovadoras para la toma de decisiones, ejerzan liderazgo compartido, trabajo en equipo, amplia participación social responsable con padres y madres de familia, de relacionarse de manera distinta con los miembros de la comunidad para la toma de decisiones y actuar. Además siendo congruente con los tipos de evaluación que se proponen en la RIEMS, es necesario establecer un proceso de evaluación donde se interiorice desde una reflexión sobre la acción, apoyado con procedimientos sistemáticos de recolección, análisis e interpretación de información hasta la emisión de juicios fundamentados y

comunicables sobre recomendaciones y/o sanciones, para reorientar las acciones en busca de mejores resultados. El interiorizar implica que cada elemento realice una autoevaluación para poner en evidencia su propia capacidad de obtención de resultados, de constante transformación, como principio básico para dialogar, compartir observaciones, preocupaciones, reconocimiento pleno de que es necesario construir o fortalecer el trabajo en equipo.

Tomando en cuenta el contexto del mundo cambiante, las necesidades de la RIEMS así como también el contexto de cada unidad educativa y buscando revertir los problemas de gestión que enfrenta la Educación Media Superior Tecnológica Agropecuaria en Quintana Roo, se propone:

- Mostrar pertinencia y calidad en la atención del servicio, para justificar la participación de las unidades educativas en los programas propuestos por la SEP, para la solicitud de necesidades de instalaciones y equipamiento.
- Gestionar ante las autoridades de la Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria, el apoyo para que la Secretaría de Educación sea respetuosa y transparente en el uso y aplicación de los recursos designados para construcción de instalaciones y equipamiento de necesidades.
- Reordenar el proceso de selección de directores en los que se tomen en cuenta los siguientes indicadores:
Considerar que los candidatos a director de las unidades educativas, además de su perfil profesional cuenten con experiencia en el manejo de la estructura organizacional, tengan buen prestigio y sean reconocidos por su desempeño, disponibilidad de trabajar en equipo, tengan facilidad de comunicarse de manera verbal y escrita, sepan redactar, manejen equipos de tecnologías de la información y la comunicación, cuenten con habilidades digitales para el manejo de programas de aplicación, el uso de internet y de correo electrónico, conozcan e identifiquen la normatividad inherente y el servicio educativo que atiende en todas sus dimensiones, tengan buena presentación personal, al con capacidad de intercambiar experiencias aceptando críticas constructivas, con iniciativa para evaluar su desempeño y tomar decisiones, entre otros.
- Impartir un curso de inducción a Directores electos por convocatoria en el que se desarrollen los temas de: Misión Institucional, Plan Nacional de Desarrollo y su articulación al Plan Estatal de Desarrollo, Desarrollo Organizacional con enfoque de calidad humana, código de ética para desempeño de funciones, identificación de ámbito de responsabilidad en el desempeño de funciones, entre otros.
- Cambiar la política educativa y erradicar políticas sindicales, para facilitar el proceso de aplicación de sanciones o lo que corresponda, en los casos de personal que incurran en irregularidades.
- Cambiar la política educativa de la DGETA, para que ayuden en la toma de decisiones para la aplicación de sanciones administrativas y no anteponer intereses que dañan la atención del servicio educativo.
- Respetar la normatividad para ingreso del personal tomando en cuenta perfiles de acuerdo a las necesidades de las unidades educativas y erradicar posturas de autoridades, directivos y sindicales, que solo buscan un beneficio personal.

- de la Dirección General de la DGETA, con la finalidad de que dejen de apoyarse del presupuesto autorizado de las unidades educativas.
- En los procesos de evaluación de resultados de las unidades educativas, no solo considerar el Sistema de Gestión Escolar de la Educación Media Superior (SIGEEMS), sino también establecer mecanismos de evaluación externa que consideren visitas in situ para verificar los resultados y desempeño del personal directivo, donde tengan participación, autoridades del estado, personal docente, estudiantes y padres de familia así como exigir a los directivos, una autoevaluación para poner en evidencia su propia capacidad de obtención de resultados y tomar decisiones.

Reflexiones finales.

Sin lugar a dudas el contexto de cada unidad educativa es diferente. Hoy en día se ha comprobado que la gestión escolar en medios culturales y económicos semejantes, arroja resultados distintos en el cumplimiento de los propósitos educativos y que otras gestiones escolares que se realizan en condiciones desfavorables logran mejores resultados, al igual que algunos países como Finlandia. Tal vez la respuesta más clara es: **actitud**. Es actitud para servir, para buscar un bien común, para trabajar en equipo, para hacer las cosas bien y esto obliga a definir con ética y responsabilidad los papeles que han de desempeñar las autoridades, directivos, padres de familia y estudiantes.

Hoy México tiene un problema muy grande que es necesario erradicar: la corrupción. El modelo educativo de la Educación Media Supe está bien planteado, tiene mecanismos de gestión con acciones concretas y acordes al contexto para garantizar el logro de resultados, pero algo pasa en uno de los fines de la educación: la gestión escolar no está bien atendida y requiere una especial atención.

Bibliografía.

- Acuerdo secretarial 442, 26 de septiembre de 2008, Diario Oficial de la Federación.
- Los Consensos Mundiales para la Reforma Educativa. Documento público: <http://www.monografias.com/trabajos38/reformas-educativas-mundo/reformas-educativas-mundo2.shtml#ixzz2riHjwgrD>. Febrero de 2014.
- Diagnóstico socioeducativo para la planeación y evaluación de la gestión en nuestra escuela. Universidad Pedagógica Nacional/Coordinación Sectorial de Desarrollo Académico/Secretaría de Educación Pública/Ana María Prieto Hernández.- Marzo 2010.
- Sistema Educativo de Finlandia. Dirección Nacional Finlandesa de Educación. Documento Público. http://www.oph.fi/download/124281_sistema_educativo_de_finlandia.pdf