

Valorar a los maestros garantiza la calidad de la educación



Por: Rubén Darío Cárdenas Ríos

Nació en Armenia, Quindío. Licenciado en Ciencias Sociales y especializado en Derechos Humanos en la Universidad de Santo Tomás. 30 años como profesor y rector rural. Fue elegido como mejor rector de Colombia en 2016 por la Fundación Compartir. Su propuesta innovadora en el colegio rural María Auxiliadora de La Cumbre, Valle del Cauca, es un referente en Colombia y el mundo.

No debes pisar ni siquiera la sombra del maestro.
Proverbio coreano

*Finlandia ha tenido esto durante los últimos 20 años:
elegir a los mejores jóvenes para
estudiar para docentes.*
Pasi Sahlberg



Al revisar los sistemas educativos de los países que continuamente obtienen los mejores promedios en las pruebas evaluadoras internacionales, se evidencia que todos coinciden en una convicción indeclinable: el éxito de sus propósitos educativos está en los maestros. Darle estatus a la profesión implica invertir en la formación de los docentes: «El equivalente a Magisterio en Finlandia es una titulación complicada, exigente y larga, que además incluye entrevistas personales, por lo que los maestros son profesionales muy bien preparados y vocacionales» (Aulaplaneta, 2015). Siempre he pensado que debería exigirse un año de servicio a la comunidad, en escuelas públicas –pagado naturalmente por el Estado–, como prerrequisito para la titulación como «maestro». Es lo que hacen en Nueva Zelanda. Les exigen tres años de estudios universitarios y dos años de trabajo en escuelas bajo tutela de otro docente, tras lo cual deben presentar una prueba similar a las de los médicos internos residentes para alcanzar su título. Luego de tanto esfuerzo viene la gratificación, un promedio de 45 000 euros al año. Con tal esfuerzo y con esa asignación mensual, ser maestro recupera la categoría respetable que tenía en las sociedades antiguas.

De esta manera se quita el imaginario de una profesión a la que «cualquiera» puede ingresar porque las exigencias son mínimas y alguien «que no tenía en mente ser profesor» le toca aceptar el cargo como pago de «favores políticos» por ser lo «único que quedaba». Un manoseo a la imagen de lo que significa ser maestro que se ha ido resarcido, afortunadamente, con



el concurso de méritos para ingresar al servicio educativo. **Cuidar y valorar a los maestros es hacer extensiva esa visión de cuidado extremo que merecen nuestros niños.** En todos estos países quienes ingresan al magisterio gozan del apoyo gubernamental para seguir cualificándose y reciben beneficios económicos a medida que demuestran lo que han CRECIDO en su formación.

No se trata solo de ingresos económicos, se trata de una visión de conjunto sobre lo que implica educar, sobre el tiempo del que debe disponer el maestro para preparar escenarios de aprendizaje. Por ello en los países mencionados no se preocupan por llenar al maestro de lo que antiguamente llamábamos «horas tiza». La asignación de horas clase es contrastante con nuestro entorno educativo: en lugar de 22 o 25 horas semanales, se reduce la presencia en aulas de clase para que el profesor dedique buena parte de su jornada laboral a la planeación y al seguimiento de los procesos educativos, entre ellos: intervención a casos de estudiantes con Planes Individuales de Ajustes Razonables (PIAR), preparación de clases, preparación de evaluaciones y comunicación con las familias.

El maestro, como se observa, no está «perdiendo tiempo», está en función de sus estudiantes, y con esta disponibilidad de tiempo es muy posible que no termine llevándose trabajo a la casa, como ocurre cuando el maestro está saturado de horas de clase. Además de racionalizar la carga académica, **es importante que el maestro cuente con condiciones favorables para realizar su trabajo. Espacios con ayudas tecnológicas actualizadas que le permitan hacer su planeación.** Espacios para la pausa activa y el refrigerio, espacios para la integración con sus compañeros y espacios de encuentro para la reflexión pedagógica. Estos ingredientes son los que configuran el puntal del trabajo docente: el clima laboral. Al igual que lo sentimos con nuestros estudiantes, lo vivenciamos en nuestra vida cotidiana: debemos sentirnos plenos, con mucho gozo, cuando llegamos a nuestro colegio. Aquí está esa segunda familia que nos acompaña a lo largo de nuestras vidas. ¡Pobre de aquel que sufre su trabajo! Generalmente es el mismo que permanece «incapacitado» o que pide constantemente permisos para diligencias personales.

Un ambiente de camaradería, de compañerismo, de trabajo en equipo, aliviana nuestro trabajo y reconoce el esfuerzo y la dedicación que cada uno pone en lo que hace. Los directivos docentes deben tener el tacto para reconocer públicamente estos equipos humanos que se la juegan por sus estudiantes, estos personajes que hacen la diferencia entregando lo mejor de sí mismos y dejando honda huella en su comunidad educativa. **Nada debe escapar para que los docentes se sientan escuchados y apreciados, no solo en los espacios de celebraciones, izadas de bandera o jornadas pedagógicas, es importante crear estímulos y reconocimientos que visibilicen la entrega de los docentes.** Muchas instituciones privadas de nuestro país comparten en sus páginas web los proyectos novedosos de sus profesores, reconocen sus logros en cualquiera de las disciplinas, promueven publicaciones con sus reflexiones pedagógicas y destacan a quienes han participado en concursos convocados a nivel nacional.

Cuando el maestro es bien remunerado, cuenta con condiciones inmejorables para realizar su trabajo y goza de incentivos por su afán permanente de formación y actualización, acepta, de igual agrado, la evaluación periódica de su trabajo. **Un maestro que hace a conciencia su trabajo no evade los procesos de evaluación, por el contrario, entiende que estos espacios en los que otros «observan su trabajo» es una oportunidad para la reflexión compartida, para pensarse el aula de clase como laboratorio de vida y para reinventarse** respecto a estrategias y estilos de aprendizaje.

Singapur, de acuerdo con los procesos de evaluación anual, «incentiva económica y profesionalmente a los docentes que han evolucionado de manera positiva y se da formación a aquellos que lo necesitan. En consecuencia, los docentes avanzan por méritos en su carrera ya sea en un itinerario educativo

(dentro del propio sistema escolar), de liderazgo (puestos de gestión y dirección) o de especialista sénior (docentes que se especializan en ciertas áreas que abren nuevos caminos en la educación)» (Palyedu, s.f.).

Durante el período de aislamiento muchos maestros sintieron un «remezón» en sus vidas al encontrarse, de la noche de la mañana, inmersos en la educación virtual sin contar con capacitaciones o espacios de formación para el uso y aprovechamiento de las tecnologías. Sufrieron períodos de estrés, se enfermaron, al sentirse agobiados por la imposibilidad de «conectarse» con sus estudiantes o porque no sabían cómo entrar a una sesión de Zoom y menos cómo utilizar otras aplicaciones para mantener el interés de sus estudiantes, en tiempos que reclamaban nuestra presencia. Las instituciones fuimos puestas a prueba y afloró qué tan fluida era la comunicación entre los docentes y sus directivas para expresar esa conmoción emocional que trajo consigo la pandemia y de qué manera haríamos frente al reto que nos imponía esa etapa inusual. Esto hizo aguas y causó estragos en el proceso formativo de muchas instituciones. Las que salieron avante y respondieron de manera propositiva fueron aquellas donde el sentido de pertenencia –que exige sano clima laboral, empatía, estímulos y reconocimientos- se encontraba fortalecido.

Colombia debe emprender una reforma educativa que incluya mejoras salariales para los docentes; rigurosidad en los procesos de formación y selección de los maestros; procesos de evaluación periódicos que sean vivenciados por los docentes como espacios de reflexión y de reinención de su quehacer pedagógico y cuidado extremo del clima laboral. Desde que se entra a una escuela se siente el ambiente que se respira en la institución: tenso, frío, desobligante, cortante o cálido, acogedor y comprometido con lo humano. **Es el ambiente que habla del proyecto educativo del colegio, de su filosofía, de la calidad humana de sus directivos y de sus maestros.** La escuela ideal festeja el encuentro cotidiano y siembra gozo en la complicidad de seguir soñando mundos y aprendiendo juntos. ■■



Referencias

Aulaplaneta (22 de enero de 2015). Las diez claves de la educación en Finlandia. <https://www.aulaplaneta.com/2015/01/22/noticias-sobre-educacion/las-diez-claves-de-la-educacion-en-finlandia/>

Aulaplaneta (21 de mayo de 2015). Las diez claves de la educación en Nueva Zelanda. <https://www.aulaplaneta.com/2015/05/21/noticias-sobre-educacion/las-diez-claves-de-la-educacion-en-nueva-zelanda-infografia/>

Aulaplaneta (29 de septiembre de 2015). Las diez claves de la educación en Japón. <https://www.aulaplaneta.com/2015/09/29/noticias-sobre-educacion/las-diez-claves-de-la-educacion-en-japon-infografia/>

Aulaplaneta (2 de junio de 2017). Los países que favorecen el aprendizaje activo están a la cabeza de la educación mundial. <https://www.aulaplaneta.com/2017/06/02/noticias-sobre-educacion/los-paises-favorecen-aprendizaje-activo-estan-la-cabeza-la-educacion-mundial>

Decreto 1850 de 2002 [Presidencia de la República de Colombia]. Por el cual se reglamenta la organización de la jornada escolar y la jornada laboral de directivos docentes y docentes de los establecimientos educativos estatales de educación formal, administrados por los departamentos, distritos y municipios certificados, y se dictan otras disposiciones. 13 de agosto de 2002. D. O. No. 44.901 del 15 de agosto de 2002. https://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-103274_archivo_pdf.pdf

En Finlandia, el docente goza de respeto y alto status social (11 de octubre de 2016). Otras voces en educación. <https://otrasvoceseneducacion.org/archivos/175563>

Gabriel (7 de diciembre de 2020). ¿Cuál es el salario de un Educador en Colombia? Superprof. <https://www.superprof.co/blog/cuanto-gana-profesor-colombia/>

¿Por qué tiene tanto éxito el sistema educativo de Singapur? (s.f.). Playedu. Recuperado el 28 de marzo de 2022 de <https://www.playedu.es/sistema-educativo-singapur/>

Talent.co (s.f.) Salario medio para Profesor en Colombia 2022. Recuperado el 28 de marzo de 2022 de <https://co.talent.com/salary?job=profesor#:~:text=El%20salario%20profesor%20promedio%20en,m%C3%A1s%20experimentados%20perciben%20hasta%20%2436.000>

Torres Menárguez, A. (11 de junio de 2018). El éxito del modelo educativo en Canadá, donde los profesores no se eligen en oposiciones. El País. https://elpais.com/economia/2018/05/28/actualidad/1527526183_441482.html

Torres, R. M. (13 de mayo de 2018). Finlandia: selección y formación docente. Otras voces en educación. <https://otrasvoceseneducacion.org/archivos/277383#:~:text=Los%20finlandeses%20han%20logrado%20hacer,formaci%C3%B3n%20docente%20de%20alta%20calidad>

