

PARTE III : PROPUESTA DE TRABAJO

- **EI ITINERARIO PROFESIONAL**
 - a) la influencia de componentes de orden personal
 - b) la influencia de componentes de orden organizativo/institucional
- **PROFESIONALIZARSE y ser profesor de Educación Media hoy**
- **REPRESENTACIONES DOCENTES**
 - a) “Habitus” docente
 - b) Teorías implícitas : entre lo declarado (teorías profesadas) y lo practicado (teorías en uso)
- **PROCESO DE INTENSIFICACION y sus consecuencias**
- **ASPIRACIONES de futuro**

¿ QUE SIGNIFICA SER DOCENTE ?

Hablar de docentes

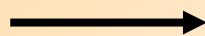
implica



Referirse a un colectivo HETEROGENEO
(por formación, especialización y función)



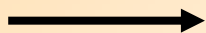
Reflexionar en un análisis secuencial sobre



Quien elige ser docente



Como se forma



Como se incorpora



Como construye su itinerario profesional

EL ITINERARIO PROFESIONAL

Diversos autores afirman que la profesión docente debería ser abordada como un **CONTINUUM**

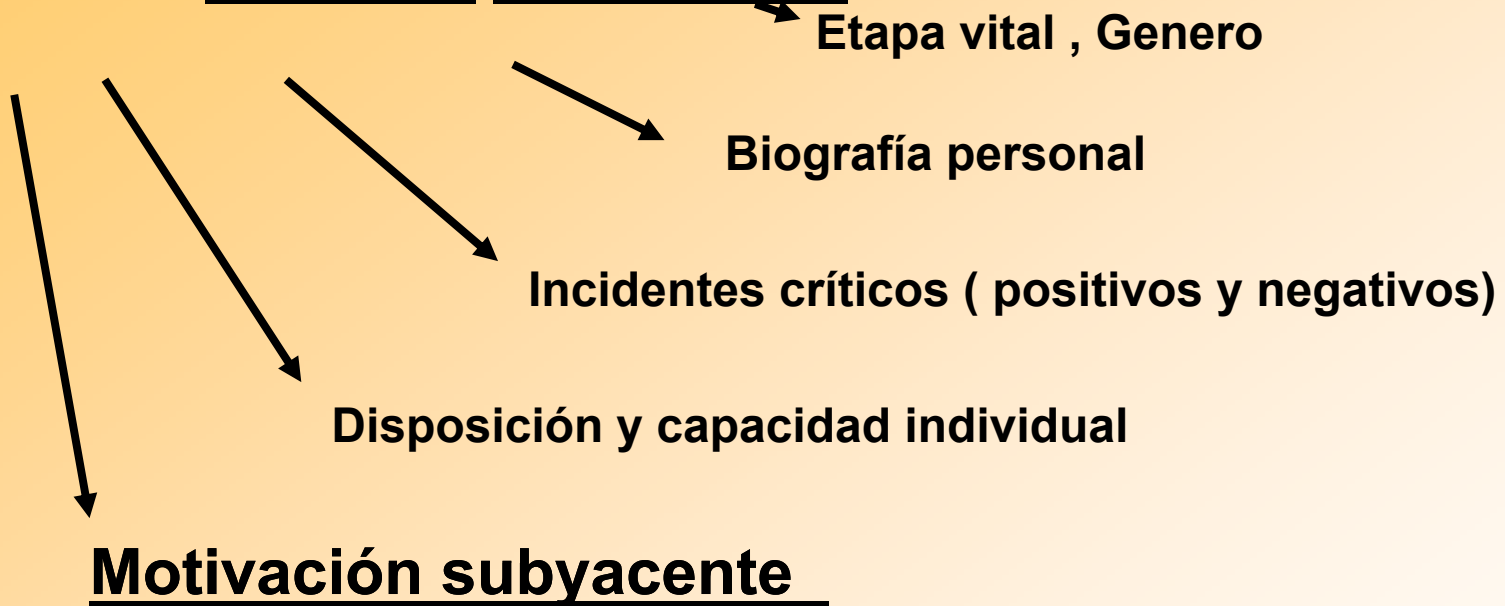
Otros señalan **ESTADIOS**

- a) profesor novel
- b) profesor experto

Pero el desarrollo profesional – lejos de parecerse a cualquier desarrollo biológico (con etapas pre - establecidas) puede ser simplemente asumido como el proceso gradual mediante el cual, desarrolla su profesión



Componentes de orden **PERSONAL**



Obtención de buenos resultadosMOTIVACION EXTRINSECA

Valoración por otrosMOTIVACION SOCIAL

Oportunidad de crecimiento personal.....MOTIVACION de LOGRO

Importancia del proceso que conlleva
desarrollar el trabajo elegidoMOTIVACION INTRINSECA

**Componentes de orden
ORGANIZATIVO
e INSTITUCIONAL**

→ **Regulaciones sobre la profesión**

→ **Vivencias en el marco de algún estilo de gestión**

→ **Apreciación del trabajo docente realizado**

Aspecto VISIBLE

Aspecto INVISIBLE

- El desarrollado en el aula
- El que se percibe a través de los ojos de los alumnos, pares y autoridades

**Preocupaciones, búsquedas,
Responsabilidad, compromiso
Tiempos de dedicación**

→ **Profesionalización**

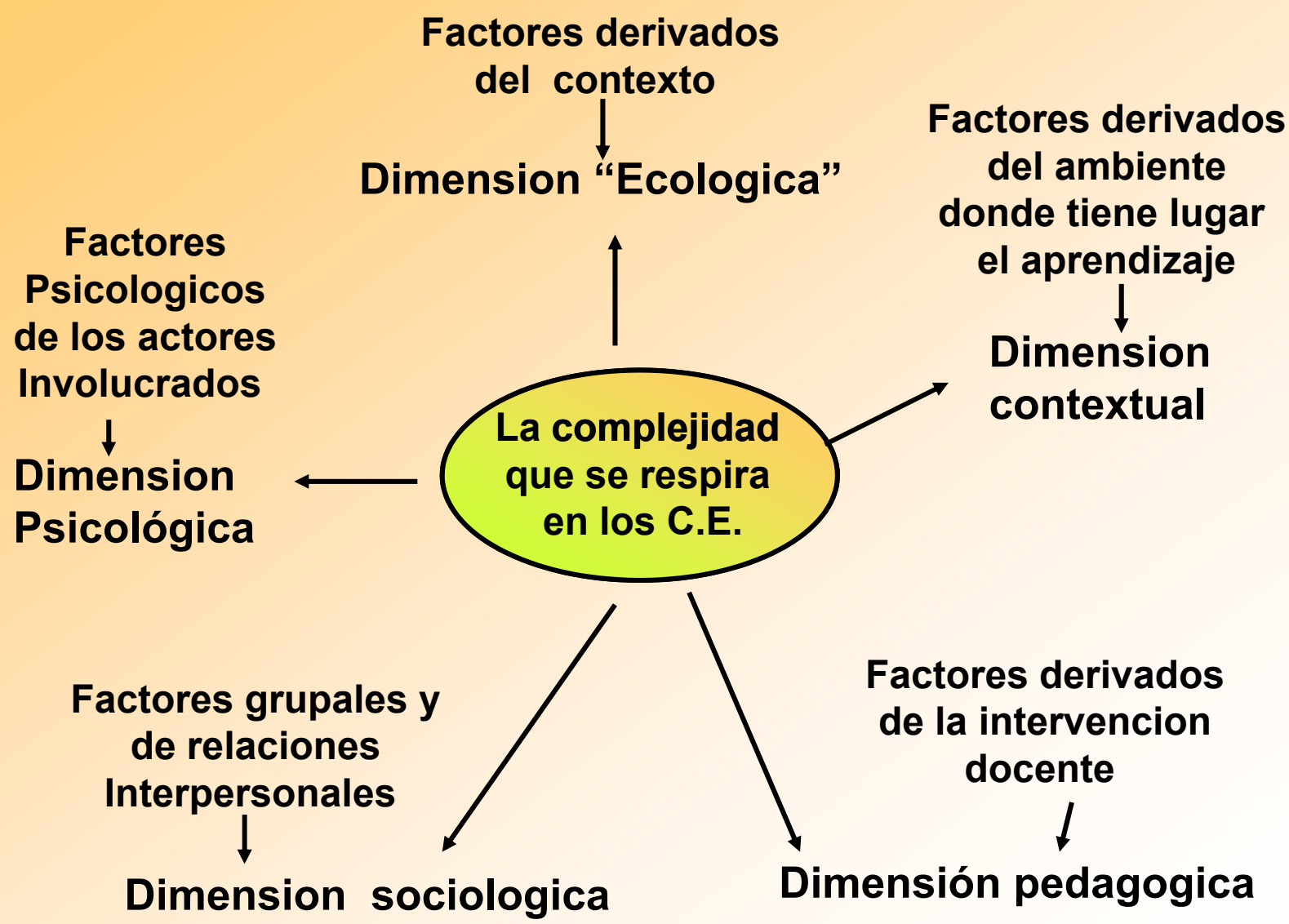
→ **Intensificación**

(A)

**“Profesionalizarse” y ser profesor
de educación media hoy**

FACTORES CULTURALES

FENOMENOS Y DEMANDAS SOCIALES



PERO...

Una cosa es reconocer la necesidad de una progresiva transformación y adecuación del ejercicio de la profesión en contextos diferentes , y otra muy diferente es plantearse de que manera hay que afrontarlo

Lo que se dice o conoce



Conjunto de situaciones que trascienden al dominio público y se viven con intensidad (angustia) por quienes se encuentran vinculados al mundo de la enseñanza

Lo que difícilmente se expresa



Cuestionamientos y planteamientos de dudas sobre el sentido , el alcance y hasta la propia capacidad para afrontar exitosamente demandas y nuevas situaciones

Lo que se le pide



Desarrollar competencia profesional recurriendo en general a argumentos genéricos (en términos de utilidad social: formación de personas para su integración social, enseñanza de contenidos útiles, pautas culturales etc.

Lo que realmente ocurre



**Se conoce bien cuando
se le pide a un docente que describa
Lo que hace cotidianamente**

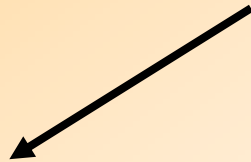
Pero... se conoce mejor



Cuando se le pregunta :

¿Por qué hace las cosas que hace ?

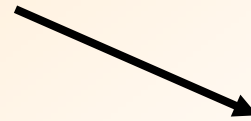
De fondo se obtienen las “representaciones “



Espontáneas



Culturales



Analógicas

¿de donde las obtuvo? ¿ como se originaron?

Las experiencias del docente como sujeto de aprendizaje en los diferentes contextos institucionales en los que hilvanó su historia como alumno



Primera y segunda Socialización



“Hábitus”

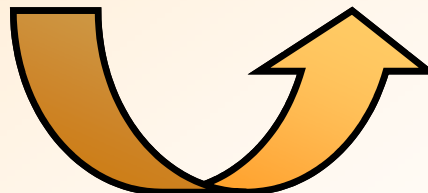
De los aprendizajes incorporados a partir de su ingreso laboral al sistema educativo



Como se enseña
Como se aprende
Las categorías de alumnos
La relación docente – alumno
La relación docente institución
Desempeño del rol y categorización social



Tercera socialización

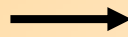


HABITUS

Sistema de disposiciones durables y transferibles que integran todas las experiencias pasadas y funcionan en cada momento como matriz estructurante de las apreciaciones y las acciones ...*(Bourdieu, 1972)*



Universo familiar
Universo escolar



Posicionamiento en el rol

Producto de la historia, es un marco filtrador del flujo de datos percibidos

da socialización
ra socialización



Aprendizaje de nuevos códigos como IMPERATIVOS



HABITUS DOCENTE

Algunas dimensiones de la profesionalización de los docentes

Cuadro N° 2: Rol del maestro

| | ARGENTINA | PERU | URUGUAY |
|--------------------------------------|-----------|-------|---------|
| | % | % | % |
| Transmisor de cultura y conocimiento | 13.5 | 9.6 | 18.0 |
| Facilitador del aprendizaje | 72.2 | 83.7 | 74.7 |
| De acuerdo con ninguna | 10.8 | 5.8 | 6.5 |
| No sabe | 3.5 | 0.9 | 0.8 |
| Total | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Fuente: IIPE/UNESCO - Buenos Aires

**“El docente es mas que nada un transmisor de cultura y conocimiento”
(18%)**

**“El docente es sobre todo un facilitador del aprendizaje
de los alumnos” (74,7%)**

- **Diferencias en el nivel de estudios**
- **Diferencias de género**
- **Diferencias de auto percepción de clase social**

- **Creencias en torno a la educabilidad posible**
- **Peso de algunas corrientes pedagógicas (tradiciones)**

- **Idea de “mediador” entre necesidades de los alumnos y conocimientos socialmente disponibles**
- **Frase “vacía”**

TEORIAS PERSONALES

```
graph TD; A([TEORIAS PERSONALES]) --- B["TENGO UNA TEORÍA" ...]; B --- C([TEORIAS DECLARADAS o PROFESADAS]); A --- D([TEORIAS EN USO o PRACTICADAS])
```

"TENGO UNA TEORÍA" ...

**TEORIAS DECLARADAS
o PROFESADAS**

**TEORIAS EN USO
o PRACTICADAS**



PARA CAMBIAR LA PCA. DEBEN CAMBIAR LAS TEORIAS EN USO

TEORIAS "PROFESADAS" o DECLARADAS

- El docente es capaz de decir lo que piensa y cree
- Existen a un nivel consciente
- Cambian o se adecuan con relativa facilidad
- No influyen en las acciones (inconsistencia)
- Nuevos aportes no conducen necesariamente a nuevos comportamientos

TEORIAS "EN USO" o PRACTICADAS

- Son elusivas y difíciles de identificar
- Contienen los supuestos y creencias que guían las acción
- No se cambian fácilmente
- Se refuerzan por la experiencia en la cultura



TEORIAS IMPLÍCITAS / PERSONALES



- Construcciones personales
- Lógicas con las que los individuos comprenden los eventos que perciben y guían las acciones de su propia conducta en el mundo (Su **SENTIDO**)

Las teorías implícitas, también llamadas teorías ingenuas, teorías espontáneas, teorías causales, teorías intuitivas, y mal llamadas representaciones sociales o categorías naturales (Rodríguez y González, 1995; Pozo, 1996)

son

conexiones entre unidades de información aprendidas implícitamente por asociación, a partir de experiencias en el seno de grupos sociales reducidos, próximos al individuo.

Las teorías implícitas se caracterizan por basarse en información de tipo episódico o autobiográfico, ser muy flexibles frente a las demandas o situaciones en que son utilizadas y presentar ciertas normas o convencionalismos en sus contenidos, los cuales representarían los del grupo social al cual pertenecería el individuo

(Rodrigo, Rodríguez y Marrero, 1993).

**Las teorías implícitas son utilizadas
por los individuos para buscar
explicaciones causales a problemas
(Pozo, 1997),
interpretar situaciones, realizar
inferencias sobre sucesos y
planificar el comportamiento
(Rodrigo, Rodríguez y Marrero, 1993).**

TIENEN



Carácter teórico

- son representaciones de carácter abstracto, estables (y en cierta medida) independientes del contexto
- son versiones simplificadas de la realidad
- tienen nivel de organización, estructuración y sistematicidad



Carácter implícito

- inaccesibles a la conciencia
- epistémicas
- se movilizan cuando la demanda es pragmática
- tienen el carácter de "creencias"



Carácter personal y cultural

y por ello se diferencian de los "conocimientos"

¿ PUEDEN MODIFICARSE? ¿ CÓMO HACERLO ?

Dificultades:

- 1°.- PUEDEN ADAPTARSE AL CONTEXTO en que son demandadas (de lo contrario serían inoperantes)**
- 2°.- SON CREENCIAS sobre algo (no se busca su verificación : representan la verdad**
- 3°.- SE REFUERZAN CONSTANTEMENTE**

Para modificarlas **DEBEN SER EXPLICITADAS**

- Hacerlas “jugar” en contextos diferentes
- Aumentar la posibilidad de “contactos”
- Analizarlas epistemológica, ontológica y conceptualmente

LA ALTERNATIVA CONSISTE EN

"significar " el sentido de las prácticas

Educar la reflexión /Hacer accesible el
"fondo" de la práctica a la conciencia

"explicitar " los principios que sostienen
nuestras prácticas

Desocultar lo subyacente
Argumentar desde diferentes lógicas

"confrontar" las teorías con los datos empíricos

generar en los hechos una práctica colectiva
inter subjetiva

"ofrecer" alternativas

"reconstruir" las prácticas

Se trata entonces de...

Desnudar la naturaleza del discurso pedagógico (legitimador de la cotidianeidad aula e inmerso en la cultura de la inmediatez) y analizar hasta que punto es generador de miradas prejuiciosas (que legalizan muchas practicas)

...REFLEXIONAR

"la reflexión no es un concepto unívoco... como construcción crítica de la experiencia requiere diálogo y debate... demanda contraste intersubjetivo y plural "...

"Reflexionar implica repensarnos en la práctica y tomar conciencia de los supuestos que sustentan nuestros quehacer..."

CRISIS SOCIO CULTURAL

(del "deber ser... a metas borrosas)

CRISIS EN LOS APORTES CRÍTICOS

(caer en la trampa...tener una sola mirada)

NUESTRAS CRISIS

¿Qué pasa con nuestra propia reflexión?

¿Qué transferimos cuando sostenemos la reflexión de otros?

¿Quién sostiene la reflexión de quién?

- **Cambiar la trama y el telón de fondo**
(análisis y proceso de objetivación
con la lógica del observador)
- **Comparar** nuestros modelos actuales
con los determinados por las “tradiciones”
de formación
(ver cuanto perdura el “sesgo”)
- **Re-construirnos** críticamente
Re- visarnos (y hacernos objeto de nuestro
propio análisis)

(B)

Proceso de Intensificación

Intensificación

“tiempos “ comprometidos

Dinámica “emocional “
de la enseñanza

(lo que el profesor siente acerca de
Su trabajo)



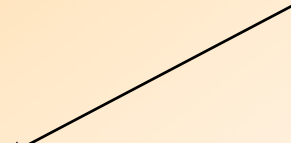
Demandas conflictivas y excesivas

Expectativas interminables

Criterios inciertos de logro profesional dentro de su trabajo



Generación de culpa



Moderada
(conciencia)
(reflexión)

Excesiva



Agotamiento
Cinismo
“salida” de la docencia

Es común encontrar en el lenguaje y la literatura especializada

Expresiones como



MALESTAR DOCENTE

**INSATISFACCION /ESTRÉS
DOCENTE**

BURNOUT (“estar quemado”)

Describen efectos permanentes , de carácter negativo que afectan al profesor como resultado de las condiciones psicologicas y sociales en que se ejerce la docencia

La salud del profesorado

Estado de total bienestar físico, mental y social en que la persona es capaz de desarrollar todas sus potencialidades

Por tanto : la salud es un estado superior al de no estar “enfermo”



Estrés profesional
(Esteve, 1994)

Reacción de alarma

(etapa de incertidumbre y confusión)

Etapa de resistencia

(el organismo pone en marcha mecanismos biológicos que actúan como recursos homeostáticos)

Etapa de agotamiento

(el organismo no puede mantener respuestas adaptativas y puede derivar en alteraciones fisiológicas / daños patológicos)

“Respuesta del docente con efectos negativos (cólera, ansiedad, depresión) acompañada de cambios fisiológicos `potencialmente Patógenos como resultado de demandas que lo exceden “

BURNOUT

SINDROME DE “ESTAR QUEMADO”

**Constructo originado en el contexto organizacional
(1974, Freudenberger)**

“Sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada resultante de una sobrecarga por exigencia de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador “

“Síndrome ocasionado por la adicción al trabajo “ (Machlowitz,1980)

**“Experiencia general de agotamiento físico, emocional y actitudinal”
(Pines y Kafry)**

“Vaciamiento de si mismo” (Freudenberger, 1980)

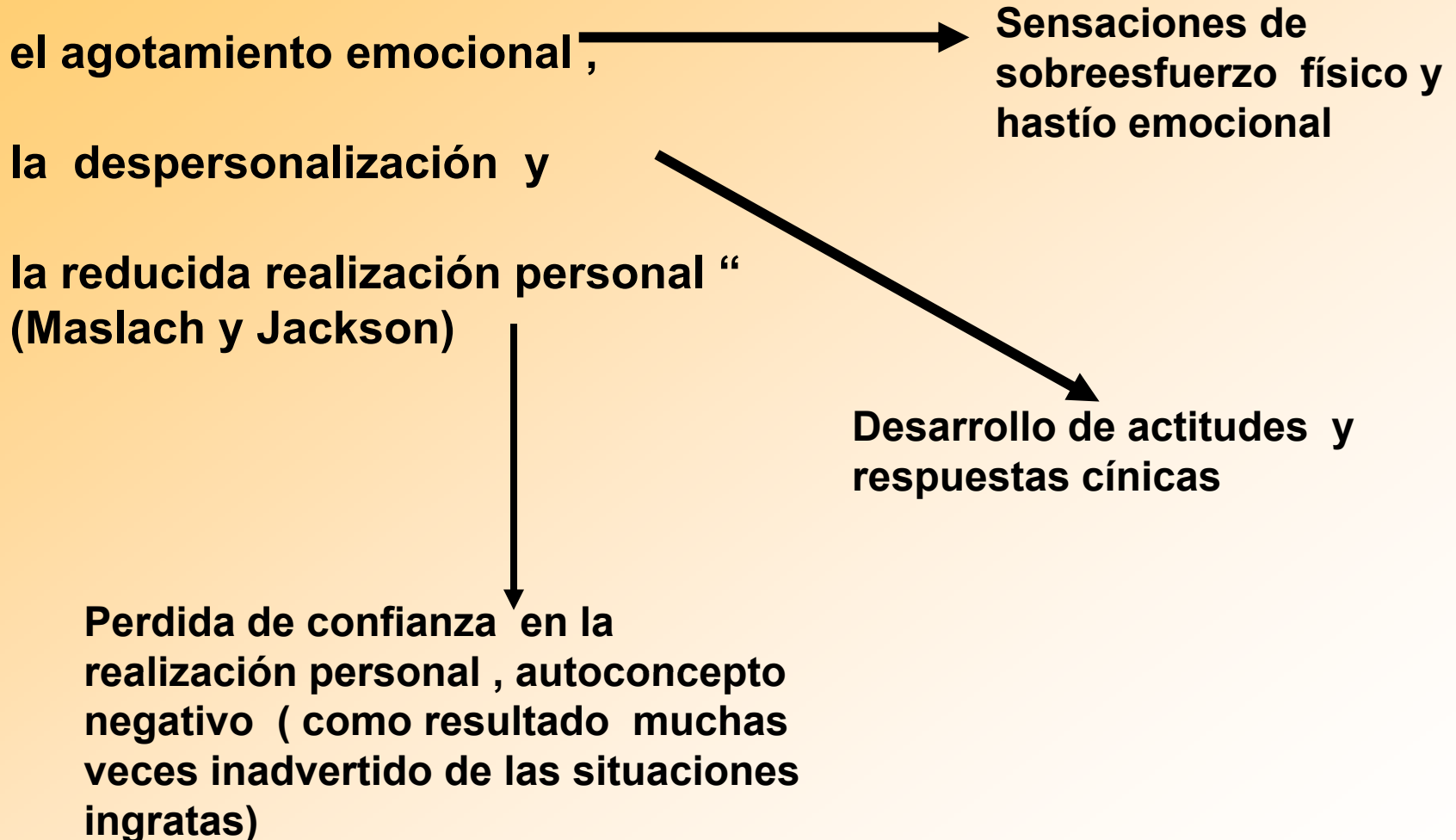
EL TRABAJO Y SUS CONDICIONES son detonantes del síndrome de BURNOUT

PERDIDA PROGRESIVA DEL IDEALISMO, ENERGIA Y MOTIVOS vividos como resultado de las condiciones del trabajo (Edelwich y Brodsky)

- Fases**
- 1. Entusiasmo (elevadas aspiraciones, energía desbordante y carencia de la noción de peligro**
 - 2. Estancamiento (surgido al no cumplirse las expectativas originales)**
 - 3. Frustración (etapa en la que comienzan a aparecer problemas emocionales, físicos y conductuales) (NUCELO CENTRAL DEL SINDROME)**
 - 4. Apatía (mecanismo de defensa ante la frustración)**

**Síndrome tridimensional caracterizado por el agotamiento emocional , la despersonalización y la reducida realización personal “
(Maslach y Jackson)**

Síndrome tridimensional caracterizado por



Mientras el estrés puede ser experimentado por el individuo en forma negativa o positiva, el BURNOUT es un fenómeno exclusivamente negativo (Starrin, Larsson y Styrborn)

Representa el vaciamiento crónico de los recursos de afrontamiento como consecuencia de la prolongada exposición a las demandas de cargas emocionales (Kushnir y Melamed)

Surge en forma paulatina y se va instalando en el individuo hasta provocar en él, los sentimientos propios del síndrome “

MALESTAR DOCENTE

Se ha analizado la temática empleando

Enfoques psicológicos



**Aumento de ansiedad y
estrés, agotamiento físico etc.**

Enfoques sociológicos



**Cambios sociales
Cambios ocurridos en su rol
Cambios y transformaciones en
los destinatarios de las acciones
docentes**

**Condiciones sociolaborales
en que se ejerce la docencia**

FACTORES QUE INCIDEN EN EL MALESTAR DOCENTE

DE PRIMER ORDEN

- Recursos materiales y condiciones de trabajo
- Nivel de violencia en las I.E.
- Agotamiento docente y acumulación de exigencias cotidianas

DE SEGUNDO ORDEN

- Modificación en el rol del profesor y de los agentes tradicionales de socialización
- Nivel de contestación y contradicciones
- Modificación del apoyo del contexto social
- Los objetivos del sistema de enseñanza y el avance de conocimientos en marcos inadecuados
- La imagen social del profesor (entre el conflicto y el idilio)

Vivir y convivir en el marco de una tensión interna y externa



Cansancio por la tarea (multi empleo)

Tiempo de dedicación (institucional y extrainstitucional)

Mala remuneración

Desprestigio del rol

Presión en el ambiente de trabajo

“Ingratitud” de los jóvenes

**Falta de reconocimiento y valoración
(a nivel social y familiar)**

Un sujeto se valora en forma positiva cuando realiza tareas valiosas reconocidas por otros

CONSECUENCIAS DEL MALESTAR DOCENTE

ACCIONES – SENTIMIENTOS – AFECCIONES

Ausentismo laboral / Abandono de la profesión docente

Rehuir de centros conflictivos

Sentimiento generalizado de desconcierto e insatisfacción

Ansiedad /Estrés prolongado /Depresión

Repercusiones negativas y recurrentes sobre la salud

Abandono de la docencia

Algunas dimensiones de la profesionalización de los docentes

Cuadro N° 6: Aspiraciones laborales y profesionales para los próximos años

| | ARGENTINA | PERU | URUGUAY |
|--|-----------|-------|---------|
| | % | % | % |
| Seguir en su puesto actual | 43.6 | 20.4 | 52.6 |
| Ocupar cargos de dirección y gestión | 19.9 | 24.6 | 10.1 |
| Lo mismo que hace ahora pero en otra institución | 2.3 | 10.6 | 7.8 |
| Realizar otra actividad prof. en el ámbito educat. | 21.5 | 32.5 | 16.1 |
| Dedicarse a otra ocupación | 5.8 | 7.7 | 3.2 |
| Cargo inspector | - | - | 2.6 |
| Jubilarse | - | 1.9 | 3.8 |
| No sabe | 7.0 | 2.4 | 3.7 |
| Total | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

- **Solo una minoría aspira desempeñar de futuro otras actividades (fuera de la docencia)**
- **Salvo en el Uruguay, solo una minoría desea seguir en su puesto actual**

Dos actividades concentran el grueso de los deseos de cambio que manifiestan los docentes :

- a) Realizar otras tareas profesionales en el ámbito educativo**
- b) Ocupar cargos de dirección y gestión**