

Jueves 23 de abril
AULA 202
Ambientes de aprendizaje
A105-0036-1

Motivación en los docentes para la Innovación Educativa (IE) en el CICS-Milpa Alta: un acercamiento al resultado de la formación docente.

Ma de Lourdes Rodríguez B

CICS-MA

mlrodriguez@ipn.mx

G. Estela Zavala Pérez

CICS-MA

experimentaltc@yahoo.com.mx

Betania E. Solís Morán

CICS-MA

Eje Temático: Formación Docente

Se obtuvieron 62 encuestas de profesores del CICS-MA para determinar qué motivaciones relacionadas con la IE se reflejan tanto emotivamente como en la percepción de su contexto laboral para generar ó no los cambios que requiere la práctica docente innovadora. Los resultados son un diagnóstico inicial del impacto de la formación docente para la IE.

Entre el 50% y el 64.5% expresan tener estados de ánimo positivos frente a la IE y como metas principales, contribuir a formar profesionistas competentes (83.8%), tener una mejor sociedad (43.5%) y mayor calidad docente (37%). Entre el 54 y 59% perciben en el entorno una cultura organizacional rígida, desconfianza y estímulos diferidos. Entre el 24.19% y el 41.93% de los profesores consideran que el disgusto en su trabajo se ha asociado en algún momento a los jefes, los compañeros ó al sueldo y el 6.4 % está a disgusto con el trabajo docente mismo.

Palabras clave: motivación, innovación educativa, práctica docente, formación docente.

Introducción

El Modelo Educativo del I.P.N. esta centrado en el aprendizaje (5) y por lo tanto implica por parte del personal docente, conducirse como facilitadores del aprendizaje, estimulando y desarrollando las capacidades y habilidades del estudiante con la aplicación de prácticas educativas innovadoras.

El Modelo Educativo Institucional cumple con los criterios que caracterizan a una innovación educativa (6): novedad, intencionalidad, interiorización, creatividad, sistematización, profundidad, pertinencia y cultura, etc., mismos que deben de considerarse en la práctica docente innovadora. Para apoyar al docente en llevar a la práctica esta innovación, el Instituto ha implementado desde hace tiempo y entre otras acciones, estrategias de capacitación para los docentes en forma de cursos, talleres, congresos, etc., sin embargo, aunque un buen número de profesores ha tomado diversos cursos presenciales y/o virtuales (9), no se han logrado percibir cambios cualitativos ni cuantitativos evidentes y en general se sigue observando entre los docentes del CICS-MA, una tendencia hacia las formas tradicionales en el proceso educativo dentro del salón.

Una evidencia de que una comunidad académica ha iniciado un cambio hacia la innovación educativa siguiendo el Modelo Educativo debería ser, ver crecientemente prácticas innovadoras en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, desde la planeación de estrategias de aprendizaje, las formas múltiples, variadas y flexibles de evaluación, la consideración de habilidades, actitudes y valores, ampliar los espacios de aprendizaje, etc.; este supuesto se fundamenta en que en su mayoría, los profesores tienen ya, al menos en la teoría, suficientes elementos que les permiten ser innovadores y si no lo están siendo, solo les faltaría estar motivados para el siguiente paso que es la implementación de la innovación(1); estas prácticas en el quehacer docente podrían constituir el nivel más básico de los indicadores que verificarían si se están cumpliendo los objetivos que busca la formación docente institucional.

De las observaciones anteriores, surge el interés de conocer cuáles son los factores que motivan ó no a los profesores del CICS-MA para llevar a la práctica, las innovaciones educativas que implica el Modelo Educativo del I.P.N. en el proceso de aprendizaje de los alumnos; particularmente estas motivaciones tienen mucha relación con las necesidades de los individuos (7), emociones (4), con la vocación u ocupación docente y con el entorno laboral (7,8).

Metodología

Este es un estudio de caso, en el que específicamente nos interesa estudiar a la población docente del CICS-Milpa Alta (MA); la metodología que se utilizó es mixta e incluyó para la parte cuantitativa, una encuesta colectiva que se aplicó en un primer momento; para la parte cualitativa, se ha considerado una entrevista semiestructurada que se constituirá con una serie de cuestionamientos que se derivarán de los resultados de la encuesta.

La encuesta se estructuró con preguntas abiertas y de opción múltiple. Las preguntas se dividieron en 4 bloques: en el primero se indagan 3 ítems: (1)el concepto sobre innovación educativa, (2)los cambios que ésta implica y (3) las necesidades para iniciar un cambio hacia la innovación; en el segundo bloque se indaga (1)sobre las emociones de los docentes frente a la innovación educativa y (2)en su trabajo docente; en el tercer bloque se trata de conocer la percepción que tiene el docente sobre su entorno laboral; en el último bloque se pretende identificar en qué nivel se ubica el docente en cuanto a las necesidades superiores de la escala de Maslow (necesidades/motivaciones).

Análisis de datos y discusión de resultados

La encuesta se aplicó a un total de 121 profesores y de éstas se obtuvieron 62. Algunos profesores no aceptaron la encuesta y otros, la aceptaron pero no la entregaron, argumentando: "... son datos confidenciales..." "...no tengo tiempo de contestarla..." "...la perdí..." "...se me olvidó..." "... no me quiero meter en problemas..." "... no sé para qué la van a usar..." "...quiero estar bien con la autoridad..." "...la dejé en mi casa...", lo cual significa que entre los profesores existe el imaginario social de que la encuesta se podría usar para otros objetivos diferentes a los de la investigación.

EVALUACIÓN DE LA MOTIVACIÓN EN DOCENTES PARA LA IE (Total=62)

Ítem	* Respuesta	Núm.	No resp.
Concepto I E	Aplicación de nuevas técnicas, herramientas, equipo estrategias, actividades, medios de comunicación.	27	0
	Procesos, actividades académicas novedosas, nuevas formas de transmitir el conocimiento	19	0
	Modificaciones, transformaciones, cambios, evolución	15	0
Cambios necesarios	Preparación de clases: planeación (8). Conocimiento disciplinar profundo (6) Técnicas dinámicas (5)	19	16
	Actividad frente a grupo: más amena y dinámica	15	16
	Evaluación del alumno: integral	9	16
	Inversión de tiempo: mayor	18	19
	Inversión de esfuerzo: mayor	12	21
Necesidades docentes	Cursos profesionalización	26	

	Apoyo, respeto, equidad por parte de la administración, autoridad ó institución	19	8
	Infraestructura y recursos materiales	15	
Estado de ánimo	Optimista	40	1
	Esperanzado	36	
	Entusiasmado	33	
Factores de disgusto	Jefes	26	1
	Compañeros	20	
	Sueldo	15	
	Mis actividades	4	
Percepción entorno laboral	Estímulos diferidos	37	3
	Desconfianza	35	
	Cultura organizacional rígida	34	
Metas	Formar profesionistas competentes	52	1
	Contribuir a una mejor sociedad y país	27	
	Elevar la calidad docente del Centro	23	

*Solo se presentan respuestas mayoritarias.

Fuente: CICS-MA 2008

Estos resultados podrían explicar la brecha que se ha observado entre el manejo teórico del concepto de I.E. por el docente y la implementación de la innovación en el salón y posiblemente muestren también en parte, el efecto que ha tenido la capacitación docente institucional.

Es necesario señalar que el docente puede conocer, comprender y manejar teóricamente las actividades innovadoras y no necesariamente ponerlas en práctica durante sus clases por diferentes motivos que pueden ir desde la falta de interiorización de la innovación ó la falta de compromiso con la profesionalización docente, hasta con situaciones como el tiempo tan limitado especialmente en ciertas materias ó unidades dentro del sistema modular.

Se hace evidente la necesidad de los docentes de tener cursos que aclaren sus dudas con respecto al significado e implicaciones de la innovación educativa desde la perspectiva teórica y práctica (viabilidad técnica); se revela también la percepción de 19/62 profesores, de la necesidad de apoyo, respeto, etcétera por parte de la autoridad y/o institución, que podría tener efecto en su decisión para el cambio hacia la I.E., de manera que establecer estrategias de viabilidad político-cultural a través de propuestas, negociaciones, etc. se favorecería la implementación de las prácticas docentes innovadoras en el Centro.

En relación a la afectividad que despierta en los docentes la innovación educativa, es evidente y consistente la selección mayoritaria de estados de ánimo positivos (optimista, esperanzado, motivado, entusiasmado, etc.) frente a los de carácter neutro (indiferente, resignado) ó los negativos (desilusionado, presionado); sin embargo, esto no necesariamente implica que la innovación se esté llevando a la práctica docente cotidiana; podría plantearse la existencia de brechas para la innovación y en este contexto una futura entrevista podría revelar, en su caso, los factores que frenan el cambio hacia la práctica innovadora de los docentes que refieren sentirse animados ante la misma.

Es interesante conocer que algunos elementos negativos en el entorno laboral son percibidos con cierta frecuencia por varios profesores, ya que esto se traduce en cierto grado de insatisfacción en el

trabajo, pero esto no necesariamente implica que ese grupo tenga una falta de satisfacción con el quehacer docente; esto es importante porque sería más factible invertir el fenómeno de la insatisfacción cambiando ó mejorando elementos del entorno del Centro, que invertir un estado de desinterés e inconformidad del profesor ó grupo de profesores con el trabajo docente mismo; de hecho, solo 4 profesores comentan la falta de interés y de satisfacción con sus actividades, lo cual habla de que en general la comunidad del Centro parece estar a gusto con la actividad que realiza; sin embargo, esto tampoco quiere decir que la actividad que esté realizando el docente sea la que le corresponde ó que la esté realizando bien cualitativa y/o cuantitativamente.

En relación a las metas personales, aparentemente la mayoría el grupo docente ha desarrollado, fortalecido y muy posiblemente se ha instalado en los niveles más elevados de motivaciones/necesidades de la escala de Maslow, sin embargo, estos resultados también invitarían a cuestionarse si las 3 primeras respuestas que son cuantitativamente mayoritarias estarían dirigidas ó basadas en el discurso oficial del Modelo Educativo, fundamentando esto en que el docente maneja bien los elementos teóricos de la innovación en el Modelo Educativo pero aparentemente no los ha interiorizado para llevarlos a la práctica.

Conclusiones

1. El concepto de "Innovación Educativa" parece no haber sido suficientemente interiorizado ó comprendido por la mayoría de los profesores como para generar un cambio de actitud que favorezca la implementación de la innovación en el aula.
2. En general, los profesores consideran que la práctica docente innovadora implica una mayor inversión de tiempo y de esfuerzo, será necesario indagar en la entrevista, si bajo su situación laboral el docente está dispuesto a un mayor trabajo.
3. Aunque casi el 50% de la planta docente del CICS-MA ha cursado al menos el diplomado en Actualización y Formación Docente, la mayoría del grupo encuestado refiere la necesidad de prepararse, actualizarse, profesionalizarse y/o tener opciones para poder realizar una tarea docente innovadora.
4. La mayor parte de los profesores expresan tener una buena disposición anímica frente a la IE, aunque esta disposición no necesariamente se traduce en el producto deseado.
5. Los factores de insatisfacción en el trabajo, se asocian en una gran mayoría, al entorno laboral y no a la actividad docente misma; éstos podrían tener algún papel como factores desmotivantes para la implementación de la práctica docente innovadora.
6. La mayoría de los docentes expresan tener metas personales en el trabajo, relacionadas con ideales institucionales y /o sociales; será necesario indagar si estas metas se han hecho "propias" ó son manejadas por los profesores solo teóricamente como parte del discurso oficial del Modelo Educativo.
7. Esta investigación permite conocer y explicar las motivaciones más relevantes del grupo docente frente a la IE en el salón de clase, así como establecer las estrategias que favorezcan la implementación de la práctica docente innovadora.

Referencias

1. Aguerrondo, I. (2002). Cómo nacen y se hacen las innovaciones. Las etapas de la innovación. Cap. II. La escuela del futuro. Vol.I. Papers. Editores. (Documento para el SIE. CFIE-IPN)
2. Braslavsky, C. (1999). Bases, orientaciones y criterios para el diseño de programas de postgrado de formación de profesores. Rev. Iberoamericana de Educación. (Documento para el SIE. CFIE-IPN)
3. Convenio por la calidad y la Innovación. Propuesta. Diseñemos el Futuro. Libro 19. Materiales para la Reforma. 2004. IPN.
4. González Núñez, J. (1988) Los Afectos. Su expresión masculina. Instituto de Investigaciones en Psicología Clínica y Social, A.C.
5. Modelo Educativo del IPN. www.ipn.mx
6. Modelos Emergentes de Aprendizaje e Innovación. www.ocde.sep.gob.mx/ocde/esp/docs/Documento01.pdf
7. Rodríguez Estrada, M. (1988) Motivación al Trabajo. Serie de Capacitación Integral. 2ª. ed. Manual Moderno.
8. Villavicencio Ortiz, M.A. (1999) El ejercicio de la docencia en profesores de nivel superior responde a motivaciones conscientes, preconscientes e inconscientes. UNAM. Facultad de Psicología. Tesis para el grado de maestría en psicología clínica.

9. Información de la coordinación del Diplomado en Actualización y Formación Docente para el MEI.
CFIE-IPN.