

Caracterización del profesor innovador

Edith Cisneros Chacón

SINOPSIS

En este artículo se presentan los avances de un proyecto transcultural que la Facultad de Educación de la UADY realiza en colaboración con la Facultad de Psicología de la Universidad de La Habana, Cuba. Actualmente se está llevando a cabo el trabajo de campo para identificar el personal más innovador que labora en las escuelas y facultades del nivel superior de ambas universidades, para después proceder a su caracterización.

Términos clave: <innovación> <enseñanza superior> <México>

ABSTRACT

This article presents the progress of a transcultural project that is being carried out jointly by the Facultad de Educación at UADY and the Facultad of Psicología of the Universidad de la Habana, Cuba. At presents, fieldwork conducive to identify the most innovative staff universities is being put effect so that afterwards they can proceed to characterize it.

Key terms: <innovation> <higher education> <Mexico>

INTRODUCCION

En la literatura sobre efectividad de las organizaciones educativas, se advierte que uno de los principales indicadores para determinar la capacidad que tienen las escuelas de responder a las necesidades para las cuales fueron creadas, es su capacidad de innovación. La cual puede ser definida como aquél grado en que la escuela adopta las nuevas prácticas, programas, métodos o técnicas en materia educativa que permitan perfeccionar su funcionamiento (Hoy, 1982).

Algunos autores identifican a la innovación como una de las principales especies de cambio que deben mover a la escuela hacia un óptimo desarrollo de los potenciales de aprendizaje de la población escolar total. Según Unruh, (1974) la innovación tiene un gran poder:

el de perfeccionar el aprendizaje, si es consciente y deliberadamente planeado.

No obstante, los cambios en educación son difíciles de enfrentar, ya que como Hirsh (1967), no importa cuán ingeniosos o exitosos sean los esfuerzos que se hagan para innovar, para planear las nuevas ideas y para evaluarlas, estos esfuerzos resultarán inútiles a menos que los cambios encuentren su camino dentro del sistema. Por lo que es importante para los planeadores del cambio estar conscientes de las fuerzas que puedan precipitar o facilitar la innovación, lo que les capacitará para manipularlas cuando sea posible o adaptar sus esfuerzos para hacer un uso más creativo de éstos.

De manera similar, los planeadores necesitan ser sensibles a las variadas fuerzas de resistencia al cambio y tener planes de contingencia para cualquier fuente de resistencia que pudiera surgir (Zaltman, 1977).

Entre las fuerzas que pueden influir en la adopción de un cambio o innovación, se encuentran tanto las características del medio ambiente externo a la organización, las internas de la organización, así como las de la práctica y las interpersonales.

En la primera, se resalta la importancia del medio ambiente y las relaciones del sistema con el medio (Butter y Zaltman, 1982 y 1977), tales como los

desastres sociales y el papel del Gobierno Federal (Miller, 1967).

Respecto del medio ambiente interno, forman parte de él los aspectos relacionados con la organización, como la atmósfera de confianza, el clima organizacional, el medio ambiente de la organización, (Zaltman, 1977), el sistema de comunicación, la estructura de autoridad, el estudio de liderazgo, (Lippit, 1967),

las políticas, las leyes y recursos (Butter, 1982). Así como la experiencia previa con actividades de cambio, reticencia de la administración, el grado de burocracia, la insuficiencia de finanzas, la resistencia e indiferencia de la comunidad, el inadecuado conocimiento del proceso de cambio, la experiencia de inadecuados programas de formación y actualización de profesores (Miller, 1967).

Entre las características de la práctica por sí misma se encuentran: la compatibilidad de la práctica con el medio ambiente técnico organizacional, su complejidad, la facilidad de su difusión entre otras (Miller, 1967; Lippit, 1967; y Zaltman, 1977).

Por último, diversos autores como Hirsh, (1967), Buttler, Frey y Lippit, Unruh, Miller y Glasser, consideran que las características interpersonales entre educadores, padres, sindicatos y administradores pueden también influir en la adopción de la innovación. En virtud de que como menciona Miller (1967), el maestro tiene un papel fundamental en la innovación, es importante mencionar a su vez, los factores que pueden influir en que los maestros adopten o rechacen la innovación. Especialmente porque numerosas investigaciones recalcan el importante papel del profesor en la innovación. Dichos estudios afirman que aún cuando el administrador juega también un papel clave en el proceso del cambio como lo demuestran los estudios de casos de Edson y Pattyson, Carswell, Wilkie y Anderson, (1967) si el maestro no busca el cambio y se compromete con él, las posibilidades de éxito serán mínimas (Lippit, 1967).

Entre éstos se encuentran:

A) la falta de compromiso personal. Algunos autores como Unruh, Glasser, Alexander, Miller y otros, recalcan que el compromiso personal o involucramiento del personal de una escuela, debe ser considerado en cualquier enfoque para la innovación y el cambio, pues sin él, el cambio es imposible.

Aún más, se ha observado que las escuelas que han logrado un alto grado de compromiso de maestros, estudiantes, padres y administradores en la planeación de las modificaciones en sus organizaciones han continuado creando innovaciones efectivas y nuevas prácticas que parecen incrementarse después de un fracaso temporal. Asimismo, según Unruh cuando existe compromiso personal las ideas pueden llevarse a la práctica para probarlas y quizás adoptarlas.

La falta de compromiso personal del maestro puede deberse, según Alexander (1967) a una falta de tiempo, motivación o una inadecuada comunicación con la administración.

B) Tradicionalismo. El tradicionalismo es un problema grave, ya que a pesar del descontento con las prácticas actuales parece haber una resignación con el "status quo" y un antagonismo hacia toda persona que abogue por el cambio. Esto no es extraño puesto que los educadores parecen ser uno de los grupos más conservadores al encarar el cambio, es decir, que tienen más razones para resistirse a él que otros profesionales; sin embargo, este conservadurismo presenta aspectos positivos y negativos, ya si bien en algunos momentos es más importante no cambiar o cambiar muy poco, no debe olvidarse que la eficacia de una escuela depende en gran medida de su capacidad para cambiar y adaptarse a los cambios requeridos por el medio (Johnson, 1972). Algunos autores han encontrado una relación entre el tradicionalismo y la pereza u holgazanería, ya que el cambio es un trabajo muy duro. Como menciona Miller:

"El cambio de un programa escolar tradicional...tomará una gran cantidad de estudios y

planeamientos. Mientras más difícil y compleja sea la innovación que se desea implantar mayor será el esfuerzo extra que requerirá." (p. 9)

Por otra parte, la indiferencia parece estar también relacionada con la pereza y no es extraño observar cómo algunos maestros trabajan realmente con poco entusiasmo profesional y dedicación, solamente interesados en cobrar sus cheques de pagos (Miller, 1967). Los efectos de la indiferencia son expresados por Alfred North Withehead, quien opina:

"Un trabajador cansado y aburrido no obstante ser un experto, difícilmente producirá un rendimiento de primera clase, limitará su producción, será un bribón en su trabajo y un adepto en evadir la inspección; será lento en adaptarse a nuevos métodos y será un foco de descontento total de ideas revolucionarias y prácticas ... (cit. por Miller, 1967)

C) El temor y la inseguridad. El temor de fallar especialmente cuando uno se ha construido una reputación profesional y las necesidades de seguridad, especialmente en el caso de los maestros y administradores de mayor jerarquía, son un tercer factor en contra de la innovación. Esto es reforzado por Alexander (1967) quien considera que para la realización de un cambio es necesario incrementar las oportunidades de seguridad de los maestros mediante beneficios en su salario, promociones, oportunidades de entrenamiento y desarrollo, así como tiempo de descanso o recompensas del trabajo por sí mismo (Zaltman, 1977). Por esto diversos autores como Unruh (1974), consideran que el papel del administrador es de vital importancia, toda vez que como menciona este autor:

"Hay menos temor al cambio entre directores que entre maestros y menos todavía entre los buenos maestros apoyados por buenos directores"

D) La falta de preparación del profesor. La falta de antecedentes en la disciplina que enseñan y en áreas relacionadas, así como en el proceso de planeación, influyen negativamente en que el profesor pueda

adoptar nuevas prácticas innovadoras, por lo que se requiere de una constante capacitación y actualización del profesor (Alexander, 1967), ya que será más fácil introducir cambios en un sistema educativo si los maestros reciben una educación de igual índole (Glasser, 1971). Es importante recalcar que esta falta de preparación, así como la falta de oportunidades para involucrarse en los cambios pueden tener efectos importantes en el grado de compromiso y las aspiraciones de los maestros. E) Disposición para el cambio. Algunos autores como Don Hamacheck (1969) mencionan que los profesores que tienen disposición para experimentar y para inventar cosas nuevas serán más innovadores y más efectivos en su trabajo.

F) Actitudes personales. Algunas actitudes del profesor, tales como apertura a nuevas ideas, a recibir ayuda externa, a participar grupalmente, a ser optimista, así como una disposición general para la toma de riesgos, son otros factores que pueden influir en la adopción de innovaciones por parte del maestro (Lippit, 1967).

G) Las relaciones con sus compañeros y con la administración. Estos son otros factores identificados por autores como Lippit y Zalman (1967, 1977) que influyen en la adopción de innovaciones por el maestro. Esto involucra las dimensiones de comunicación, reconocimiento de la competencia, apertura de ideas, involucramiento del director, apoyos para una educación continua. Entre estos aspectos el apoyo del Director es considerado como un factor crucial cuando su comportamiento es constructivo y su actitud cortés es percibida por los maestros.

H) Género y edad. Algunos autores como Lippit han considerado que el género de las personas parece influir en que posean o no una personalidad innovadora. Un tipo de personalidad que se caracteriza por un mayor interés en el perfeccionamiento que en el conformismo ante el estado de las cosas "status quo" y que en conservar el trabajo. Por otra parte, también se ha considerado que la edad influye en la adopción de innovaciones y algunas investigaciones han encontrado

que los maestros jóvenes y los viejos están dispuestos a intentar y a experimentar con nuevas ideas que los de edad promedio.

Caracterización del profesor innovador.

Numerosas investigaciones se han centrado en la identificación y caracterización del personal más innovador de las escuelas, tales como los trabajos de Barnett (cit. por Miller, 1967), Giorgiades (1967), Bridges y Reynolds (1968), Zimmerman y Williams (1971), y otros.

Barnett (1952), ve la innovación como un proceso individual y considera que el compromiso personal de los individuos es un factor crítico para el cambio y una condición previa para el éxito de una innovación.

Basado en estas suposiciones utiliza un inventario denominado de "Disposición al cambio" que puede ser utilizado como si fueran tres cuestionarios: uno para los maestros, otro para los directores y otro para los superintendentes. El inventario contiene una serie de 12 preguntas comunes, seguidas por cuestiones adicionales dirigidas a cada uno de los grupos específicos, y en el que cada uno de los reactivos debe ser juzgado en una escala de rangos (1-7).

Por su parte Giorgiades (cit. por Cohen, 1976) en 1967 utilizó como instrumento una adaptación de la escala de medición de actitudes de Trumbo (1961) argumentando que una actitud de rigidez hacia los cambios debe ser asociada con el rechazo de innovaciones. La calificación más alta de la escala equivale a una actitud más favorable hacia el cambio y por lo tanto más favorable hacia la innovación.

Bridges y Reynolds en 1968 (cit. por Cohen, 1976) realizaron un estudio con cerca de 307 profesores en el que identificaron al personal más innovador de las escuelas y examinaron también los efectos del sistema de creencias de los maestros en su receptividad a utilizar la innovación dentro de los salones de clase. Como hipotetizaron, los maestros con creencias "abiertas" fueron significativamente más receptivos al cambio que los maestros con creencias "cerradas". La

receptividad al cambio fue medida por medio de una encuesta dirigida a los maestros y realizada con apoyo de una escala de 10 reactivos, cada uno de los cuales ilustra una o más propiedades de una innovación.

Por su parte, Zimmerman y Willis (cit. por Cohen, 1976) en un estudio realizado en 1971 utilizaron un cuestionario con tres reactivos redactados en forma de preguntas abiertas para identificar al personal más innovador de las escuelas, para después proceder a su caracterización.

Los maestros innovadores fueron identificados por el número total de veces que fueron seleccionados por los maestros de la escuela con respecto a las tres cuestiones.

Los resultados del estudio sugieren al igual que los obtenidos por Carnie y Hinman en 1966 (cit. por Cohen, 1976) que la innovación está asociada con ciertas características de la personalidad de los maestros tales como el ser "autónomo", "asertivo", y la diferencia en el sistema de valores de los innovadores y no innovadores.

No obstante, las escalas y los cuestionarios no han sido los únicos medios para identificar al personal innovador, como lo demuestran los trabajos de Walberg y Welch (1967), quienes identificaron al personal innovador con base en su inscripción voluntaria en un curso de verano sobre el uso de nuevos métodos y materiales para la enseñanza de la física. Posteriormente, midieron la personalidad de estos profesores y la compararon con datos similares obtenidos de un grupo de maestros "no seleccionados". Al respecto, Cohen (1977) menciona que no existió garantía de que los maestros del curso pudieran llevar a la práctica los nuevos conocimientos en su retorno al salón de clases, pero que el método de Walberg y Welch es un medio útil de selección preliminar para identificar al personal innovador. Características del profesor innovador. Como resultado de las investigaciones antes mencionadas, así como de los trabajos de Zaltman (1977), Hamacheck (1969), Lippit (1967), Alexander (1967), Penick (1986) y Cogen (1967) se ha encontrado que los profesores innovadores

poseen una serie de características que los diferencian de los no innovadores:

- tienen un alto grado de satisfacción hacia su trabajo,
- tienen un estilo de enseñanza más orientado a la educación como un proceso,
- tienen autoridad para actuar y participar en decisiones actuales,
- están informados de los últimos avances y "el estado del arte" de su profesión.
- son personas bien preparadas y capacitadas en la disciplina que enseña,
- tienen altas expectativas de sí mismos y de sus estudiantes,
- no esperan que algo suceda, ellos saben que tienen poder y la necesidad de utilizarlo,
- enfocan la enseñanza como la desearían,
- están interesados en continuar el aprendizaje, combinándolo con lecturas significativas de revistas profesionales,
- han analizado cuidadosamente dónde quieren estar y qué quieren hacer,
- son un ejemplo perfecto de exitante entusiasmo y profesionalismo.
- tienen un alto grado de compromiso hacia su trabajo,
- tienen una actitud abierta para experimentar con nuevas ideas, recibir ayuda externa, trabajar en grupo y tomar riesgos,
- son flexibles, es decir, tienen capacidad para adaptar los nuevos programas o textos a situaciones concretas,
- tienen flexibilidad mental, apertura de mente y curiosidad,
- sienten que tienen poder y pueden usarlo en su salón de clase de manera efectiva,
- tienen confianza en sí mismo,
- comparten sus conocimientos con sus compañeros sin temor al rechazo,
- se involucran en discusiones acerca de su profesión y en actividades profesionales,

- son jóvenes o viejos pero no de edad promedio,
- son autónomos y asertivos,
- son típicamente inteligentes, cosmopolitas (leal con su profesión) y arriesgados,
- fundan sus propuestas en pruebas racionales y objetivas más que en sentimientos subjetivos,
- obtienen inspiración de otros maestros,
- usan revistas profesionales en su enseñanza,
- tienen un grado de estudios superior al promedio de los demás maestros,
- se sienten bien calificados para enseñar,
- están involucrados en actividades extracurriculares,
- ponen en su trabajo más del tiempo mínimo.

OBJETIVOS

- Identificar a los profesores más innovadores de las escuelas y facultades de la UADY en el nivel superior.
- Hacer una caracterización de los profesores antes mencionados.

DEFINICION DE TERMINOS

- Innovación Educativa.- Conjunto de nuevas prácticas, métodos, programas y estrategias utilizadas en la educación que han demostrado su efectividad para mejorar la eficacia de las escuelas en el logro de sus objetivos. (Hoy, 1982).

METODOLOGÍA PARA DESARROLLAR LA INVESTIGACIÓN Y SU JUSTIFICACIÓN

Este es un estudio de tipo descriptivo en el que se pretende, tal como menciona Ary (1983):

"precisar la naturaleza de una situación tal como existe en el momento del estudio" p. 308

y que se efectuará mediante la técnica de encuesta por medio de un cuestionario, con la finalidad de identificar al personal innovador de las escuelas y facultades de la UADY en el nivel superior. La investigación descriptiva tipo encuesta fue seleccionada por constituir una herramienta útil para el área educativa, ya que como menciona Kerlinger (1986), las encuestas parecen idealmente apropiadas para obtener

información de hechos, creencias y actitudes sociales y personales. Además de que puede abarcar a una población numerosa, estudiar sistemas escolares de grandes dimensiones y pueden considerarse económicas debido a la cantidad y calidad de información que producen.

En el desarrollo del estudio se seguirán las siguientes etapas:

A) Previas a la encuesta

- Traducción y estudio piloto del cuestionario para identificar al personal innovador de Zimmerman y Williams.

B) Encuesta

- Realizar una encuesta a los directores, secretarios académicos, Jefes de Posgrado y a una muestra representativa de profesores de las escuelas y facultades de la UADY en el nivel superior, a fin de que determinen quienes conforman el personal más innovador de la UADY en el nivel superior.

- Hacer un análisis de las características (edad, sexo, antigüedad en la institución, años de experiencia docente, categoría y nivel, así como a una serie de pruebas de personalidad.

- Proceder a la caracterización del personal más innovador que labora en las escuelas y facultades de la UADY en el nivel superior.

Esta metodología es congruente además, con la propuesta por los estudios que han llevado a cabo la identificación del personal más innovador de las escuelas, tales como Zimmerman y Williams (1971).

Técnicas utilizadas

La técnica que se utiliza en este estudio es la encuesta por medio de un cuestionario semiestructurado. La encuesta fue seleccionada en virtud de ser la técnica de mayor empleo en los estudios de innovación educativa. Además, esta técnica ha demostrado ser un instrumento poderoso e indispensable en la investigación ya que produce datos que ningún otro método puede aportar,

es adaptable, susceptible de aplicarse a toda clase de sujetos en los estudios más diversos y como menciona Kerlinger (1986), se presta maravillosamente a la exploración profunda.

SITUACIÓN ACTUAL DEL PROYECTO

Actualmente se han realizado las siguientes actividades:

Previas a la encuesta:

- Se realizó la traducción y adaptación del cuestionario para identificar al personal innovador de Zimmerman y Williams, esta traducción fue revisada por personal de la Coordinación de Idiomas de la UADY y posteriormente fue sometida a la revisión de dos

profesores con experiencia en la elaboración de instrumentos de medición. Posteriormente se realizó una prueba piloto del instrumento ya revisado.

- Se calculó una muestra estratificada de los profesores y se elaboró un listado del personal académico que se encuentra desempeñándose como Directores, Secretarios Académicos y Jefes de Posgrado que laboran en las escuelas y facultades de la UADY en el nivel superior.

Encuesta:

- Actualmente se está realizando el trabajo de campo en las escuelas y facultades de nuestra universidad, en el cual tiene un avance del 70 % .

REFERENCIAS

- Alexander, William Marvin. "The Aceleration of Curriculum Change". In Miller, Richard I. Perspectives on Educational Change. University of Kentucky. New York. Century Crofts, 1967.
- Ary, L. Ch. Jacobs and Razavieh A. Introducción a la Investigación Pedagógica. Nueva Editorial Interamericana, 2a. Edición, 1983.
- Barnett, H. G. "Innovation: The Basis of Cultural Change, In Miller in Perspectives on Educational Change. Meredith Publishing Company, 1967.
- Bridges, E. M. y Reynolds, L. B. (1968) Teacher Receptivity to Change, cit por Cohen, Louis in "Educational Research in Classrooms and Schools", Harper & Row Publishers, 1976.
- Carnie, G. M. Personality Characteristics of Schools Superintendents in Relation to their Willingness to Accept Innovation in Education, cit. por Cohen, Louis in "Educational Research in Classrooms and Schools", Harper & Row Publishers, 1976.
- Cohen, Louis "Educational Research in Classrooms and Schools". Harper & Row Publishers, 1976.