



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 20 – JULIO DE 2009

“LA MOTIVACIÓN DEL PROFESOR: UN GRAN RECURSO EDUCATIVO”

AUTORÍA GUSTAVO-ADOLFO ROMERO BAREA
TEMÁTICA EJ. COEDUCACIÓN ,NNTT
ETAPA EI, EP, ESO...

Resumen

En este ensayo, pretendemos dar una visión de uno de los problemas en los institutos como es el caso de la falta de motivación por parte del profesorado. Cada día se ven escenas muy impactantes de profesores que no pueden desempeñar su trabajo lo que conlleva que no tengan ningún incentivo para continuar en la docencia. Vamos a ver por qué se llega a esta situación.

Palabras clave

- Motivación.
- Docencia.
- Satisfacción.
- Pedagogía.
- Recursos educativos.

1. INTRODUCCIÓN.

¡Pero qué pasotas son los niños/as de hoy! ¡No tienen motivación por nada....!!! Estas y otras frases las podemos escuchar día sí y día también en nuestros centros de trabajo. Cada día nos quejamos de que nuestros alumnos/as no muestran interés por nuestra materia....pero lejos de mirar el problema en nuestra labor, preferimos delegar el problema en nuestros alumnos.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 20 – JULIO DE 2009

A continuación en nuestro artículo, pretendemos abordar el concepto de motivación como un recurso que va a potenciar nuestra labor como docente.

Todo aquel que se dedica a la labor como docente, sabe que la vida académica en un Instituto de enseñanza secundaria es muy rica en situaciones y variables. Ya no solo por horarios que cumplir, reuniones a las que asistir, impresos que cumplimentar, documentos que elaborar, visitas que atender etc., está lo más importante que es el trabajo que se realiza directamente con los alumnos. Una parte de este enfoque académico del perfil profesional se refiere al profesor como persona que facilita el aprendizaje de otros. Esta tarea se fundamenta y desarrolla por medio de la formación específica disciplinar adquirida en los estudios universitarios. La formación inicial se complementa con conocimientos relativos a Pedagogía, Psicología, Didáctica, Legislación etc.

Esta vertiente implica a todos los docentes de enseñanza secundaria, pero se podrían considerar dos sectores que requieren un tratamiento educativo diferenciado:

a) La Enseñanza Secundaria Obligatoria (E.S.O.), que es común para todos los jóvenes entre los 12 y 16 años.

b) El Bachillerato y los Ciclos de Grado Medio o Superior de la Formación Profesional, que forman parte de la enseñanza pos obligatoria o voluntaria, de 16 años en adelante.

En la etapa obligatoria de la enseñanza secundaria no se manejan conocimientos académicos tan específicos como en la etapa pos obligatoria pero en cambio se necesita mayor capacidad pedagógica y cierta preparación especial para transmitir conocimientos y conseguir que estos sean asimilados.

Motivar a los alumnos de la E.S.O. no es fácil por las características especiales de la adolescencia y la heterogeneidad de los grupos como consecuencia de una escolarización obligatoria. Las tareas educativas en la etapa 12 – 16 aparte de imprescindibles se llevan buena parte de la energía disponible de los profesores y es motivo frecuente de conflictos y tensiones. Todo el mundo sabe ya que parte de las horas lectivas las tendrá que dedicar a reflexionar / trabajar y/o modificar actitudes.

1. LA MOTIVACIÓN DEL PROFESOR.

A lo largo de mi experiencia como profesor, he coincidido con todo tipo de compañeros, desde los que aman la profesión como docente, hasta los que están deseando que lleguen las vacaciones para no volver a ver a los alumnos/as. Sin embargo, un profesor de un Instituto de Enseñanza Secundaria Obligatoria implica no ser solo un profesor de su materia, sino una persona que desempeña un cargo académico. Como mínimo hay que pensar que, además de impartir clase de su materia, el profesor



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 20 – JULIO DE 2009

será Tutor de un grupo de alumnos, Jefe de Departamento de una disciplina o formar parte del Equipo Directivo.

No todo el mundo que se dedica a la enseñanza tiene claro este concepto. El desempeño de las responsabilidades que estos cargos conllevan no suele ser fácil – y más si es la primera vez - ya que se requiere una cierta formación para desarrollar las respectivas competencias. Es por ello, que lo normal es que cuando hay en el claustro un profesor que empieza a ejercer la docencia también lo nombren tutor de un grupo de alumnos, cuyas funciones principales son:

- Desarrollar las actividades previstas en el plan de orientación y de acción tutorial
- coordinar el proceso de evaluación del alumnado de su grupo
- orientar al alumnado sobre sus posibilidades académicas y profesionales
- facilitar la integración de los alumnos en el grupo
- fomentar la participación de los alumnos en las actividades del instituto
- ayudar a resolver las demandas e inquietudes del alumnado
- informar a los padres y profesores del grupo de todo lo que les concierna
- facilitar la cooperación educativa entre el profesorado y los padres de los alumnos
- cumplimentar la documentación académica individual de su alumnado, entre otras misiones que se detallan con mayor extensión en un capítulo posterior de esta obra que se dedica a la acción tutorial.

Dada la variedad y cantidad de funciones, el tutor es una figura esencial para el grupo, siendo referencia obligada para los alumnos y puente entre familias y centro educativo. Funciones muy específicas desarrollan los tutores de los ciclos de formación profesional recogidas en la legislación educativa correspondiente.

Sin embargo, esto lejos de ser una motivación añadida para aquella persona que se dedica a la enseñanza, lo que provoca son situaciones de estrés y desidia. Es decir, es la típica frase de que en la enseñanza el noventa por ciento de las funciones son papeleo.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 20 – JULIO DE 2009

Aparte de lo ya dicho, el docente es una persona que necesita estar al día de todos los avances que se producen en su materia, es decir, que la vertiente formativa recoge el hecho de que el profesor es un trabajador de la enseñanza que necesita una formación permanente dirigida a actualizar y complementar su formación inicial, tanto en el plano científico como en el pedagógico.

Este proceso de formación permanente se concreta en diversas modalidades como puede ser: la participación en actividades de formación promovidas por las instituciones educativas, el trabajo en equipo a través de proyectos de experimentación (innovación curricular, diseño y aplicación de materiales educativos,...), la reflexión personal sobre la práctica docente o la implicación en procesos de investigación didáctica.

2. EL PAPEL DEL PROFESOR HOY DÍA.

La estructura del sistema educativo español ha experimentado unos cambios profundos, en las últimas décadas, a partir del desarrollo de la Ley de Ordenación General del Sistema Educativo de 1990 (L.O.G.S.E.) y otras leyes posteriores como la L.O.C.E. y la L.O.E.

Desde la primera ley en educación que se llevó a cabo, hasta la última que es la de la L.O.E., se ha establecido definitivamente la obligatoriedad de la enseñanza entre los 12 y los 16 años, contribuyendo notablemente a la mejora de la formación profesional e introduciendo en la educación nuevos aspectos como la comprensividad – en distintos grados - , atención a la diversidad, la diversificación curricular o los programas de garantía social.

Estos cambios en la estructura del sistema educativo también afectan al modelo de profesor que debe protagonizar esta renovación de la enseñanza y apuntan hacia el desarrollo de un nuevo perfil profesional docente en el que cobran mayor relieve algunos de los aspectos siguientes:

- Uno de los aspectos a tener más en cuenta es la de la formación docente y la adaptación a los cambios educativo. En la nueva ley educativa se contempla la necesidad de mejorar el proceso de formación inicial del profesorado (aunque todavía no se ha establecido un modelo alternativo definitivo por las razones que se han expuesto en el capítulo primero de esta obra) y se considera la formación permanente del profesorado como un derecho y una obligación del profesor, así como una responsabilidad de la administración educativa. Desde esa concepción, y con los apoyos precisos, ha de abordarse la permanente adaptación del profesorado a la renovación que requiere el carácter mutable, diversificado y complejo de la educación en estos tiempos.

- Se hace necesario que cada centro sea autónomo y autosuficiente para mejorar el desarrollo del curriculum, unido y ligado a un fomento de la innovación y la investigación. Es decir, se reconoce a los centros de la autonomía pedagógica que les permita desarrollar y completar el currículo en el marco de su programación docente, a la vez que propicia la configuración y el ejercicio de la función directiva en los mismos. Pero desarrollar la autonomía profesional supone mejorar los conocimientos, tener



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 20 – JULIO DE 2009

madurez y buen olfato docente, programar actividades alternativas, etc. Por otra parte se asume que a las Administraciones Educativas corresponde el fomento de la investigación y de la innovación en los ámbitos curricular, metodológico, tecnológico, didáctico y organizativo.

- Se resalta la gran necesidad de que la labor del tutor y la ayuda del departamento de orientación del centro educativo. Es decir, se incluye, como parte de la función docente, la tutoría y la orientación, y se establece el derecho del alumnado a recibir esta en los campos psicopedagógico y profesional.

- La evaluación se resalta como un gran instrumento de mejora de la educación en la medida que se considera que la actividad evaluadora es fundamental para analizar en qué medida los distintos elementos del sistema educativo están contribuyendo a la consecución de los objetivos previamente marcados.

El Libro Blanco para la Reforma del Sistema Educativo (M.E.C, 1990), en el capítulo relativo al profesorado y su formación, formula explícitamente la necesidad de ir desarrollando un nuevo perfil profesional docente que se adapte a la nueva realidad de la educación secundaria actual, sobre la base de los siguientes planteamientos:

1. Una escuela renovada precisa de un profesorado renovado y reconocido. Cualquier reforma requiere una transformación de alguna de las pautas por las que se rige la actuación de los profesores en la etapa precedente. No en vano alumnos y profesores son los protagonistas en los procesos de enseñanza y aprendizaje. Las medidas de mejora del sistema educativo, pasan a través del profesorado, como mediador esencial de la acción educativa. Los proyectos educativos están reñidos con las actitudes de abandono y de rutina. La Administración debe velar por la motivación y competencia de los docentes mediante la adecuada remuneración y reconocimiento social, así como a través de la oferta de programas de formación que aseguren su cualificación.

2. La reforma educativa precisa de un determinado perfil de profesor, que difiere significativamente del profesor tradicional, por más que muchas de sus cualidades y virtudes deban ser preservadas. El papel reservado al profesor en el futuro es el de organizador de la interacción de cada alumno con el objeto del conocimiento. La tarea docente se concibe como una mediación para que las actividades resulten significativas y estimulen el potencial de desarrollo de cada alumno. Hoy más que nunca se habla de la heterogeneidad del alumnado y cada día más de la diversidad de profesores.

3. El docente ha de ser capaz de reproducir una tradición cultural, pero también de generar contradicciones y promover alternativas, de facilitar a los alumnos la integración de todas las ofertas de formación internas y externas al aula, de diseñar y organizar trabajos disciplinares e interdisciplinares,



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 20 – JULIO DE 2009

de colaborar con el mundo exterior a la escuela, haciendo de la experiencia educativa una experiencia individual y, a la vez, colectiva.

4. El perfil docente deseable es el de un profesional capaz de analizar el contexto en que se desarrolla su actividad y de planificarla, de dar respuesta a una sociedad cambiante, y de combinar la comprensividad de una enseñanza para todos, en las etapas de educación obligatoria, con las diferencias individuales, de modo que se superen las desigualdades pero se fomente, al mismo tiempo, la diversidad latente en los sujetos. En resumen, el perfil de un profesor con autonomía profesional y responsable ante toda la comunidad educativa.

5. Algunos rasgos del perfil convienen a todo profesor, en cualquier etapa. Otros aspectos caracterizan de modo diferenciado al profesor de una determinada etapa o con unas funciones educativas específicas. Estos rasgos distintivos dimanan de las finalidades de cada etapa o modalidad o de las funciones asumidas por estos profesores.

6. La introducción de nuevas figuras docentes como profesores de apoyo para la educación especial, orientadores, asesores de formación y desarrollo curricular o los profesionales de los equipos interdisciplinarios de apoyo exigirá definir nuevos perfiles.

Desarrollar un perfil profesional docente acorde con los planteamientos de la reforma del sistema educativo no es una tarea sencilla, sobre todo cuando el punto de partida de la formación inicial del profesorado de enseñanza secundaria en nuestro país se basa en un modelo que responde a un marco legal muy antiguo y necesitado de urgentes reformas. Sin embargo, es necesario poner manos a la obra y tratar de mejorar la formación del profesorado comenzando por analizar las características del proceso de desarrollo de la profesionalidad docente, desde sus primeras etapas (profesores noveles) hasta alcanzar un grado de madurez que permita afrontar con suficientes garantías de éxito los retos de la enseñanza (profesores expertos).

3. PERO, ¿POR QUÉ ESTÁ TAN DESMOTIVADO EL PROFESORADO?

Dicen las encuestas que las percepciones o sensaciones positivas y negativas que experimentan los profesores en los primeros años de ejercicio docente también desempeñan un importante papel en el desarrollo de su actividad profesional posterior. A continuación extraigo la conclusiones que se llegó a través de una encuesta que me pasaron hace poco por parte de un sindicato, donde se relacionan aspectos que propician sensaciones de satisfacción o de estrés:



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 20 – JULIO DE 2009

- Aspectos que producen satisfacción:
 - Trabajar con jóvenes creando una buena relación. Ayuda individual.
 - Observar que los alumnos muestran interés y que logran los objetivos educativos
 - Mantener interacciones positivas con los colegas que sirven de apoyo
 - Disponer de un ambiente adecuado para el crecimiento personal
 - Implicarse en las actividades extraescolares del centro
 - Desarrollar el currículum y enseñar la materia de forma adecuada
 - Obtener un adecuado “feedback” de los alumnos a fin de curso.
- Aspectos que producen estrés y sensación de fracaso
 - Excesivas tareas en tiempo limitado o temas que “no terminan nunca”.
 - Atención a problemas de disciplina y convivencia en el aula
 - Escasa motivación en los alumnos y actitudes negativas
 - Falta de apoyo (compañeros, padres, administrativo, etc.)
 - Falta de medios, de ayuda o de colaboración.
 - Falta de seguridad ante los retos docentes y los problemas del aula
 - Órdenes ministeriales que cambian el currículum.

En general los elementos que producen sensaciones de malestar docente o de frustración de los profesores vienen determinados por un conjunto amplio y complejo de circunstancias como son su historia personal y los modelos vistos en clase cuando eran estudiantes, la inseguridad derivada de no tener clara cuál debe ser su actuación, los problemas asociados con la dirección y el control de la clase, las relaciones con los compañeros y con la cultura predominante en la escuela y la sobrecarga de tareas o la falta de tiempo para crear un estilo personal.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 20 – JULIO DE 2009

A todo esto hay que unir la sorprendente desconexión con lo que se esperaba que fuese una actividad sencilla, combinada con el deseo de ser competente, lo cual conduce a la incertidumbre y a la ansiedad.

De todo esto surge la necesidad de afiliación y búsqueda de seguridad, la necesidad de pertenecer a una cultura que les ayude a encontrar seguridad física y emocional, la búsqueda de compañeros que les comprendan y ayuden a reducir las incertidumbres y problemas que la realidad escolar les produce (Esteve, 1994).

4. CONCLUSIÓN.

No tiene por qué ser la única razón, pero no cabe duda que sí sea una razón importante la desmotivación de una parte del profesorado, una de las causas del fracaso escolar en las aulas. Como ya he comentado, en mi trayectoria como docente he visto desde profesores que no tienen tiempo para desarrollar todas las actividades que tienen programadas, hasta clases que son un auténtico caos debido a la falta de motivación del profesor.

Sin duda, que un profesorado motivado, por los factores que hemos mencionado anteriormente, que sea capaz de enganchar a toda la clase en su materia, que en las tutorías se preocupe por la situación de todos sus alumnos/as, ya sea tanto en el interior del instituto como afuera, propiciaría que el fracaso escolar fuese muy inferior.

Es por ello, que debe ser labor de las instituciones, ya sea a través de programas de formación o de inspecciones periódicas del profesorado, la que tome cartas en el asunto y haga algo para solucionar este problema que afecta a toda la comunidad educativa.

5. BIBLIOGRAFÍA.

- Esteve, J.M. (1994). *El malestar docente*. Barcelona: Paidós.
- Esteve, J.M., Franco, S. y Vera, J. (1995). *Los profesores antes el cambio social*. Barcelona: Anthropos.
- Esteve, J.M. (1997). *La formación inicial de los profesores de secundaria. Una reflexión sobre el curso de cualificación pedagógica*. Barcelona: Ariel Educación.
- Fernandez Enguita, M. (1998). *La escuela a examen*. Madrid: Eudema.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 20 – JULIO DE 2009

- F.H.E. (2002). Informe Educativo: *La calidad del sistema educativo*. Madrid: Santillana.
- Gimeno, J. y Pérez, A.I. (1992). *Comprender y transformar la enseñanza*. Madrid: Narcea.

Autoría

- Nombre y Apellidos: Gustavo-Adolfo Romero Barea
- Centro, localidad, provincia: Aguilar de la Frontera (córdoba)
- E-mail: departamento-economia@hotmail.es