



Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía
ISSN: 2542-3088
koinonia@fundacionkoinonia.com.ve
Fundación Koinonía
República Bolivariana de Venezuela

Liderazgo distribuido de cara a las reformas educativas dominicanas

Pons-Peguero, Fátima Virginia

Liderazgo distribuido de cara a las reformas educativas dominicanas

Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, vol. 7, núm. 13, 2022

Fundación Koinonía, República Bolivariana de Venezuela

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=576870356009>

DOI: <https://doi.org/10.35381/r.k.v7i13.1647>

Liderazgo distribuido de cara a las reformas educativas dominicanas

Distributed leadership in the face of Dominican educational reforms

Fátima Virginia Pons-Peguerro fatima.pons@isfodosu.edu.do
Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña,, República Dominicana

 <https://orcid.org/0000-0002-9905-1689>

Estimado Editor (a):

Revista Arbitrada Interdisciplinaria
Koinonía, vol. 7, núm. 13, 2022

Fundación Koinonía, República
Bolivariana de Venezuela

Recepción: 15 Septiembre 2021
Revisado: 10 Noviembre 2021
Aprobación: 15 Diciembre 2021
Publicación: 01 Enero 2022

DOI: <https://doi.org/10.35381/r.k.v7i13.1647>

Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=576870356009>

En los últimos años, en República Dominicana son numerosas las propuestas formativas en calidad de talleres y jornadas para captar el interés por investigar sobre el rediseño de la transformación educativa. Al implementar políticas, tales como: revalorización de la carrera docente, mejora de la calidad educativa, fortalecimiento y modernización de la gestión educativa, con miras a la excelencia. En tal contexto, los cambios proponen un liderazgo, para hacer frente de manera exitosa, perfeccionar la gestión y exponer una visión más holística. Es imposible imaginarse una buena escuela que pueda generar reformas positivas, sin un buen director que la lidere (Murillo, y Muñoz-Repiso, 2002). Los directivos facilitan e impulsan el desarrollo profesional, creando una visión compartida de la comunidad, lo que supone romper con el aislamiento e individualismo de las prácticas docentes.

En tal sentido, el enfoque, tal como sugiere el informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2009), requiere maximizar el impacto de la dirección escolar, y convertirlo en un oficio llamativo, y, por tanto, alcanzar la mejora también. Establecen cuatro puntos básicos para generar cambios en el liderazgo y transformación:

- 1) Definir cada función y responsabilidad.
- 2) Fomentar convivencia y distribuir las asignaciones.
- 3) Ejercer un liderazgo atractivo, que provoque aprender a ser proactivos, estimule procesos.
- 4) Estimular conocimientos y actitudes para generar un liderazgo que salga del nicho y lo aprovechemos al máximo.

La realidad de hoy en la educación de República Dominicana demanda directores que contribuyan a elevar la calidad y asuman una renovación en su rol de participación y actualización. Estas actitudes traen consecuencias en una población vulnerable y resilientes. Los directores exponen y

sugieren apertura de las fronteras de liderazgo, ya que la experiencia se distribuye entre muchos, no entre unos pocos (Bennett et al., 2003, p. 7).

En tal sentido, el liderazgo distribuido ha logrado importancia en todo el mundo como un modelo a compartir (Harris, 2013). El liderazgo distribuido provoca una cultura de cambio, vinculando a todos; aprovechar las competencias, destrezas y habilidades del colectivo; y estimular que el liderazgo se manifieste. Esto lejos de excluir compromiso provoca cambios y mejora se impregne en esa institución (Bennet et al., 2003). Demanda un papel importante, para quien asume sus funciones. Consiste en aprovechar las competencias, capacidades, habilidades, destrezas de todos, fundamenta la perspectiva contemporánea: la práctica del liderazgo distribuido en los líderes. Este autor integra teorías de la distribución social, cuya creencia incluye que la función de liderazgo es flexible sobre el trabajo, y la tarea es lograrlo a través de la interacción de múltiples líderes (Spillane, 2006, p. 20). Los docentes que participan de manera activa en los espacios de desarrollo profesional propiciados por el centro, al colaborar con sus colegas docentes en los procesos de mejora, al inspirar confianza profesional en la comunidad educativa, al actuar con honestidad a la hora de hablar del progreso y del comportamiento del estudiante, y al asumir su trabajo como un compromiso moral trascendente, constituyen características con mayor intensidad entre los docentes, cuyos directores propician cambios y mejora continua.

Por lo tanto, la experiencia de los directores y maestros debe estar orientado a que todos son importantes, para el rediseño de la transformación educativa al implementar políticas, tales como: revalorización de la carrera docente, mejora de la calidad educativa, fortalecimiento y modernización de la gestión. Se debe incursionar en el Liderazgo distribuido y el Compromiso de los docentes, así mismo los directores deben involucrar y compartir todas sus acciones y tomar decisiones junto a su equipo, luego de acuerdos y convenios. Por lo tanto, los cambios hacia un nuevo liderazgo podrían coadyuvar políticas, implantar responsabilidad social, identificar adeptos; proporcionar datos destacados, fomentar competencias cognitivas, ejecutar cambios en las líneas de mando, en la delegación y en la toma de decisiones, entre otros. Este planteamiento supone el ejercicio de dirección acorde a los nuevos lineamientos.

Por ello, los directores que logran que la escuela mejore su efectividad y aprenda de sus propios éxitos y fracasos, de manera continua, provocan que los docentes se muestren más dispuestos a colaborar en todo aquello que les requiera el centro educativo. Uno de los retos de la educación es considerar crear comunidades de aprendizajes, para conseguir la construcción colectiva, en donde todos sean co-partícipes de la misma, en la cual se constituyan liderazgo en favor de una educación participativa y colaborativa.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

AGRADECIMIENTO

Al Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña, Santo Domingo, República Dominicana; por motivar el desarrollo de la Investigación.

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Bennett, N., Wise, C., Woods, P. y Harvey, J. A. (2003). Distributed Leadership: A review of literature. Nottingham: NCSL National College for School Leadership. The Open University and University of Gloucestershire. Recuperado de: <https://n9.cl/mgdmw>
- Harris, A. (2013). Distributed Leadership: Friend or Foe? Educational Management Administration and Leadership, 41(5), 545-554. Doi: 10.1177/1741143213497635
- Murillo, F.J., y Muñoz-Repiso, M. (2002). La mejora de la escuela: un cambio de mirada. [The improvement of the school: a change of look] Barcelona: Octaedro. Barcelona. Recuperado de: <https://n9.cl/f5x1c>
- OCDE. (2009). Mejorar el liderazgo escolar. Herramientas de trabajo. [Improving school leadership. Work tools] Revista Educación, 42(1), 1-19. Recuperado de: <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i1.22115>
- Spillane, J. (2006). Distributed Leadership. San Francisco: Jossey-Bass. Spillane, J. y J. Diamond (eds.) (2007), Distributed Leadership in Practice, Teachers College Press, Nueva York, NY.