

Mtra. Sandra Luz Cruz Hernández

sumahluz@hotmail.com

Docentes frente a grupo
Educación Básica; Secundarias Generales

Tema: Modelo Educativo 2016

Eje: Formación y desarrollo profesional docente

Ponencia: Falta de capacitación docente adecuada, pertinente y de calidad.

Desde hace algunos años el personal docente ha sido responsabilizado directamente de los bajos resultados académicos que se han obtenido en evaluaciones nacionales e internacionales, y en general, de los problemas educativos que enfrenta el país; por ello, la propuesta del modelo 2016 ha planteado la necesidad de revisar la formación y el desarrollo profesional docente, su capacitación, actualización y evaluación, como elementos esenciales de la profesionalización requerida para mejorar la calidad de la educación.

No obstante, la responsabilidad que se adjudica a los docentes no es exclusiva; en mayor medida corresponde al Sistema Educativo Nacional por la forma en que ha organizado sus prioridades, ya que se ha deslindado de la profesionalización continua, adecuada, pertinente y de calidad del personal docente, convirtiéndola en una simulación que permite cumplir con un requisito burocrático o en una obligación del profesor, quien debe buscarla de forma externa y autónoma. Laura Frade menciona en un texto emitido hace algún tiempo “Los problemas educativos son un problema social, responsabilidad de todos, pero a alguien debemos culpar y que mejor que a los maestros”. Por ello, es necesario aceptar el trasfondo de dichas problemáticas y aunque se proponga la atención urgente de este rubro, las interrogantes siguen siendo las mismas que en las reformas anteriores: ¿Qué tipo de capacitación se implementará? ¿Quién impartirá dicha profesionalización? ¿Cuándo? ¿Con qué recursos? ¿Qué temas serán prioritarios?, ¿En qué espacios?, etc.

Si bien la propuesta del modelo educativo 2016 manifiesta que: “La profesionalización de los maestros debe comenzar desde su formación inicial y ser un continuo durante toda su vida laboral”. Hay que tomar en cuenta que un alto porcentaje de los docentes adquirieron una formación inicial hace años, con características y necesidades muy distintas a las que se viven hoy; así que el sistema no puede esperar a que su personal, sin capacitación y actualización pertinente, posean las competencias necesarias para atender los retos de la sociedad del siglo XXI y que ellos mismos sean los que

acompañen a los docentes de nuevo ingreso, ya que evidentemente se reproducirán las mismas debilidades.

No solo el docente debe poseer altas expectativas de sus alumnos, el mismo sistema debe de tenerlas, tanto para docentes como con alumnos; no basta pensar que con reducir los contenidos o las horas clase, como en el caso de Biología, los alumnos aprenderán mejor y la situación mejorará. Es necesario que el sistema educativo retome con seriedad la función de profesionalizar a su personal docente para poder exigir que los alumnos obtengan buenos resultados académicos en pruebas nacionales e internacionales y, que a su vez, los docentes alcancen resultados destacados en el proceso de evaluación.

Por ello, son pertinentes las siguientes propuestas:

- a) Es indispensable asignar recursos suficientes para la profesionalización docente, que permita crear un organismo especializado para la capacitación y actualización profesional, dirigido por investigadores educativos; que no solo realicen diagnóstico de necesidades, sino que propongan programas, ejecuten y den seguimiento a este rubro, que no sea ya la estrategia “en cascada”, la cual termin siendo como teléfono descompuesto, y que no garantiza resultados efectivos.
- b) Determinar espacios y tiempos obligatorios, incluidos en las jornadas laborales, para que el personal docente tenga acercamiento con anticipación a los planes y programas que se implementarán, no cuando ya es tiempo de aplicarse; esto permitirá conocerlo a fondo y analizar de forma colegiada su mejor aplicación en el aula para favorecer el logro de aprendizajes ampliamente significativos.
- c) Que los cursos de capacitación y actualización internos que proporcione la SEP sean impartidos por investigadores educativos y por instituciones formadoras de docentes, que garanticen un avance en el fortalecimiento de las competencias docentes.
- d) Que los capacitadores de docentes sean sujetos de exámenes de oposición, y que cumplan requisitos que respalden su trayectoria académica y laboral; es decir, no solo la experiencia sino los conocimientos, habilidades y actitudes docentes que se requieren para esta función.
- e) Que los espacios para recibir la profesionalización no sean opcionales ni en contra turno, sino que sean parte de los días laborables con una programación escalonada a nivel estado.
- f) Que el mérito obtenido en la evaluación de desempeño se incentive de forma adecuada y realmente motivadora para el docente, no sólo en el ámbito laboral, sino

también en el social y económico, lo cual se refleje en la revalorización de la profesión docente y la obtención de una mejor calidad de vida.

- g) Que se dé el respaldo profesional a la función de tutoría, mejorando el proceso de certificación del diplomado, que sea impartido por personal capacitado en el área, adecuado y de calidad, no virtual sino presencial, que promueva el fortalecimiento de habilidades docentes y no sólo la sensibilización o el llenado de formatos.
- h) Si la función de tutoría no ha funcionado es porque la propuesta no ha sido atractiva para los docentes de base, ya que representa horas extra de trabajo y poca remuneración, y para un docente de tiempo completo valdría más la pena, si las 3 horas que debe trabajar con el docente novel fueran parte de su carga horaria y parte de su salario.
- i) Si refuerza el sistema basado en el mérito para la tutoría, es necesario que el tutor tenga no solo experiencia, sino preparación a partir de posgrado y, si es posible con resultados destacados en evaluación de permanencia, para poder ofrecer un mejor acompañamiento.
- j) Que el sistema proporcione seriedad a la tutoría creando un organismo que permita la asignación pertinente de tutores, el seguimiento, reporte, estimación y retroalimentación del proceso a partir de la evaluación diagnóstica y de permanencia al que será sometido el profesor de nuevo ingreso.