

FOROS DE CONSULTA REGIONALES  
PARA LA REVISIÓN DEL MODELO EDUCATIVO Y LA PROPUESTA CURRICULAR 2016

Maestra: Alma Fernández Campos

Centro de Estudios Tecnológicos industrial y de servicios no. 16

EJE: FORMACION Y DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

El modelo educativo 2016 exige maestros mejor preparados para lograr la transformación de la educación, y para esto, se requiere de una revisión de la formación y el desarrollo profesional docente, porque queremos maestros de calidad, pero ¿qué es la calidad?

-Tal vez para la sociedad es que responda a las necesidades de su localidad.

-Tal vez para el maestro es cumplir con sus deberes dentro del aula y mejorar su desarrollo profesional y personal.

*En estos dos ámbitos, el maestro busca de prepararse en su área disciplinar, conocer y dominar la pedagogía, perfeccionar la tutoría, y la elaboración de ECAS y muchos otros campos y áreas que le permitan ampliar el currículo de maestro.*

-Tal vez para las autoridades la calidad es que el maestro consiga un resultado en su evaluación de destacado y excelente, porque ya la idoneidad no se premia.

*Para lograr estos resultados el maestro presenta una evaluación de conocimientos, una evaluación en su área disciplinar, una evaluación en elaborar planeación didáctica, presenta evidencias de trabajo en el aula y la autoridad del plantel entrega un informe de tu buena conducta y participación en la mejora dentro del plantel.*

-Yo creo que cualquiera de las tres concepciones son válidas porque lo que se busca es que los procesos educativos tengan impacto en la sociedad.

Pues bien, la profesionalización de los maestros debe comenzar desde su formación inicial y ser un continuo durante toda su vida laboral (*lo dice en el modelo educativo 2016 documento en pdf*). También menciona que los maestros deben contar con el apoyo necesario para facilitar su quehacer como educadores y contribuir a su desarrollo profesional, y partiendo de este planteamiento:

Comparto las siguientes propuestas:

1. Clarificar los procesos de evaluación separando los procesos de promoción entre los de nuevo ingreso y los que ya estamos activos antes de la entrada en vigor de la Reforma.
2. Que la promoción éste sujeta al resultado de la evaluación, en calidad de idoneidad y que no se vea como un premio sino más bien como un derecho al desarrollo profesional. Considerando que cuando un alumno acredita la materia, se hace acreedor a un certificado que avala su aprendizaje aun cuando su resultado sea de 6 a 10. Por lo tanto, si evaluamos por competencias, se está verificando la competencia en la que el alumno sabe o no sabe, y si el resultado de la evaluación es Idóneo quiere decir que el maestro es competente en el área de la educación.
3. Dar una respuesta pronta al derecho de crecimiento en categoría porque este proceso se ha detenido dos años y está violentando nuestros derechos hacia la mejora de nuestra situación laboral, además de que no puede verse como una alternativa de elección, o formar parte de un premio por haber sido destacado o excelente, porque si el maestro fue idóneo, entonces es competente.
4. Que el maestro idóneo pueda acceder al escalafón con la certeza de que no se ponga en juego el recurso presupuestal y su condición laboral.
5. Revisar los lineamientos de evaluación para el Componente profesional donde la nube aún sigue siendo negra, y que ya se abrió la convocatoria en este septiembre del 2016, con la incertidumbre de quién y cómo seremos evaluados.
6. Revisar los perfiles de profesionalización porque existe una irregularidad hacia lo que se propone en el texto del modelo educativo, donde se demanda maestros preparados en el área de pedagogía y la incongruencia está en que la promoción y clasificación de perfiles, se encuentra limitado el maestro con preparación pedagógica, entonces si revisamos los perfiles y comparamos lo que propone el modelo educativo con base al rol que juega la pedagogía en el quehacer académico me surge la pregunta ¿Cuál será la función de un maestro que ésta preparado en el campo de la pedagogía?, en mi punto de vista, más que función debería ser parte del currículo de un buen maestro, y esto forma parte de un estímulo al desempeño, al igual que el curso de competencia docente. ¿Dónde queda la preparación académica en obtener la licenciatura, la maestría o un doctorado? Las grandes instituciones se reconocen por contar con maestros de formación académica.
7. Que los organismos que se Integren para informar al maestro de los resultados y atender sus demandas de desarrollo realmente proporcionen información que le resulte valiosa, que sea pronta y que sea para mejorar su trabajo en el aula.

En conclusión:

Si en lo personal, me someto a la evaluación de desempeño voluntariamente y pensando en que mi resultado sea destacado o excelente, quiero preguntar a las autoridades a qué tipo de premio

me voy a hacer acreedora, cuando en la convocatoria dice que estos premios están sujetos a presupuesto y vacantes. O mejor aún, si se estandarizan las categorías basándose en que la ley dice que a trabajos iguales salarios iguales. Si todos estamos en el trabajo en aula, atendemos a grupos de 50 alumnos, participamos en la evaluación, es que somos por igual maestros y deberíamos ganar lo mismo. Pongamos un ejemplo: un técnico docente su salario es de cuatro mil pesos a ocho mil pesos, al mes y un maestro Titular, su salario es de dieciocho mil pesos a treinta mil pesos y ambos son maestros preparados, atienden el mismo número de alumnos, en el mismo nivel, del mismo plantel, del mismo subsistema, yo no veo la diferencia, ¿tú, si la ves?