

NOMBRE: JUAN MANUEL GONZÁLEZ GONZÁLEZ

NIVEL EDUCATIVO: BÁSICO, SUBSISTEMA SECUNDARIA TÉCNICAS

TEMÁTICA: MODELO EDUCATIVO 2016. “FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE”.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

El documento sobre el modelo educativo 2016 establece sobre este eje que “La profesionalización de los maestros debe comenzar desde su formación inicial y ser un continuo durante toda su vida laboral. Como la investigación en torno al aprendizaje ha demostrado, el rol del docente es esencial para que los estudiantes aprendan y logren trascender los obstáculos de su contexto. Un buen maestro debe tener altas expectativas sobre el desempeño de sus alumnos y, partiendo del punto en el que los encuentra, llevarlos a que desarrollen su máximo potencial”.

A pesar de ello

Los maestros carecen y están limitados en el acceso a los recursos pedagógicos innovadores, a una formación y capacitación continua, así como a una asesoría técnica–pedagógica para trabajar de manera planeada, actualizada, orientada al aprendizaje de los alumnos y la solución a los problemas diarios y diversos que se presentan en el aula.

CONSIDERANDO QUE:

- El primer aspecto sobre el que es necesario trabajar es la evaluación docente en sus diferentes aristas: ingreso, diagnóstico, permanencia y promoción. Para atender este rubro, la autoridad dio origen al Servicio Profesional Docente, institución encargada de plantear, organizar y establecer convocatorias, parámetros, calendarios y demás insumos necesarios para llevar estos procesos de evaluación. Además de esta institución, se le otorgó mayor autonomía al INEE, el cual ha contratado de manera subrogada al CENEVAL y al ILCE, para llevar a cabo esta titánica labor. La evaluación docente que se ha vivido en esta primera etapa ha dejado más sin sabores y molestias, que agrado (a excepción de aquellos afortunados con el estímulo

económico o de horas base), lo anterior, debido principalmente a la desorganización, la desinformación, el desconocimiento y la unilateralidad que se ha mostrado en el proceso. Aunado a ello, la entrega de los reportes de evaluación que se entregan a los maestros, manifiestan solamente aquellos rasgos en los que no alcanzaron una idoneidad, sin establecer de manera puntual aquellos elementos finos de su práctica en los que se debe mejorar.

- Una evaluación formativa, como la que plantea el sistema, debe permitir conocer las necesidades reales de formación o áreas de oportunidad que permitan integrar un plan de atención a todos los docentes que lo necesiten para mejorar su práctica.
- Las oportunidades de capacitación, actualización o formación de los docentes son limitadas o caras, implican la inversión de tiempo y de recursos que en ocasiones, ni docente ni autoridad, están dispuestos a dar. Lo anterior limita el uso de elementos como las TIC's, la integración de la evaluación formativa en el proceso educativo, el uso de diferentes materiales didácticos, el abordaje de técnicas y estrategias didácticas que sean atractivas y posibles de realizar en los diferentes contextos.
- El acompañamiento técnico-pedagógico al docente es otro elemento que es necesario atender. ¿Quién acompaña?, ¿cómo acompaña?, ¿con qué frecuencia lo hace? Una propuesta fue el trabajo de tutoría que no llegó a desarrollarse de la mejor forma debido a diferentes elementos como el ser poco atractivo a quien realizaría la actividad, las limitantes teórico-prácticas de quien iba a realizarlo, convertirla en una "obligación" para directivos, situación negativa para un proceso de esta envergadura.

Por lo anterior se presentan las siguientes **propuestas**:

- Dar a conocer a los maestros, tal como lo plantea la evaluación formativa, aquellos instrumentos de evaluación que han de aplicarse para su proceso de evaluación. No solamente los productos que deberán de presentarse, sino las condiciones que cada uno de ellos debe guardar y poseer.

- Prontitud y difusión amplia sobre los calendarios, convocatorias, así como las guías técnicas y académicas del proceso de evaluación.
- Entregar un informe personalizado del proceso de evaluación que INCLUYA, de manera específica y concreta, sus necesidades de formación, capacitación y/o actualización.
- Generar un mapa nacional de necesidades educativas de los docentes, estableciendo un catálogo de opciones para su desarrollo profesional, cercano, accesible y de buen nivel, entre otras cualidades. En lo personal se considera necesario trabajar sobre:
 - Planeación
 - Evaluación en el aula
 - Uso de las TIC's.
 - Elaboración de materiales didácticos
 - Lectura y redacción
 - Otros
- Establecer acuerdos con diferentes instituciones que se encargan de capacitar, actualizar y/o formar a los docentes, facilitando el acceso o ingreso a esas instituciones.
- Generar un proceso de acceso a becas para posgrado, abierto a todos los interesados, mediante un proceso transparente de asignación y brindando todas las oportunidades a los beneficiados. Así mismo, solicitar a los beneficiados que, al concluir sus estudios, regresen a su estado, municipio o región a impartir cursos, diplomados, capacitaciones y/o actualizaciones. Lo anterior debido a que a pesar de tener gente muy capaz y con estudios en el extranjero, no aportan nada a los maestros del aula; sus aportaciones y/o teorías se quedan lejos de las aulas.