

Nivel educativo: educación básica

Tema: Propuesta de Modelo Educativo 2016, eje: Formación y desarrollo profesional docente.

Los retos que enfrenta la propuesta del Modelo Educativo 2016 son vastos, polémicos y profundos; sin embargo, la implementación de una evaluación a los docentes del país ha dejado experiencias y aprendizajes que pueden aprovecharse para reflexionar, criticar y proponer. En la presente ponencia y, de acuerdo con las reuniones promovidas por la zona I, bajo la supervisión del maestro Víctor Torres, se pretende configurar una propuesta de evaluación formativa e integral que tenga un impacto real en el desarrollo profesional de los docentes en México partiendo de la propuesta de dicho Modelo y, específicamente en el apartado de Formación y desarrollo profesional docente y sus dos primeras vertientes.

Es importante destacar que los instrumentos para la obtención de información que se utilizaron como fuente argumentativa de la presente ponencia fueron los siguientes: la apertura y uso de un blog en el que los compañeros vertieran sus opiniones personales sobre los temas de esta ponencia, la búsqueda y análisis de estadísticas arrojadas por la DEPOE, elaboración de un guion de entrevista que concentró información, datos y opiniones de los maestros que fueron evaluados en nuestra zona, y la investigación sobre instancias responsables de la actualización y profesionalización docente como los centros de maestros, sinadep, etc.

Según las estadísticas, de los 195 profesores evaluados en el estado de Querétaro, en el nivel de secundarias generales, los resultados que arroja la evaluación en sus diversas etapas fueron los siguientes: 14% en insuficiente, 33% en suficiente, 45% en bueno y 8% en destacado. A partir de estos resultados, se puede afirmar que 27 compañeros con los que trabajamos a diario en las diferentes escuelas deberían someterse a una regularización y actualización de conocimientos sobre la práctica docente, pues como señala el planteamiento pedagógico en la propuesta del Modelo educativo 2016 "...esta evaluación... siempre deberá aportar información que a los maestros les resulte valiosa para mejorar su trabajo." (P. 55).

Actualmente, la instancia estatal de formación continua, que está bajo la dirección del Lic. Gregorio Meza Martínez, tiene a su cargo 7 centros de maestros ubicados en diferentes puntos a lo largo del estado. El centro de maestros No. 1 que se encuentra en esta ciudad no oferta a los docentes interesados ningún servicio de capacitación, actualización o superación presencial en este momento. Las funciones que al día de hoy se realizan corresponden únicamente a la atención de las peticiones que los centros educativos manifiestan como una necesidad, por ejemplo el trabajo con regletas, u oferta en línea la conducción de la enseñanza y trabajo en el aula, la reflexión de la práctica docente y la planeación argumentada y el aprendizaje por proyectos. Cabe mencionar que las condiciones físicas con las que cuenta este centro de maestros son insuficientes para atender y capacitar a todo el magisterio queretano.

Otras instancias que ofertan cursos y diplomados para la actualización son el sistema nacional de desarrollo profesional docente y el centro de actualización del magisterio. El primero es una plataforma virtual que ofrece cursos en línea; el segundo, cursos de verano, diplomados, cursos de titulación y talleres.

En todos los servicios de actualización, capacitación y superación profesional, como los antes mencionados, es el maestro quien debe acercarse y acceder a estos; sin embargo, se merma su servicio por la poca oferta y difusión entre los profesores, así como su impacto real en la mejora de la práctica docente, en específico a los profesores que resultaron insuficientes. En síntesis, los 27 compañeros se encuentran en el desamparo académico, ya que ningún curso o taller cubre sus necesidades específicas.

Es de todos sabido que la preparación de los docentes en México tiene graves deficiencias, las cuales se han resarcido a trav

Retomando el contenido de la propuesta del Modelo Educativo se "...propone la perfección del diseño y los procesos de evaluación... Poniéndolos como objeto de revisión permanente para que respondan cada vez mejor al propósito de impulsar el desarrollo profesional de los maestros en los variados contextos en que se lleva a cabo su trabajo..." Por lo que nuestra propuesta es la desaparición de una evaluación para la permanencia, pues le da un fin punitivo contradiciendo lo que el Modelo señala.

Para una evaluación integral y formativa que ayude al desarrollo profesional del maestro, los profesores de la zona I consideramos los siguientes elementos que pudieran configurar una evaluación más completa:

1. Valorar las prácticas pedagógicas desarrolladas en el aula a través del llenado de un guión de observación que retome un muestreo de los involucrados en el grupo o grupos del profesor evaluado como padres, alumnos, directivo y compañeros de trabajo.
2. Considerar el desempeño de los alumnos en evaluaciones internacionales y/o nacionales existentes o de nueva creación.
3. Implementar la etapa 5, como la que tomaron los profesores de inglés, en la que se considere el dominio de los contenidos del programa propios de cada asignatura, siendo ésta una evaluación complementaria.
4. Preponderar el contexto de la comunidad educativa en donde se desenvuelve el maestro a evaluar.
5. Diseñar evaluaciones formativas que partan de un diagnóstico y de diferentes etapas (inicio, medio y fin de ciclo escolar) para demostrar avances, después de implementar recursos que mejoren la práctica docente.
6. Establecer criterios o indicadores que permitan una autoevaluación, mismos que debieran ser conocidos por todos los docentes con el fin de analizar la propia práctica y hacer objetiva la retroalimentación de expertos que funjan como tutores o asesores. Estos indicadores tendría que considerar aspectos como los recursos

que se despliegan para atender un ambiente de trabajo, recursos didácticos que se empleen para enseñar los contenidos específicos del grado y materia y la atención específica que el docente proporcione a alumnos con dificultades de aprendizaje, entre otros. Este tipo de instrumento con los criterios o indicadores los tendría que construir expertos avalados por el INEE.

En el aspecto administrativo, la primera etapa de evaluación tuvo una serie de errores respecto a tiempo y forma, por lo que nuestra propuesta gira en torno a:

7. Dar a conocer de manera oportuna y ordenada la información respecto de los criterios, etapas y procesos de la evaluación docente.
8. Que se motive al docente para que participe en una evaluación voluntaria que represente beneficios en diversos ámbitos de su vida personal y profesional.
9. Que el SNTE no cambie las funciones de su naturaleza al utilizar los recursos del gremio magisterial en plataformas virtuales que no tienen un impacto profundo en el desarrollo profesional de los docentes.

En el ámbito de desarrollo profesional docente proponemos:

10. La creación de la figura de los ATP (asesores técnico-pedagógicos) quienes fungirían como expertos que puedan capacitar a los docentes antes y después de ser evaluados. Proponemos que mínimamente exista un ATP por asignatura, por zona. Lo que es igual a 11 especialistas por zona, cada uno más cerca de cada maestro. De esta forma se conocerían en la realidad el trabajo arduo que se realiza en las aulas.
11. Contar con mecanismos que estimulen y motiven, además de obviar con ello la evaluación de los docentes cuando participen como ponentes en foros de especialistas o publiquen sus experiencias exitosas en revistas especializadas.
12. Promover a nivel de zona, cursos con expertos en didácticas específicas para capacitar docentes de manera continua, así como retomar espacios colegiados en donde se lleven a cabo capacitaciones específicas en las disciplinas de enseñanza.
13. Contar con un seguimiento real y efectivo de los docentes después de haber sido evaluados, sin importar el nivel de desempeño que hayan obtenido, de tal forma que todos puedan enriquecer su práctica diaria.
14. Aprovechar las reuniones de CTE para abordar temas educativos que den respuesta a las necesidades propias de cada escuela, pues en muchas ocasiones las guías para el trabajo en estos espacios solo contempla aspectos administrativos u operativos, pero no didácticos o pedagógicos.