

NIVEL: EDUCACIÓN BÁSICA

DOCUMENTO DE ANÁLISIS: MODELO EDUCATIVO

TEMA: EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

El Modelo Educativo 2016, en su apartado de Desarrollo Profesional Docente plantea de manera muy acertada que *se requiere de una revisión de la formación y desarrollo profesional docente y que dicha profesionalización debe ser un continuo a lo largo de su vida profesional*. Es por ello que el modelo expone diversas ideas para dar cumplimiento a este rubro.

Al hacer una lectura del tema, salen a relucir diversas inquietudes, principalmente en los cómo. Esto derivado de la observación de la realidad así como del diálogo con compañeros docentes, con lo que me puedo atrever a decir que dichas inquietudes son generalizadas.

El Modelo Educativo menciona que *los nuevos maestros tienen derecho a recibir el acompañamiento de un tutor durante los primeros dos años de ejercicio profesional*. Sin embargo, en la realidad, hay docentes de nuevo ingreso o que se promovieron de función y que no han recibido dichas tutorías, ya sea por falta de tutores o porque los tiempos reales no permiten que así sea.

En cuanto al fortalecimiento de los asesores técnico pedagógicos y que como bien dice el Modelo, *debe de ser un mecanismo centrado en identificar las necesidades de formación de las escuelas para apoyarlas en su propio ámbito, con el concurso de los centros de maestros y de las supervisiones*, la realidad nos ha demostrado que la función del ATP sigue considerándose como mero administrativo, utilizando la mayor parte de su tiempo laboral en cumplir con funciones de oficina. De igual manera se observan los centros de maestros abandonados, sin presupuesto e incluso cerrando sus instalaciones.

En cuanto a *privilegiar el trabajo colaborativo y colegiado como mecanismo de articulación del quehacer escolar*, los Consejos Técnicos Escolares son el espacio idóneo para lograr este punto. Sin

embargo no se ha cumplido con esta función de los CTE, ya que la mayor parte del tiempo dedicado a ellos es utilizado para llenar cuadros y cumplir con la documentación requerida en las guías.

El Modelo nos dice también que *en los procesos de formación docente deberá impulsarse la participación de las instituciones de Educación Superior y las escuelas normales con el fin de ampliar las opciones de formación, actualización y desarrollo profesional*. Es necesario exponer aquí que la Normal es, históricamente, la institución formadora de docentes y que su aportación en cuanto al seguimiento del trayecto formativo de los docentes, brindando actualizaciones y opciones de formación tanto para nuevos docentes como para docentes en servicio, es indispensable e invaluable, sin embargo asusta aquí las expresiones que la misma Secretaría de Educación Pública ha hecho en cuanto a las normales jactándose incluso de quitarles la exclusividad como formadores de docentes.

En otro punto del tema se dice que *es necesario contemplar, entre otras posibilidades, la promoción a cargos de dirección o supervisión, el nombramiento como asesores técnico pedagógicos temporales o permanentes, los movimientos laterales temporales, la promoción sin cambio de función, y la asignación de un mayor número de horas de clase*, sin embargo aquí resaltan diferentes situaciones que han causado inconformidad en dichas promociones. Principalmente el acompañamiento y tutorías a quienes han logrado una promoción, la falta de pagos y en cuanto a los ATP's la falta de un nombramiento, e incluso resalta aquí que no se contemple ya como una promoción.

Con base en la revisión de estos puntos propongo:

Quienes consiguen ingresar al servicio considero innecesario que se les evalúe inmediatamente un año después de haber logrado el ingreso, así como un año después otra vez para validar su ingreso, esto genera gastos e incertidumbre laboral, principalmente porque pareciera que el mismo sistema desconfía de sus propios procesos de evaluación y de formación.

Las tutorías no están cumpliéndose a cabalidad debido a la falta de tutores y los tiempos designados para ello, por lo que considero necesario que el superior inmediato sea el encargado de brindar dicha tutoría, la cual debe de realizarse estrictamente dentro del horario laboral del tutorado y del tutor. Así mismo aprovechar los espacios de Consejo Técnico para reforzar las tutorías mediante la revisión de temas y contenidos propios del tutorado.

Por ello, es indispensable reestructurar los Consejos Técnicos, obviar las cuestiones administrativas para que de esta forma se privilegie el trabajo pedagógico, el intercambio de experiencias y el trabajo colaborativo entre docentes.

En cuestión del trabajo de Asesoría Técnico Pedagógica, los docentes que obtuvieron su promoción a dicho cargo, es necesario darles un nombramiento como tal, reconocer que el haber obtenido dicho nombramiento significa una promoción, con todo lo que conlleva dicha palabra, respetar los lineamientos de la función, así como ampliar su jornada laboral a tiempo completo, para poder dar asesoría y seguimiento a las escuelas de la zona escolar, así como atender las necesidades de los docentes, ya que con tiempos de media jornada esta actividad resulta inviable.

En cuanto a las promociones a funciones de Director y Supervisión es necesario reconocer que, además de las cuestiones intelectuales necesarias contempladas en la evaluación de promoción, para ascender a dichos cargos se requiere de experiencia, la cual se obtiene sólo a través de la práctica y del tiempo. De aquí la necesidad de que quienes aspiren a obtener dichos cargos deberían de cumplir con un mínimo de años laborados en la función inmediata anterior.

Finalmente es necesario reconocer que las Escuelas Normales han sido y deben de seguir siendo las Instituciones encargadas de formar docentes. El abrir una convocatoria para ser docente de educación básica a profesionistas que no decidieron como primera opción el estudiar para profesores resulta un claro retroceso en el ámbito educativo. Es por ello que se debe fortalecer a las Normales pedagógica y económicamente, para que sigan siendo las únicas escuelas formadoras de maestros, así como también tener la capacidad de brindar oportunidades de especialidad, posgrado, capacitación y actualización a docentes en servicio.