

Nivel educativo: educación básica
Tema: Propuesta de Modelo Educativo 2016
Eje: Formación y desarrollo profesional docente.

HACIA UNA EVALUACIÓN INTEGRAL Y FORMATIVA EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DEL MAESTRO II

PONENCIA ELABORADA Y PRESENTADA POR PROFESORES DE LA ZONA ESCOLAR 01
DE SECUNDARIAS GENERALES

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 y proponer. En la presente ponencia y, de acuerdo con las reuniones promovidas por la zona I de Secundarias Generales, 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. Esta propuesta está centrada en lo que plantea dicho Modelo y, específicamente en el eje Formación y desarrollo profesional docente, en sus dos primeros subtemas.

Retomando el contenido de la propuesta del Modelo Educativo en donde se señala que “...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...” nos permite proponer concretamente la desaparición de una evaluación para la permanencia, pues le da un fin punitivo contradiciendo lo que el Modelo puntualiza. Mantener el esquema utilizado en esta primera etapa, sería un grave error, pues se estandariza la educación, promoviendo actitudes de poco o nulo crecimiento profesional y, por supuesto, se ha demostrado que no existe un impacto positivo en el aula ni con los estudiantes de educación básica.

Consideramos que la transformación del sistema educativo nacional deberá ponderar desde la creación de espacios y contenidos acordes a las necesidades de los docentes hasta el entendimiento de que somos un país plural con diversas problemáticas, propias de cada región, de cada comunidad, de cada escuela y que estos espacios y contenidos deberán ir de la mano de la motivación e interés de los docentes por capacitarse constantemente. Después de reflexionar y de revisar los procesos de aprendizaje de los docentes, entonces y sólo entonces, se podrá hablar de una evaluación con miras a mejorar los mecanismos de enseñanza. Evaluar antes de capacitar no tiene sentido.

Se puede concluir que esta etapa de evaluación arroja como resultado que, el profesor no es el que incumple con los estándares solicitados, sino que la falta de idoneidad es el sistema que lo arroja. Los grandes ideales de la educación quedarán solo en propuestas, mientras no se comprenda que el ámbito laboral no es el mismo que el educativo. Si existiera un interés real por la educación de la sociedad Mexicana,

éste sería el momento de dar importancia al desarrollo profesional y a la evaluación formativa e integral de los docentes; por lo que los profesores y directivos de la Zona Escolar No. 1 de Secundarias Generales, consideramos necesarios los siguientes elementos para configurar una evaluación más completa:

- 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 (padres, alumnos, directivo y compañeros de trabajo).
- Considerar el desempeño de los alumnos que atiende el maestro en evaluaciones externas e internas existentes.
- Implementar la etapa 5, como la que tuvieron los profesores de inglés, en la que se valore el dominio de los contenidos del programa propios de cada asignatura, siendo ésta una evaluación complementaria.
- Considerar el contexto de la comunidad educativa en donde se desenvuelve el maestro a evaluar.
- Diseñar evaluaciones formativas que partan de un diagnóstico y de diferentes etapas (inicio, medio y fin de ciclo escolar) que muestren evidencias de los avances en el desarrollo y desempeño profesional docente, después de implementar recursos que mejoren la práctica educativa.
- Establecer criterios o indicadores que permitan una autoevaluación docente, mismos que debieran ser conocidos por todos los involucrados 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 diversos requerimientos de la intervención pedagógica: estrategias que propicien ambientes de aprendizaje, la aplicación de recursos didácticos que favorezcan el aprendizaje específico del grado y materia y la atención que el docente proporcione a alumnos con necesidades educativas especiales, entre otros. Este tipo de instrumento debiera ser construido por 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:

- Dar a conocer de manera oportuna y completa la información respecto de los criterios, etapas y procesos de la evaluación docente.
- Que se motive al docente para que participe en una evaluación voluntaria que represente beneficios en diversos ámbitos de su vida personal y profesional.
- 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:

- Cumplimiento cabal de lo que señala el mismo Modelo sobre la figura de los ATP¹ (asesores técnico-pedagógicos) quienes fungirían como expertos que

¹ Se muestra la cita para fortalecer esta propuesta: “Para la mejora continua de la labor docente... se destaca el fortalecimiento de los asesores técnico pedagógico cuya función es orientar, apoyar y acompañar a los docentes para lograr una mejoría tanto de los aprendizajes de los alumnos como de la formación docente.”.

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 conocería en la realidad el trabajo arduo que se realiza en las aulas.

- 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.
- 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 curriculares y pedagógicas.
- 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.
- 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.

Para concluir esta propuesta, se hace la invitación a revisar el documento *Evaluación de desempeño de docentes, directivos y supervisores en Educación Básica y Media Superior de México, Análisis y evaluación de su implementación 2015-2016* en particular, el capítulo: Informe Final, Parte I, publicado en Santiago de Chile el 30 de agosto de este año, pues hemos encontrado algunas similitudes entre nuestras propuestas y dicho informe.

Los resultados serán deseables cuando el maestro encuentre la evaluación atractiva y motivante, de cuyos resultados aprenda y se beneficien sus alumnos. Estamos convencidos que si la evaluación fuese integral y formativa, los ideales de la educación se cristalizarán en las aulas.