

UN NUEVO MODELO EDUCATIVO CON LOS MISMOS RECURSOS HUMANOS

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

El currículo propuesto en la presente reforma implica una redistribución no solo de tiempos en las asignaturas, sino de personal docente.

Me queda claro que el nuevo modelo educativo va definiendo cada vez con más precisión hacia dónde se intenta evolucionar en materia educativa, mientras se fortalecen los fines de la educación, y se precisan ejes para reorganizar los componentes del sistema educativo, creo comprender hacia dónde vamos, pero a veces no es suficiente cambiar términos o redistribuir la carga horaria para provocar un verdadero cambio o garantizar la calidad de la educación. Es en el proceso de aterrizar una reforma hasta el aula, donde además de tiempo, se requiere de un acompañamiento efectivo a todos los niveles del sistema.

Apostar al proceso de evaluación el cambio, no ha sido suficiente, y apostar a la capacitación del docente que ya ha permanecido en el servicio durante muchos años y que hoy no tiene opción de retirarse del servicio, no va a ser suficiente tampoco, si no se realiza ese acompañamiento, primero, sin el señalamiento de que es resultado de una evaluación fallida y después si no es eficaz.

Un docente no va a aceptar con agrado un acompañamiento en el mejoramiento de su práctica docente, si se da como consecuencia de demostrar su ineptitud por no ser idóneo. Y tampoco si no es de forma diferente a la que se le ha brindado hasta el momento.

PROPUESTA

Lo primero es cambiar el tipo de evaluación, sugirió en conferencia el Dr. Pío Quinto Ricardo Ojeda Monroy, que se evalúe al Docente no en factores de desempeño, sino en elementos de su práctica docente, porque de esa forma impactará directamente donde es importante y donde si mejorará la calidad de la educación, que es en el aula, y la propuesta es ofertar un acompañamiento eficaz a todos los maestros, desde su práctica docente.

Una vez detectadas las áreas de oportunidad donde se deba de actuar, nuestra autoridad académica, deberá asumir la responsabilidad de esta capacitación y acompañamiento académico para que realmente sea eficiente.

No podrán surgir espontáneamente y de manera asertiva, rutas de mejora, mientras los docentes todavía no comprendan, por ejemplo lo que es. Basta saber la edad promedio de los docentes en Educación Secundaria, para saber qué formación tuvieron y qué elementos no estuvieron presentes en su formación inicial.

Es suficiente consultar el número de maestros que han acudido a instancias de capacitación por su cuenta o que participan en cursos en línea actualmente, para descubrir cuán lejos estamos de un acompañamiento eficiente en nuestra profesionalización.

¿Quiénes son los maestros que van atender los grupos cuyas asignaturas han sido liberadas de la currícula? Ocurre el mismo fenómeno que en la adecuación de la currícula del 93, Maestros que enseñaban en un taller con un perfil solo para eso, tuvieron que atender grupos con una asignatura que ni siquiera contó con un plan de estudios durante dos años; hoy sucederá lo mismo, un Docente en el área de Tecnología es quien quedará libre para atender un grupo de Ciencias y Tecnología Química por ejemplo, y seguro es, que su perfil no cubre el requerimiento. Así como el Docente de Formación Cívica y Ética, será el que atienda a los grupos para sus asignaturas que corresponden a Autonomía curricular y dicho sea de paso, duplicará de nuevo el número de grupos que atiende. Otra vez un problema laboral a partir de los cambios curriculares.

Es justamente por este grupo de maestros que no son nativos digitales y que aún se mantendrán en servicio por más de una década, por quien será ineficaz la oferta de herramientas virtuales o mixtas, que son las que ya están disponibles. Es el trabajo de Asesores Técnico Pedagógicos en la opción presencial, el que es emergente eficientizar para ellos o iniciar también con carácter emergente una capacitación en HDT sin simulaciones, con equipos funcionando y personal externo de tiempo completo mientras dure la capacitación y personal retirado del servicio, aunque sea escalonadamente para esa capacitación.

La Gestión del talento humano que conforma el personal de las escuelas, requiere de un trato eficaz en su capacitación en pro de su redignificación.

Dra. Alicia Xicoténcatl Ramírez.