

Ley del Sistema para la Mejora Continua de la Educación

Introducción

El decreto que reforma el Artículo 3º. Constitucional emitido el 15 de mayo del presente año señala como una de sus relevantes adecuaciones el reconocimiento de las maestras y los maestros como agentes fundamentales del proceso educativo y se reconoce su contribución a la transformación social, “...Tendrán **derecho** a acceder a un Sistema Integral de Formación, de capacitación y de actualización”.

Es preciso reflexionar sobre lo que esto conlleva, enfatizando en que el desarrollo profesional de los docentes comienza desde que los profesores cursan sus estudios de formación inicial en las Escuelas Normales o Instituciones de índole pedagógico que proveen en nuestro país de estos saberes. Por tanto, el Sistema Integral de formación, capacitación y de actualización es una práctica que abarca el desarrollo a lo largo de todo el desempeño laboral de los maestros y maestras hasta su jubilación.

A pesar de que la ley refería la obligatoriedad de la Autoridad Educativa de ofrecer recursos de formación continua entre los docentes, durante muchos años ha sido en gran medida responsabilidad atribuida única y exclusivamente a los propios maestros y maestras.

Dicha formación, capacitación y actualización debe responder a los objetivos que se haya planteado en el Sistema Educativo Nacional (SEN) y por tanto derivados de estudios, investigaciones especializadas y evaluaciones diagnósticas, formativas e integrales que contribuyan a la mejora continua.

Ahora bien, la reforma al artículo 3º. Señala además la creación del Sistema Nacional para la Mejora Continua de la Educación, marcando como uno de sus principales responsabilidades la de realizar estudios, investigaciones especializadas y evaluaciones diagnósticas, formativas e integrales del Sistema Educativo Nacional.

Desarrollo

La presente propuesta se centra en que el Sistema Nacional de Mejora Continua, tenga a su cargo atribuciones conducentes a fortalecer el estado de la educación en México.

Para conocer o tener una idea del diagnóstico del Sistema Educativo es necesario realizar investigaciones especializadas, con una diversidad de indicadores dependiendo del contexto en que se lleve a cabo la práctica docente. Indagar la utilidad de la formación, capacitación y actualización que se ha brindado a los docentes en el último sexenio.

Las indagaciones que se han llevado a cabo, por lo regular se centran en la descripción y hallazgos de problemas en la educación, por lo que se considera que hace falta impulsar la investigación acción, para retomar proyectos puestos en marcha que resolvieron situaciones o cumplieron con objetivos de mejora.

Es necesario generar instrumentos cualitativos en los cuales se consideren indicadores sobre cómo se han llevado a cabo las últimas capacitaciones para los docentes, tomando en cuenta las fortalezas y debilidades con las que se han encontrado al desarrollar trabajo en las plataformas virtuales, y ante esto considerar si en verdad es lo suficientemente útil o se requieren más equipos especializados, es decir, no dejar a un lado el apoyo presencial.

Los indicadores de resultados de la mejora continua de la educación se deben centrar en el desempeño y resultados que obtenga el docente de acuerdo a sus posibilidades, reiterando que se habla de inclusión y equidad, sin embargo, no se pueden esperar los mismos resultados cuando se tiene tanta diversidad en el aula. Los resultados deben de ser comparables al antes y después en cada espacio, tomando en cuenta que las posibilidades de las escuelas y contextos no son las mismas.

Las instancia evaluadoras, para generar instrumentos de evaluación, deberán centrarse en la capacitación previa que reciban los docentes, ya que se proporciona material o bibliografía, en la cual la mayoría de los profesores se

prepara, tratando de obtener una evaluación exitosa, sin embargo al diseñar reactivos para estos instrumentos en muchas de las ocasiones utilizan otros materiales o recursos, e incluso la complejidad es subjetiva, por lo tanto toda esa preparación pasa a segundo término, quedando nulo el esfuerzo de los maestros, desmotivándolos ante continuar capacitándose y actualizándose de manera continua.

Dichas instancias evaluadoras deben de generar indicadores de evaluación en las que se incluya la participación de personal o tutores, que puedan asistir a observar y dar seguimiento a la práctica docente, los cuales no solamente se centren en contenidos y conocimientos de los maestros, ya que éstos son muy importantes, pero no valoran situaciones cotidianas que constantemente se presentan de manera inesperada en el aula.

Capacitar a los maestros en manuales de prevención ante situaciones de riesgo ha sido benéfico, pero hay que estar conscientes que al revisarlos y comprenderlos en teoría no implica que en la realidad puedan llevarse a cabo como tal y que tener alumnos a cargo es una responsabilidad que va más allá de lo establecido en estos documentos, en los cuales se podría ser más accesible en cuanto a medidas de actuación.

Construir lineamientos en los que se describa una valoración objetiva en cuanto al desarrollo de los docentes, que den pie a que el centro de la educación sean los alumnos y que no se planteen en las escuelas objetivos y metas inaccesibles. Preparar a directivos y docentes sobre cómo interpretar dichos lineamientos, ya que hay aspectos muy ambiguos en los documentos normativos, y se ha convertido en problema y total descontrol en los maestros, teniendo un impacto negativo en los estudiantes. Que se prepare a los docentes para involucrarse más en la planeación estratégica, proporcionando el conocimiento que en realidad se requiere para la organización, profesionalización, detección precisa de problemas de las dimensiones de la gestión escolar, puesto que regularmente en este aspecto suele enfocarse más hacia los directivos.

Se propone de igual manera que entre las autoridades se encuentren personas altamente especializadas en el tema de materia educativa, que tengan un dominio de plan y programas de estudio en los niveles en que se encuentren a cargo, para poder participar de manera crítica y constructiva en la formación, capacitación y actualización desde nivel federal y local. Lo anterior para atender a las necesidades de las personas (padres de familia, alumnos, directivos y docentes), de esta manera la gestión puede trabajarse adecuadamente estableciendo prioridades en beneficio de la educación.

Finalmente se requiere la existencia de una normatividad, en la cual se genere la gestión, difusión e incluso impulsar redes de aprendizaje, por medio de personal dedicado a orientar e informar a los maestros sobre todas las oportunidades que contribuyan a la mejora continua del Sistema Educativo Nacional. Se sugiere invertir más recursos en la preparación de los docentes, impulsar diplomados y estudios posgrado además de las capacitaciones para la aplicación adecuada de plan y programas de estudio, los cuales sean motivos de incentivos ya sea económicos o becas para continuar creciendo en el plano laboral y de profesionalización.

Sección 52

Dra. Mónica Cervera Martínez