



LXII LEGISLATURA
CÁMARA DE DIPUTADOS



La Comisión de Educación Pública y Servicios Educativos de la LXII Legislatura, en coordinación con el Gobierno del Estado de Colima y la Secretaría de Educación

Presentan

Memoria del Foro de Información y consulta en el marco de la reforma en materia Educativa

Realizado el 6 de Mayo de 2013 en la ciudad de Colima, Col.

secretaría
de educación

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
PONENCIAS	
MESA 1. SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE.....	3
MESA 2. INSTITUTO NACIONAL PARA LA EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN.....	41
MESA 3. AUTONOMÍA DE GESTIÓN DE LAS ESCUELAS.....	69
MESA 4. ESCUELAS DE TIEMPO DE COMPLETO.....	86
RELATORIAS	
MESA 1. SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE.....	124
MESA 2. INSTITUTO NACIONAL PARA LA EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN.....	127
MESA 3. AUTONOMÍA DE GESTIÓN DE LAS ESCUELAS.....	131
MESA 4. ESCUELAS DE TIEMPO DE COMPLETO.....	134
ANEXOS	
Decreto Presidencial	
Acuses de recibo de Invitaciones	
Logística del evento	
Listas de asistencia	

INTRODUCCIÓN

En el mes de Diciembre de 2012 fue presentada, primero en la Cámara de Diputados y posteriormente en el Senado de la República, una reforma a los artículos 3º y 73º Constitucionales referentes al sistema educativo nacional. El siguiente paso es reformar la Ley General de Educación y la creación del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, con la finalidad de alinear los numerosos talentos que exige nuestra nación en cuestión educativa.

Bajo este argumento, se abre un debate a nivel nacional, convocado por los distintos actores políticos que incluye a todos los sectores de la sociedad y del sistema educativo nacional involucrados con el tema.

Aristas como el respeto a los derechos laborales de los trabajadores de la Educación, que en artículo 3º se señala y lo hace obligatorio desde su aprobación por el Ejecutivo Federal. Así como la defensa del carácter público y gratuito de la Educación, que no debe ponerse en duda.

En este contexto, el pasado 6 de Mayo del 2013 la Comisión de Educación Pública y Servicios Educativos de la Cámara de Diputados, convocó en el Estado de Colima al “Foro de Información y Consulta, en el marco de la reforma en materia educativa a los artículos 3º y 73º Constitucionales”, teniendo como sede el Auditorio Multifuncional del Instituto Superior de Educación Normal de Colima, Profesor Gregorio Torres Quintero (ISENCO).

El Gobierno del Estado de Colima, que preside el C. Lic. Mario Anguiano Moreno, instruye al Secretario de Educación, Mtro. José Guillermo Rangel Lozano para la organización de dicho evento, convocando a estudiantes, organizaciones sindicales magisteriales, investigadores y académicos, funcionarios del sector público, organizaciones sociales, no gubernamentales, asociaciones civiles, sociedades de padres de familia y público en general interesado en el tema para la presentación de ponencias.

Es así como se registran un total de 612 participantes distribuidos en cuatro mesas de trabajo con los siguientes ejes temáticos:

Mesa 1.- Servicio Profesional Docente.

- Formación Inicial.
- Mecanismos para el ingreso, la promoción, y el reconocimiento y la permanencia.
- Condiciones laborales y sindicatos magisteriales.
- Actualización.

Mesa 2.- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación.

- Desempeño docente y calidad educativa.
- Perfil del maestro y directivo que se busca.
- Evaluación del desempeño docente.
- Educación media superior.

Mesa 3.- Autonomía de Gestión de las Escuelas.

- Gratuidad de la educación.
- Financiamiento directo a las escuelas: experiencias a nivel estatal.

Mesa 4.- Escuelas de Tiempo Completo.

- Modelo pedagógico
- Adecuaciones administrativas necesarias.
- Infraestructura.
- Asociaciones de padres de familia.

En la presente memoria se describe el trabajo realizado en las cuatro mesas de trabajo con las correspondientes ponencias, así como las conclusiones pertinentes respecto a los resultados obtenidos.

Es de suma importancia reconocer la colaboración de los distintos actores sindicales, educativos, académicos y autoridades gubernamentales para la realización de este evento, los cuales son de gran valor para recopilar a lo largo y ancho del territorio nacional las reflexiones que permitan trasladar a México a la vanguardia educativa.

MESA DE TRABAJO 1

SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE.

CONDICIONES LABORALES Y SINDICATOS MAGISTERIALES.

Ponente: Mtra. Elbia Esperanza Díaz Gutiérrez (SNTE 39).

El docente en el sistema educativo debe actuar como agente de cambios, con compromisos y retos que le permitan enseñar y orientar de tal manera que el acto de educar se convierta en una acción vital para la formación de la vida misma de los alumnos, acciones que permitan garantizar su constante mejoramiento personal y profesional. Algunos retos que el docente enfrenta son:

- Mayor comprensión para sus alumnos en la etapa adolescencia o la infancia.
- Técnicas para el análisis y manejo de la información.
- Empatía por las personas con las que trabaja.
- Vivir en valores y no sólo conocerlos.
- Conocimiento de las nuevas políticas educativas para trabajar con un mismo rumbo.
- Asumir una actitud crítica y propositiva ante la diversidad de opiniones, estilos, carácter y contextos de cada estudiante.
- Concebir el rol del maestro como una profesión más demandante socialmente por las exigencias de las políticas educativas, las reformas constantes y las responsabilidades encomendadas en este nuevo papel del docente.
- Aspirar a ejercitar y desarrollar en sus alumnos competencias relacionadas con el conocimiento, las destrezas, las actitudes y los valores.

Los recientes cambios que se han generado en materia educativa en nuestro país, han centrado especial atención en el docente, en su desempeño y en los resultados que sus alumnos obtienen. Es por ello que se hace necesario revisar y revalorar sus condiciones laborales, ¿de qué se vale el docente para hacer su trabajo en el aula, recursos materiales, documentales, la infraestructura, la capacitación y actualización permanente, entre otras exigencias?

En nuestro país, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, se encuentra comprometido con la calidad educativa y la defensa de la escuela pública, tiene como objeto social y fines:

- Defender los derechos laborales, sociales económicos y profesionales de sus miembros.
- Mantener la unidad de sus integrantes a nivel nacional y defender la autonomía sindical.
- Luchar por el desarrollo personal y el logro de las aspiraciones de sus agremiados.

- Pugnar por el fortalecimiento del sistema educativo nacional, en apego al contenido del artículo 3º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Promover la revisión periódica de las condiciones de trabajo, formación, actualización, capacitación y superación profesional, evaluación y estímulos al servicio de los trabajadores de la educación, sobre parámetros vinculados al mejor desempeño.

El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, titular legal, legítimo y democrático de las relaciones laborales consciente de que maestras y maestros son parte constitutiva del sistema educativo. Además, es un actor colectivo que presenta propuestas con respecto a su materia de trabajo y reconoce la importancia que este hecho tiene para el presente y futuro del país; del mismo modo, sus esfuerzos se orientan hacia el mejoramiento de la calidad y pertinencia de la educación nacional, a efecto de que esté a la altura de los requerimientos del tiempo actual y que la justicia social demanda.

Así también, propuso desde hace más de 10 años la creación del Instituto para la evaluación de la educación y, más recientemente, propuso que este instituto adquiriera el carácter de autónomo y sustentado en un mandamiento constitucional.

Igualmente, propuso al gobierno federal, que las plazas de nuevo ingreso al servicio educativo estuvieran sujetas a un examen de oposición, que se reformulara la carrera magisterial para dar inicio a una nueva forma de profesionalización del magisterio, y que construyera un sistema nacional de evaluación integral.

El **SNTE** ratifica su determinación de seguir impulsando la transformación del país, como actor social, sindical y educativo mediante el diálogo y la construcción de acuerdos; conciliando racionalmente la urgencia de reforma educativa que el país necesita con la reivindicación legal y legítima de los derechos de sus agremiados.

En el marco de este foro de información y consulta, de la reforma educativa en el cual se convoca a estudiantes, organizaciones sindicales magisteriales, investigadores académicos, funcionarios del sector público, organizaciones sociales, no gubernamentales, asociaciones civiles y sociedades de padres de familia, su participación en el intercambio de experiencia y puntos de vista sobre los temas propuestos, es fundamental, sobre todo, por ser un gremio que promueve la democracia, la pluralidad, la equidad de género, la inclusión con respeto y la dignificación del hecho educativo.

Conclusiones

Los docentes requieren de una constante capacitación, a través de diplomados, cursos de calidad, apoyo de expertos en la materia y con un seguimiento puntual y cercano, tomando en cuenta la diversidad de alumnos y docentes.

Es importante enfatizar que dichas capacitaciones deben ser impartidas por personal altamente capacitado, no sólo en experiencia teórica o académica, sino también con un amplio referente de la práctica escolar y sus problemáticas.

Que las capacitaciones se destinen especialmente a los maestros que trabajan en el aula, pues son quienes aplicarán las nuevas sugerencias didácticas e implementarán, como es debido, los materiales diseñados para ese fin, es decir que dicha información la reciba de primera mano.

En cuanto a las opciones de capacitación deben apegarse a la modernidad a fin de optimizar procesos de aprendizaje y garantizar cobertura, hacer uso de los programas ya existentes como red edusat, televisión educativa, foros, chats electrónicos, etc.

El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación tiene como fin la defensa de los derechos laborales de sus agremiados, mantener la unidad y establecer el compromiso de mejorar la calidad de la educación pública.

Es recomendable que los docentes agremiados al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, reciban capacitación sindical, que les permita conocer los derechos y las obligaciones que tienen como integrantes de un sindicato magisterial, además de comprometerse con los fines que éste tienen en materia educativa.

El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, será un gestor constante ante la autoridad educativa para que se cubran las necesidades de los docentes y las escuelas, que se destinen más recursos a la profesionalización docente para lograr la sensibilización y concientización de hacer bien el trabajo.

Es importante resaltar que las conquistas que el SNTE ha obtenido para todos sus agremiados prevalezcan y se respeten, en el marco de cualquier reforma educativa.

ACTUALIZACIÓN.

Ponente: José Manuel Rodríguez Hernández (Sección 6 del SNTE).

La publicación de las Leyes del Instituto Nacional de Evaluación y del Servicio Profesional Docente y muy concretamente esta última, nos debe poner, a todos los trabajadores de la educación en alerta máxima en el tema de la actualización, todas y cada una de las funciones de dirección, supervisión y docencia, serán evaluadas a la luz de los criterios y lineamientos que emita el Instituto.

En ese sentido es necesario hacer una verdadera observación sobre los procesos de actualización que las Autoridades Educativas ofrezcan a quienes desempeñen estas funciones.

Para el ingreso al servicio docente, el nombramiento con carácter inicial contempla un periodo de inducción de tres años, con evaluaciones anuales y apoyos de tutoría, misma que se refiere en esencia a la asesoría puntual y permanente para el mejoramiento del desempeño, sin embargo no explicita nada en relación a la actualización, podemos presuponer que es porque se considera que quien ingrese al servicio es egresado reciente de un proceso de formación inicial formal, es decir, de las escuelas e institutos formadores de docentes y puede ser verdad en la mayoría, e incluso en la totalidad, de los casos, lo que no garantiza que, con los cambios recientes y en proceso, el docente que ingrese al servicio cuente con la actualización necesaria sobre el sistema educativo y los requerimientos para el desempeño de la profesión.

De la misma manera, los procesos para las promociones y reconocimientos son todos mediante evaluaciones del desempeño, de acuerdo a estándares definidos por la Autoridad Educativa y aprobados por el INEE, en consecuencia, es estrictamente indispensable que todos los agentes educativos cuenten, oportunamente, con el conocimiento de los estándares que debe alcanzar para promocionarse y/o ser candidato a reconocimientos.

Las convocatorias para participar en estos procesos, según lo define la Ley del Servicio Profesional Docente deben explicitar el perfil de quien puede participar y todas las condiciones del concurso para que el candidato sepa con claridad cómo se llevará a cabo.

En el caso de la permanencia, ésta estará sujeta a resultados de evaluación obligatoria; fortalezcamos la actualización y formación permanente con estrategias estatales complementarias a las nacionales, que no haya nada que podamos hacer que no hagamos como Autoridad y Sindicato para que todos los docentes, directores y supervisores del estado de Colima alcancen y superen los resultados con los que aseguren y ratifiquen su permanencia en el sistema.

Propuesta: que previo a cualquier convocatoria, se den a conocer mediante procesos formales de actualización los estándares requeridos para cada uno de los reconocimientos y promociones a los que pueden aspirar los trabajadores de la educación.

Que la Autoridad Educativa Local y la Sección 6 del SNTE, se coordinen para brindar el mayor apoyo posible a los maestros colimenses para que no sólo se destaquen en lo individual y reciban los reconocimientos a los que se hagan acreedores, sino que a nivel estatal podamos sentar precedente en una unión sólida y comprometida para alcanzar los más altos niveles que la Ley considera en estas funciones educativas.

Todo ello puede plantearse como un proyecto conjunto y como una estrategia estatal que se concrete en los espacios y tiempos académicos más convenientes, pero que llegue a todos y cada uno de los educadores colimenses para que, brindando todo el apoyo para el desarrollo de las competencias requeridas, alcancen el perfil de desempeño, logren los estándares establecidos y, en consecuencia, certifiquemos con resultados la calidad educativa de la entidad. Con la suma de esfuerzos y voluntades, juntos podemos lograrlo. “Por la educación al servicio del pueblo”

FORMACIÓN INICIAL, MECANISMOS PARA EL INGRESO, LA PROMOCIÓN, RECONOCIMIENTO Y PERMANENCIA, CONDICIONES LABORALES Y SINDICATOS MAGISTERIALES, ACTUALIZACIÓN.

Ponente: Profr. Jaime Gaitán Suárez.

Formación inicial.

a).- El aspirante a ingresar a las escuelas formadoras de docentes deberán:

1.- Acreditar el Bachillerato Pedagógico con un promedio de calificación mínimo de 9.

2.- Presentar un certificado de un orientador vocacional que especifique el grado disposición del aspirante por la profesión docente.

3.- Presentar el certificado médico que avale el buen estado general de salud para el ingreso a la institución educativa que lo formará como docente.

b).- Que las instituciones educativas formadoras de docentes de Educación Básica en el nivel de Primaria:

1.- Amplíen la licenciatura correspondiente a 5 años para que, además de las prácticas ordinarias de los estudiantes, cubran un 5º. Ciclo escolar completo como becarios-practicantes en los distintos grados y grupos de una escuela primaria del Estado de Colima.

2.- Que a los Planes de Estudio de las escuelas formadoras de docentes se incorpore este 5º. Año de prácticas docentes como un Servicio Social Obligatorio que los alumnos deben de cubrir.

3.- Que el Gobierno Federal y Estatal establezcan el monto económico de la beca que se otorgará a estos estudiantes para el ejercicio de su práctica docente en las escuelas primarias del sistema educativo oficial.

4.- Que se establezca un sistema de evaluación del desempeño del alumno-practicante en el cual emitan su opinión los docentes que desempeñen el rol de tutores, el director de la escuela primaria y los alumnos y padres de familia de los grados y grupos donde tuvo lugar la práctica de la docencia.

5.- Que la evaluación que le otorgue la comunidad educativa al docente-practicante se constituya en un factor que determine su calificación final en la materia correspondiente.

Mecanismos para el ingreso, la promoción, el reconocimiento y la permanencia.

Para ingresar al sistema educativo: Los Gobiernos, Federal y Estatal, por medio de la S.E.P. y la S. de E. respectivamente, establecerán los requisitos siguientes a los aspirantes:

- 1.- El solicitante presentará el documento (Título y/o cédula profesional) de una Institución Educativa formadora de docentes, con un plan de estudios que contenga las características señaladas en el tema anterior, que certifique la terminación de los estudios correspondientes.
- 2.- Presentará el certificado médico que avale el buen estado general de salud, además de los documentos legales necesarios, para el ingreso al servicio docente.
- 3.- La S.E.P. y/o su homóloga del Gobierno del Estado, por medio de la dirección correspondiente, diseñará y aplicará una entrevista personal al solicitante a fin de obtener información adicional sobre la perspectiva que tiene del trabajo que va a desempeñar, su proyecto de servicio en el sistema educativo, su perfil psicológico, etc.

Para la promoción del docente: Para obtener la Dirección Técnica de una Escuela de Educación Primaria.

- 1.- El docente debe aprobar satisfactoriamente cursos o diplomados sobre la normatividad educativa vigente, las funciones y responsabilidades del Director del Plantel de Educación Primaria, así como de manejo de personal y tratamiento de conflictos.
- 2.- Acreditar un mínimo de 5 años de servicios docentes frente a grupo y contar con las evaluaciones que sobre su desempeño profesional hayan realizado, tanto su(s) director(es) de escuela como la comunidad educativa donde laboró.
- 3.- Acreditar haberse desempeñado, al menos un año, como director con grupo en escuelas primarias de organización incompleta y,
- 4.- Participar en el examen de oposición que para el caso implemente la Secretaría de Educación.

Para obtener la Supervisión de Zona de Educación Primaria.

- 5.- El docente director debe aprobar satisfactoriamente cursos o diplomados sobre la normatividad educativa vigente, las funciones y responsabilidades del Supervisor de Zona de Educación Primaria, así como de manejo de personal y tratamiento de conflictos.
- 6.- Acreditar un mínimo de 5 años en funciones de Director de Plantel de Educación Primaria y contar con las evaluaciones que sobre su desempeño profesional hayan realizado, tanto su(s) supervisor(es) de zona como la comunidad educativa donde laboró.

7.- Acreditar haberse desempeñado, al menos un año, como Supervisor de Zona comisionado.

8.- Participar en el examen de oposición que para el caso implemente la Secretaría de Educación

Para el reconocimiento y la permanencia.

1.- Considerar el contexto socio-económico y cultural de la comunidad educativa donde presta sus servicios el docente, director o supervisor de zona.

2.- A partir de un Dx inicial del grupo de alumnos, escuela o zona escolar, según sea el caso, establecer el proyecto estratégico de transformación escolar, su plan de acción y evaluar sus resultados, por ejemplo:

2.1. Los logros que los alumnos obtengan en la evaluación externa correspondiente.

2.2. Ponderar los logros que los alumnos obtengan en la evaluaciones internas que realiza el docente.

2.3. La evaluación que realicen alumnos, padres de familia, directores o supervisores escolares, según el caso, en aspectos como la puntualidad y asistencia al centro de adscripción, participación en la organización de los trabajos de la escuela, participación en las actividades de vinculación con la comunidad educativa, etc.

2.4. La coevaluación del trabajo docente, directivo o de supervisión, practiquen sus pares correspondientes.

3.- Establecer un programa de actualización permanente y obligatorio (seminarios, cursos, talleres, diplomados, etc.) acordes a las necesidades de capacitación de docentes, directores y supervisores de zona, cuya acreditación se constituirá en parte de su reconocimiento y contribuirá a su permanencia en el sistema educativo.

4.- El grado académico de los docentes.

5.- La antigüedad en el servicio educativo. El total de los puntos otorgados a estos rubros de evaluación sumarían el 100% de calificación del docente.

6.- Reconocer y homologar los créditos que al presente hayan alcanzados los docentes en el esquema de evaluación SEP-SNTE.

7.- Para el personal de nuevo ingreso al servicio educativo, establecer un período de evaluación de, al menos 4 años consecutivos, y un promedio mínimo a obtener de 60 puntos o 60% de la evaluación. Lo anterior le otorgaría al docente una nueva categoría y nivel en el tabulador de sueldos. De no lograr esta meta, el docente tendría una 5ª. (quinquenio) oportunidad de evaluarse y alcanzar los 60 puntos para su permanencia y retabulación. En caso contrario, la SEP rescindiría el contrato de trabajo de acuerdo con la legislación laboral que corresponda.

8.- El personal que ya cuenta con 5 ó más años de servicio (2, 3, 4 ó 5 quinquenios) se sujetará a un período de evaluación similar, es decir: de 4 años consecutivos, y un promedio mínimo a obtener de 60 puntos o 60% de la evaluación. Lo anterior le otorgaría al docente una nueva categoría y nivel en el tabulador de sueldos. De no lograr esta meta, el docente tendría una 5ª. oportunidad de evaluarse y alcanzar los 60 puntos para su permanencia y retabulación. En caso contrario el docente retrocederá una categoría y nivel en el tabulador de sueldos.

9.- Los docentes que hayan descendido una categoría podrán reiniciar su quinquenio de evaluación que les permita recobrarla, junto con su nivel en el tabulador de sueldos, y continuar su carrera profesional.

Condiciones laborales y sindicatos magisteriales.

En el primer caso, las autoridades correspondientes deben cumplir a cabalidad lo dispuesto por la actual Ley General de Educación, y la particular del Estado de Colima en su Artículo 21, primero, tercero y cuarto párrafos.

Por otra parte, la génesis de los sindicatos se sustenta en la defensa de los derechos de los trabajadores que los conforman y esa es, y debe ser, la premisa, objetivo o propósito fundamental de todos sus integrantes, especialmente de quienes conforman sus cuadros directivos.

Actualización.

Docentes con grupo, docentes de apoyo a la educación, auxiliares de servicios, directores, supervisores de zona deben participar obligatoriamente en cursos, talleres, seminarios o diplomados que fortalezcan su conocimiento, dominio y aplicación de los Planes de Estudio vigentes, su formación teórica y práctica pedagógica de las distintas asignaturas del programa, de los procesos de la evaluación formativa, de la normatividad educativa vigente, sus relaciones interpersonales y el tratamiento de conflictos, entre otros muchos temas.

Por tanto las autoridades educativas deben diseñar las estrategias de referencia y sus contenidos, y con la participación de los integrantes de las mesas técnicas a cargo de los Jefes Académicos de los CeDE's, de la Dirección de Fortalecimiento Magisterial u otras instituciones educativas externas (UPN, U. de C., FLACSO, etc.) implementarlas, inicialmente durante el receso de clases de julio/agosto de cada año y, selectivamente, al menos durante los 3 primeros bimestres del ciclo escolar.

SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE.

Ponente: Maestro René López Dávila.

Introducción.

Sin lugar a dudas que para cualquier estudioso de la educación, resulta por demás importante, interesante y ampliamente gratificante, el poder expresar en un foro de esta naturaleza, su opinión respecto a la pertinencia de una Reforma Educativa tan cuestionada por unos y aplaudida por otros a lo ancho y largo de nuestro país y que será, sin duda alguna, el parte aguas del crecimiento o no de nuestro sistema educativo mexicano.

Hoy por hoy, la participación que los involucrados tengamos con respecto a la misma, será de vital importancia para su aplicabilidad. Por eso, agradecemos que la Comisión de Educación y Servicios Educativos de la LXII Legislatura del Congreso de la Unión, propicie este tipo de eventos y que permita el flujo de pensamientos respecto a la Reforma Educativa.

Los temas incluidos en este Foro son realmente atractivos para participar en ellos, ya que los dos primeros (Servicio Profesional Docente y la creación del Instituto Nacional de Evaluación), representan el cuerpo importante y sobresaliente de la iniciativa que envió el ejecutivo federal al Congreso de la Unión, y los otros dos (Autonomía de la Gestión de las Escuelas y La Escuela de Tiempo Completo), son la esencia de la práctica educativa nacional, por lo que resulta difícil el poder seleccionar el tema para poder participar en cualquier coloquio o debate, respecto a la citada reforma y que con responsabilidad profesional y apego científico se pueda dar certidumbre a la propuesta y abordar, aun con la premura del tiempo para su preparación y por la insuficiencia de contenidos para su presentación, los temas con toda exactitud.

Sin embargo, porque creo que la iniciativa de reforma en materia de educación con la que se crea el Servicio Profesional Docente y se reafirma la Rectoría del Estado Mexicano sobre la política educativa nacional, contiene sin lugar a dudas, fundamentos para crear mecanismos que busquen mejores estadios en la educación de nuestro país, he seleccionado el de la primera mesa propuesta: EL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE, ello porque representa el problema central de la reforma, pues el otro tema central, el que será base para que, según dijo el Ejecutivo federal: "Los buenos maestros tengan la oportunidad de ascender con base a sus méritos profesionales", es la de considerar elevar a rango constitucional al Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación y dotarlo de autonomía.

Claro que no menospreciamos los otros dos temas, el de la Autonomía de Gestión de las Escuelas y el de la Escuela de Tiempo Completo, sino que serán junto con los problemas que aquí presentaremos consecuencia de una buena aplicación del Servicio Profesional de los Docentes.

Creo firmemente que tanto el segundo en importancia y los otros dos temas son consecuencia del primero, mismo que ha sido el de mayor polémica, no porque sea negativo para el magisterio nacional y que un sector se ha opuesto al mismo, sino porque no precisa las formas, los tiempos y los modos de su ejecución, amén de no tener claridad en algunos campos semánticos manejados en los presupuestos normativos y, sobre todo, que con ello se señala que es en el quehacer docente, únicamente, donde estriba la deficiencia e ineficacia de la educación en México. Nada menos falso.

Desarrollo

Comenzaremos por determinar que la profesión del educador del nivel básico, contiene dos características sustantivas: un periodo de formación mínimo y la rentabilidad de del ejercicio de la ocupación.(1)Si además aceptamos, como lo afirma el discurso oficial, que para mejorar la educación se requiere una evaluación objetiva e integral, identificar las fortalezas y debilidades del tema a fin de tomar decisiones inteligentes a su favor y que se requieren modificaciones importantes en el sistema educativo, reglas claras para el ingreso de los docentes y su promoción a cargos de dirección y de supervisión, entonces también estamos de acuerdo en que hay que alentar y reconocer el buen desempeño laboral haciendo que el merito individual del maestro y los avances de sus alumnos sean criterio fundamental para promoverlo. Pero, de igual modo, la fortaleza de una buena práctica educativa se obtendrá a partir, es cierto, de la preparación y capacidad de los docentes para poner en práctica sus competencias como tales, pero sin duda alguna que eso se logrará con base en los apoyos que desde una eficiente y eficaz administración oficial, se le pueda proporcionar al mismo docente, desde los CeDE's, como la entidad descentralizada para la gestión administrativa, laboral y académica; se les proporcione las facilidades necesarias para prepararse, desarrollar gestión institucional y, ciertamente, evitar angustias laborales y problemas gremiales al interior de las instituciones de educación básica. Además el período de formación, el maestr@ lo realiza en una escuela normal que es parte del sistema educativo nacional y que es supervisado por el mismo sistema educativo nacional.

El mismo discurso oficial, admite que dada la complejidad, profundidad y alcance de la reforma educativa, se requiere del respaldo del poder Legislativo, de las diversas fuerzas políticas y de toda la sociedad mexicana en favor de niños y jóvenes, pues también la práctica docente y los maestros y maestras en servicio necesitaran que la acción del aparato administrativo sea eficaz, pertinente, oportuno y eficiente.

No sé hasta dónde lo propuesto aquí tenga la oportunidad de ser tomado en cuenta, dado lo avanzado del proceso, pues ya fue promulgada la ley, ya es obligatoria y ha sido ya un producto del consenso de las fuerzas políticas representadas en un pacto, sin embargo, es menester expresar aquí puntos de vista que vislumbren ideas, puntos de vista y opiniones que sirvan para, al menos, determinar los reglamentos, las normas y, más que nada, lo que ha futuro se vaya a plantear a nivel estatal.

Estoy cierto que el apostar en la educación y específicamente con esta Reforma Educativa, a pesar de no ser una decisión popular, si es el camino para el desarrollo de cualquier nación que se precie de querer enfrentar los días y años por venir. Si esta reforma educativa es el primer paso de la transformación educativa que México necesita, pues bienvenida y ojala que los preceptos educativos y las decisiones educativas, no se transformen en decisiones políticas que traigan al traste su aplicabilidad, para que la educación promueva la inclusión, la tolerancia y sobre todo la participación de todos, una educación que iguale oportunidades, si, pero que también proporcione crecimiento en los mexicanos más desprotegidos.

Conclusión

Con base en lo anteriormente expuesto y de lo observado en algunos estados y además de comentarios de maestros y maestras de Colima, considero que las comisiones, autoridades y organismos responsables de llevar a buen término dicha reforma, deberán, seguir consensando las formas, modos y procedimientos de la aplicabilidad de la misma, tomando en cuenta lo siguiente:

- Considerar a los maestros, académicos, autoridades y sindicato para determinar los indicadores y estándares, así como los instrumentos de evaluación que vayan a ser aplicados a l@s maestr@s para el **ingreso, promoción y permanencia** y, en su caso, reconocimiento que estimen pertinentes, así como dar a conocer con oportunidad los contenidos del periodo de inducción en el servicio y propiciar la participación de l@s maestr@s en su valoración
- Seleccionar con probidad y merecimientos a los evaluadores, autoridades y ejecutores de los programas ingreso, promoción y permanencia, para que no se conviertan en un coto de poder de quienes tendrán bajo su criterio la decisión al respecto.
- Proporcionar en los CeDE's. (Centros de Desarrollo Educativos) el apoyo necesario y suficiente para que a través de ellos se realice la función educativa en las localidades de su entorno y en todos los aspectos de la vida institucional de la escuela y, en plenitud, de acuerdo a lo programado en su creación se apoye al docente en lo administrativo, laboral y académico, a fin de que los mismos tengan la oportunidad de tomar decisiones en su ámbito de competencia y no tener que esperar a que una sola persona decida el flujo de la gestión en las escuelas, esto, propiciará autonomía al propio proceso de gestión.
- Revisar la redacción de la iniciativa y los documentos finales que le darán sustento legal a la Reforma Educativa, ya que considero que por cuestión de semántica y por falta de conceptos explícitos en la redacción de unos párrafos, se ha propiciado el descontento de algunos sectores del magisterio nacional, pues se presume que en algunos casos es atentatorio a los derechos y logros del magisterio nacional en el ámbito laboral.
- Revalorizar la función importante e inalienable del sistema de formación de formadores, o sea el sistema educativo de Normales en todo el país pues las deficiencias en la formación de los mismos son evidentes y concretas.

Finalmente, a manera de colofón y en convencimiento por lo expresado por algunos pensadores y estudiosos de la educación, considero que así como se pretende valorar el desempeño del profesional de la educación, se debe reevaluar su condición como eso, como un profesional que se prepara, se supera y que a diferencia de otros profesionales trabaja con un “producto”, que piensa, siente y vive y que los riesgos de trabajo para el que enseña como para el que aprende son mucho. Así, se tendrá que pensar en el profesional de la educación básica como un profesionista que debe ser considerado en el pago con un mayor monto en su salario, en el respeto de la sociedad, de los padres de familia y de las autoridades respectivas.

Se tendrá que pensar en la re tabulación de su sueldo y de la necesidad propias de su función, evitar que el maestro siga “ruleteando” la pedagogía, de ordenar un Sistema Educativo Nacional de tal forma que el maestro no tenga que trabajar 40 horas semana mes en 3 o 4 instituciones diferentes y sobre todo pugnar por el respeto a su dignidad y su profesión ante la comunidad y ante los padres de familia, pero sobre todo, buscar que el principio de autoridad en el sistema educativo nacional se valorado en sus dimensiones reales. Es cuánto.

MECANISMOS PARA EL INGRESO, LA PROMOCIÓN EL RECONOCIMIENTO Y LA PERMANENCIA.

Ponente: Profr. Joel Rivera Torres

La presente ponencia trata el tema de los mecanismos para el ingreso, la promoción, los reconocimientos y la permanencia dentro del sistema educativo mexicano al margen de la llamada reforma educativa en la cual se modifican los artículos 3º y 73 para dar cabida a las nuevas disposiciones y a su vez surjan las leyes secundaria que darán forma y ejecución a lo anteriormente dicho.

Se inicia con una breve reseña de lo que son las políticas neoliberales que es de donde emerge la directriz de esta reforma, así como también se cuestionan los conceptos de calidad educativa, estándares educativos, las evaluaciones y el teme central que es la afectación que en materia laboral se va a enfrentar el docente con esta reforma que más que ser educativa es una reforma laboral docente.

Sin duda alguna que hablar de la reforma a los Artículos 3º y 73 Constitucionales en materia educativa ha generado una serie de posicionamientos a favor y en contra. La ahora conocida reforma educativa promulgada por el ejecutivo del sexenio en curso, más que ser una reforma educativa es una reforma laboral enfocada especialmente al sector magisterial como un complemento a la anterior reforma laboral que en meses recientes se llevó a cabo. Sé que lo anterior obedece a una serie de medidas que desde el sexenio de Miguel de la Madrid Hurtado se han implementado sustentadas en el modelo económico neoliberal y que en la actualidad se le ha cambiado el nombre por el de reformas estructurales. Definitivamente que sobre el tema del neoliberalismo económico ya se ha escrito mucho y de manera generalizada quienes nos hemos interesado en conocer más al respecto sabemos cuáles son los objetivos principales de éste modelo económico. Al respecto (Cadena Vargas, 2006) dice:

[...] supone una serie de medidas que deben ser aplicadas con la mayor fidelidad, en el menor tiempo posible, y se refieren —de acuerdo a su propia terminología— a dimensiones de ajuste que modificarían sustancialmente la estructura económica del país en que se lleve a cabo. Por ello, los propios neoliberales prefieren llamarles políticas de ajuste estructural, en vez de simplemente políticas neoliberales.

Así pues dentro de las reformas de corte neoliberal que se tienen que aplicar tenemos las siguientes:

- Reducción del gasto público
- Políticas monetarias restrictivas
- Reforma fiscal
- Liberación del tipo de cambio
- Equilibrio de la balanza de pagos
- Reforma legal
- Desmantelamiento del estado del bienestar
- Reforma educativa

- Revolución científica y tecnológica
- Reforma política
- Revolución ideológica

En la cual el ámbito educativo no podía quedar fuera, y sobre este tema de manera general se tiene que la aplicación de la reforma de manera general tiene que alcanzar un cambio radical de orientación en la educación desde el nivel elemental hasta el posgrado, lo que incluye los siguientes aspectos:

Una primera tendencia es privilegiar la educación privada sobre la pública. Ello se logra a través de detener drásticamente el crecimiento de las escuelas públicas; la propaganda sistemática para convencer al conjunto de la sociedad acerca de la baja calidad de la instrucción gubernamental; deterioro acelerado de las condiciones de trabajo de profesores y empleados; y reducción drástica del presupuesto para mantenimiento de planteles y la inversión en construcción e infraestructura.

Un segundo elemento es cambiar radicalmente la composición de la matrícula escolar en el conjunto del país. Se obtiene por la vía de desalentar la educación superior, para privilegiar los estudios técnicos y de posgrado; reducir la matrícula de ciencias sociales; e incrementar la de ingeniería y tecnología.

Un tercer paso es modificar drásticamente el régimen laboral de las escuelas públicas. Se consigue a partir de debilitar o eliminar las organizaciones sindicales; deteriorar las condiciones de trabajo; menoscabar la remuneración tradicional para establecer sistemas de remuneración a destajo; y elevación de las cargas de trabajo para profesores.

El cuarto factor es el cambio de carácter de la educación pública. Ello requiere de orientar planes y programas de estudio, exclusivamente, hacia las necesidades de las empresas; identificar las necesidades nacionales y el compromiso social con los requerimientos de los empresarios; formar alumnos y profesores desvinculados de su entorno social y sin lealtades de grupo; e inducir un espíritu de feroz competencia entre los estudiantes y los profesores. (Cadena Vargas, 2006).

Una vez visto de manera breve lo que es y cuáles son las metas del neoliberalismo, entraremos de lleno al tema que nos ocupa: “mecanismos para el ingreso, la promoción, el reconocimiento y la permanencia” entendemos que se trata del sistema educativo al cobijo de la llamada reforma educativa con la modificación de los Artículos 3º y 73 constitucionales, para lo cual se toma como referente el proyecto de la Ley General del Servicio Profesional Docente como Ley reglamentaria del artículo 3º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que tiene por objeto determinar las bases para el desarrollo profesional del personal docente y con funciones de dirección o de supervisión en la educación básica y media superior que imparta el Estado – Federación, estados, Distrito federal y municipios- y sus organismos descentralizados, y fijar los criterios, términos y condiciones de la evaluación obligatoria para el ingreso, la promoción, el reconocimiento y la permanencia en el Servicio Profesional Docente con pleno respeto a los derechos constitucionales de los trabajadores de la educación.

En la reciente reforma al Artículo 3º constitucional se habla de brindar una educación de calidad y desde aquí surgen las primeras interrogantes, ¿a qué aspecto o ámbito hace referencia? ¿Qué significa realmente calidad educativa?

¿A partir de qué criterio se podrá establecer determinada calidad? ¿Cómo poder aseverar que un determinado programa educativo es de mayor calidad que otro? ¿De dónde surge el concepto de calidad y, consecuentemente cómo se incrusta en el ámbito educativo? Tratar de contestar las anteriores preguntas con un sustento sólido nos genera una serie de respuestas encontradas en las cuales no podríamos llegar a una respuesta generalizada, la razón, que el término calidad es utilizado en los sistemas mercantiles y empresariales, situación muy distinta el trabajar con seres humanos.

El doctor Pablo Latapí dijo en su trabajo “En defensa de la imperfección” que:

“se transfiere a la educación, con asombrosa superficialidad, un concepto empresarial de calidad total, el cual puede ser una técnica exitosa para producir más tronillos por hora y venderlos a quien los necesite (y a quien no también) pero no es ni puede ser una filosofía del desarrollo humano”. (Hernández Navarro, 2013).

En la ansiedad por alcanzar una calidad educativa a todas luces incierta, se ha enfocado básicamente como elemento central de acción la labor del docente, se culpa al docente de ser el único responsable de no alcanzar una educación de calidad dejando fuera todos los demás indicadores que tienen relación directa con el quehacer educativo y sus resultados, como son: las condiciones socioeconómicas de la sociedad, los medios de comunicación, las expectativas de una movilidad social, el difícil acceso a niveles superiores de educación, etc.

Del ingreso

Se habla pues de que para el ingreso al servicio docente se tiene que hacer un examen de oposición el cual de ser satisfactorio el trabajador estará a prueba durante tres años ininterrumpidos el cual tendrá el acompañamiento de un tutor asignado por la autoridad educativa al término del cual si no cumple con los requerimientos entonces será separado del servicio sin responsabilidad para la autoridad educativa, con esta medida y que va acorde con la reforma laboral de contratar trabajadores por horas se corre el riesgo de estar cambiando la planta docente cada tres años sin que exista obligación de parte del estado de cubrirle antigüedad, y prestaciones sociales, entonces la autoridad educativa se está LIBERANDO de toda responsabilidad con el trabajador. También se pierde el derecho a la inamovilidad puesto que el docente trabajador puede ser cambiado de acuerdo a las necesidades de la autoridad sin que esto le signifique responsabilidad alguna.

De la promoción

No más desalentadoras se encuentran la asignación de plazas para funciones directivas y de supervisión en las cuales de no reunir los estándares preestablecidos quienes ganen una de las plazas antes mencionadas serán regresados a su anterior cargo, El personal que incumpla el periodo de inducción, con la obligación de evaluación o cuando en ésta se identifique la insuficiencia en el nivel de desempeño de las funciones de dirección, volverá a su función docente en la Escuela en que hubiere estado asignado. Lo cual se escucha agradable siempre que los procesos se lleven a cabo con toda transparencia y honestidad, obviamente en toda esta serie de actividades el papel del SNTE es meramente de observador.

En estas promociones también se incluye a personal que realizará funciones de asesoría técnico pedagógica, además de estímulos adicionales permanentes o temporales definitivamente que ello implica someterse a evaluaciones adicionales y dedicarle tiempo extra al trabajo docente.

Del reconocimiento

Se refiere reconocimiento al servicio:

- Reconocer y apoyar al docente en lo individual, al equipo de docentes en cada Escuela y a la profesión en su conjunto;
- Considerar estímulos económicos temporales o por única vez, según corresponda, y otros incentivos, y
- Ofrecer mecanismos de acceso al desarrollo profesional.

Los reconocimientos económicos de conjunto estarán en función de los resultados de los aprendizajes de los alumnos.

De la permanencia

Para tal efecto el docente trabajador tendrá que someterse a una serie de mediciones que le serán impuestas por la autoridad educativa so pena de no cumplir con los estándares requeridos será separado de su cargo sin responsabilidad para el estado así lo marca el proyecto de Ley correspondiente:

Artículo 47. Las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados deberán evaluar el desempeño docente y de quienes ejerzan funciones de dirección o de supervisión en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado.

Las evaluaciones a que se refiere el párrafo anterior serán obligatorias. El Instituto determinará la periodicidad de las evaluaciones, considerando por lo menos una evaluación cada cuatro años y vigilará su cumplimiento. Así como las consecuencias correspondientes:

Quien no se incorpore a los programas de regularización o no alcance un resultado suficiente en la tercera evaluación que se le practique, será separado del servicio público sin responsabilidad para la Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado, según corresponda.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será sin perjuicio de las causas de separación del servicio público previstas en otros ordenamientos relacionados con el incumplimiento de las obligaciones inherentes al cargo.

Los servidores públicos de las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados que incumplan con lo previsto en este Capítulo estarán sujetos a las responsabilidades que procedan.

Como puede verse la amenaza alcanza tanto a evaluados como a evaluadores sobre el tema de perder su empleo de tal manera que unos están en función de otros.

He visto pues a lo largo de esta exposición términos que son el común denominador, principalmente el de estándares, mismo que al igual que el de calidad es importado de los medios de producción arriba mencionados, y al respecto sostengo, no se puede estandarizar un instrumento para aplicarse en contextos diferentes, no se puede tomar criterios uniformes cuando las condiciones de operación y desarrollo distan en mucho unas de otras por lo que entramos en el terreno de la inequidad y la injusticia.

Otro vocablo manejado de manera equivocada tiene que ver con la evaluación, definitivamente que sí, la evaluación como tal es importante en el proceso educativo, pero así como suena, evaluación y no la interpretación que se le está dando en el sentido de querer confundirla con la medición, la evaluación es amplia y considera una serie de indicadores que inciden en el proceso de enseñanza aprendizaje y no como lo están tomando, que al respecto es una medición, una medición que se basa únicamente en el enciclopedismo y en un instrumento estandarizado a un sistema de preguntas de opción múltiple que nos da como resultado solamente conocimientos puros dejando todo el entorno fuera de estas mediciones.

Al respecto (Hernández Navarro, 2013) dice que

“la evaluación ha dejado de ser un proceso desarrollado por el conjunto de actores involucrados en la enseñanza, con elementos complejos, etapas y procesos, para transformarse en un ejercicio de aplicación de una batería de exámenes con respuestas cerradas de opción múltiple elaboradas por “expertos” educativos, al margen de las aulas y de las comunidades”

Y continuando con el tema que nos atañe tenemos otro factor en contra: la imposición; cuando esto sucede la reacción natural es el rechazo o el fuerte cuestionamiento hacia el mismo; para nadie es desconocido que la presente reforma es una receta impuesta por la OCDE organismo internacional al cual México pertenece también conocido como el club de los países ricos y por el cual además pagamos grandes cantidades de dinero por sus consejos y asesorías en todos los ámbitos de la política mexicana, recomendaciones que aún a pesar de ir en contra de los intereses de la mayoría de la población son impuestas como sea y acosta de lo que sea y tan es así que ya existen pláticas para que el SNTE sea asesorado por este organismo en cómo poner en marcha la llamada reforma educativa.

A manera de conclusiones tenemos entonces que primeramente la llamada reforma educativa no lo es como tal dado que no hay elementos pedagógicos que cambien la forma de ver a la educación, se trata entonces de una reforma laboral que va en contra del magisterio al momento de menoscabarle su derecho a la promoción y permanencia dentro del sistema al tener que someterse a evaluaciones que no son otra cosa que mediciones mediante instrumentos y resultados en donde se dejan de fuera demás indicadores que inciden de manera directa en el logro de resultados educativos para lo cual se tuvieron que hacer reformas constitucionales a los Artículos 3º y 73 en donde bajo el concepto de calidad educativa se desprenden todas las acciones correspondientes. Por otro lado se ve a todas luces que es un proyecto de no fue creado dentro del país ni por expertos en la materia es una receta más

implementada por la OCDE. Además no es desconocido para quienes estamos inmersos en el campo educativo que hablar del concepto de calidad educativa nos lleva a divagar en esta frase que si bien es cierto que en ramo empresarial y mercantil surte efecto, al incrustarlo en la educación en donde se trabaja con seres humanos resulta contradictoria su aplicación e implementación, no por algo se habla de calidad educativa desde hace aproximadamente 24 años sin que a la fecha se hayan visto resultados tangibles como los hubiera en los sistemas de producción. Y finalmente el tergiversado concepto de evaluación que se ha confundido con el de medición basada en la aplicación de exámenes estandarizados de opción múltiple que solamente miden un indicador.

LA ACTUALIZACIÓN DOCENTE: UN RETO DE LA REFORMA EDUCATIVA 2012.

Ponente: Hortencia Alcaraz Briceño

Introducción

La actualización docente es un ingrediente fundamental cuando se pretende mejorar la calidad de la educación, por lo anterior la presente ponencia tiene como propósito presentar algunas reflexiones respecto a la relación de la Reforma educativa 2012 y la actualización docente. Este documento desarrolla brevemente tres subtemas: La reforma educativa 2012, la actualización docente, una experiencia reciente, y Retos de la actualización docente en la Reforma 2012, en este último se incorporan una serie de propuestas que se ponen a consideración de las y los presentes para su discusión. Se finaliza con unas sencillas conclusiones que plantean la importancia que tiene que todos aprendemos de todos en el terreno de la educación.

La reforma educativa 2012

En diciembre pasado a iniciativa del Presidente de este país, Lic. Enrique Peña Nieto, se presentó La Reforma educativa 2012, misma que busca una educación de mayor calidad. “El Estado garantizará la calidad de la educación obligatoria de manera que los materiales y métodos educativos, la organización escolar, la infraestructura educativa y la idoneidad de los docentes y los directivos garanticen el máximo logro de aprendizaje de los alumnos” (Diario Oficial de la Federación, 2013). Dicha Reforma educativa, plantea modificaciones al artículo 3º y 73, entre los cambios más sobresalientes se encuentran los siguientes:

- La incorporación de una garantía de la calidad educativa de carácter obligatorio.
- La introducción de un mecanismo de evaluación para el ingreso, ascenso y la permanencia de los docentes.
- La creación del Sistema Nacional de Evaluación Educativa y la asignación de su operación al Instituto Nacional para la Evaluación de la educación.
- La cuarta modificación no se hizo al artículo 3º, sino al 73 en su fracción XXV, dándole competencia al Congreso de la Unión a efecto de establecer “el servicio profesional docente”.

Como se puede observar, la actual Reforma Educativa centra sus intenciones en la calidad educativa, sin embargo, para lograrla hace falta precisar muchos otros elementos, que deberán ser tomados en cuenta para la operación de tal Reforma.

Uno de esos elementos y que al menos de manera explícita, no aparece en la Reforma, es el papel tanto de la formación inicial, como de la capacitación, la actualización y la superación docente, porque es innegable la importancia que estos rubros tienen para el logro de la calidad educativa.

La actualización docente: una experiencia reciente

A principios de los noventa y en el marco de la Reforma educativa de esa época, se promueve, por un lado, la descentralización educativa a los gobiernos de los estados y por otro la renovación de Planes y programas, también se crea el Programa Nacional para la Actualización Permanente de los maestros de Educación Básica (Pronap) dirigido a la totalidad de maestras y maestros del país.

“El programa... debía resolver con urgencia los principales problemas formativos detectados y promover el desarrollo intelectual de los profesores, su capacidad para aprender y transferir lo aprendido al ejercicio docente” (Martínez, 2008. P.4)

El diseño del Pronap incluyó los siguientes aspectos: Programas de estudio, Centros de maestros, Mecanismos de evaluación (Carrera magisterial), y Bibliotecas de actualización docente.

No obstante el gran esfuerzo desarrollado por el Pronap, se demostró que “los docentes habían tenido logros individuales comprobables e importantes. Sin embargo, era claro que los aprendizajes de los profesores no estaban convirtiéndose en mejores resultados de aprendizaje de sus estudiantes”, que es a fin de cuentas, lo que da sentido a un sistema educativo. Por ello se decidió emprender la transición a un nuevo modelo”. (Martínez, 2008. P.7)

A partir de 2003, se inició la construcción de un modelo dual de formación docente continua y no solamente como actualización, con dos campos (dentro y fuera de la escuela). Las premisas sobre las que se construyó el modelo dual son entre otras:

- Los maestros son profesionales
- El desarrollo de competencias docentes demanda habilidades intelectuales altamente desarrolladas.
- Los docentes aprenden a reflexionar con otros docentes, al analizar y buscar soluciones para sus problemas pedagógicos, al explicitar sus prácticas. (Martínez, 2008)

Se puede observar que hay mucho que aprender de la reciente experiencia que en México se ha llevado a cabo en actualización o formación continua de docentes. Lo anterior, sin lugar a dudas debe ser tomado en cuenta para el desarrollo de las nuevas propuestas al respecto, en el marco de la Reforma educativa 2012.

Retos de la actualización docente en la Reforma 2012

Es fundamental reconocer que no basta con la aprobación de la Reforma que implica la ampliación de facultades de la autoridad educativa, para lograr la calidad de la educación en México, es necesario definir con toda claridad los estándares de lo que se considera “buen desempeño docente”, el perfil de los y

las docentes, características y cualidades evaluables relacionadas con el modelo educativo que se trabaja actualmente, asimismo, es necesario plantear la estrategia de apoyo y acompañamiento (capacitación, actualización y superación) con que contarán las y los docentes para lograr la meta de la calidad educativa.

Es necesario tener claro que los resultados que las escuelas obtienen en los logros de sus estudiantes, no sólo dependen del desempeño de sus docentes, sino que dichos logros se relacionan con factores internos y externos al centro educativo. En este sentido habría que ocuparse de contar con el binomio: profesores capaces y escuelas con un ambiente en el cual sea posible enseñar y aprender.

Es decir, el gran reto que enfrenta la Reforma Educativa 2012, respecto a la formación continua de sus docentes, es diseñar y aplicar una estrategia de formación que cuide los colectivos escolares y vincule la formación permanente con los problemas cotidianos y específicos, de la enseñanza y el aprendizaje es de la escuela, es decir, habilitar a las y los docentes para desarrollar prácticas educativas que impacten en el logro educativo de sus estudiantes. Además de generar procesos de acompañamiento que permitan por un lado, que el colectivo docente retroalimente sus propios procesos, y que además se esté en condiciones de observar el “verdadero” impacto de las propuestas de formación, siendo este último elemento una gran área de oportunidad para mejorar la calidad educativa en este país.

En el marco anterior se plantean las siguientes propuestas:

- Creación del Sistema estatal de formación, actualización y superación docente, con la participación de todas las instituciones involucradas (que incluya la formación inicial y la continua).
- Fortalecer el “Modelo dual de formación continua”, incluyendo la tutoría y el acompañamiento pedagógico para el seguimiento y la evaluación.
- Que los cursos de formación continua respondan a dos variables: contenidos de bajo dominio por parte de las y los estudiantes; y los de profesionalización de la docencia de acuerdo con Planes y programas actuales, pero relacionados con los resultados de los centros escolares.
- Crear espacios para compartir prácticas docentes exitosas locales. (Foros, encuentros, coloquios, etc.)
- Promover la ayuda pedagógica entre pares como elemento fundamental para la mejora de la práctica docente.
- Difundir entre las y los docentes experiencias docentes exitosas (Folletos, revistas, libros, etc.)
- Fortalecer a las instituciones locales que ofrecen alta especialización a docentes (Diplomados, Maestrías, Doctorados)
- Motivar y reconocer el trabajo docente de manera permanente.

A manera de conclusiones:

Hablar de los retos que implica la actualización docente, sin duda, nos podría llevar a muchas otras reflexiones, relacionadas con otras aristas implicadas en la actual Reforma educativa, no obstante, considero que identificar y ocuparse de lo señalado en este documento es sólo una forma de continuar con esta ardua tarea.

Estoy convencida que este tipo de Foros, siempre nos permiten aprender a todos de todos, por lo que confío que este “granito de arena” que representa esta ponencia sea de utilidad para el gran engranaje que representa la mejora de la calidad educativa en Colima y en México.

Asimismo, quiero señalar que para todos quienes estamos implicados en educación es prioridad la reflexión, el análisis conjunto para encontrar respuestas nuevas a problemas viejos, qué bueno que hoy nos demos esa oportunidad.

FORMACIÓN INICIAL.

Ponentes: Educ. Ma. Guadalupe Preciado Brizuela y Profr. Felipe Hernández Elizondo (SNTE 39).

Un buen comienzo en pro de la calidad educativa: Forjar la profesionalización docente en la formación inicial.

Los estudiantes que cursan su formación docente en la escuela normal de nuestro estado; deben acrecentar y fortalecer de manera impetuosa la serie de competencias que se definen en el perfil de egreso, mismas que sirven como referente evaluador para el alcance de los propios planes y programas de estudio, para la valoración de los procesos enseñanza y aprendizaje, entre otros; pero ante todo, este conjunto de competencias permitirán desarrollar una práctica docente privilegiada, donde el conocimiento, la reflexión, la crítica e innovación pedagógica puedan corresponder de forma congruente con las necesidades que apremian y orientan la calidad educativa en nuestro país.

Por ello, las Instituciones formadoras de Docentes están obligadas a corresponder desde las aulas con un ejercicio didáctico que contribuya eficientemente a la formación de las nuevas generaciones. Recordemos que la sociedad actual demanda de las escuelas una educación crítica, propositiva, responsable y democrática, capaz de responder a los intereses y necesidades de la realidad que la circunda. Una educación normalista que deje de lado sistemas precarios, descontextualizados e infuncionales; y se ocupe en cambio, de promover estrategias que permitan educar en y para la libertad, donde el ser humano ejerza en plenitud sus potencialidades.

Ante la actual reforma educativa es preciso plantearnos: ¿cuáles serán las competencias y responsabilidades de la escuela Normal y de sus docentes ante esta realidad?, consideramos que los maestros debemos asumir responsabilidad, ser copartícipes de la experiencia de trabajo educativo en el aula, reconocer que la tarea docente no es fácil; sin embargo, aceptar lo fundamental y loable de nuestra función. La tarea de la escuela por su parte, no residirá en solucionar las problemáticas de la sociedad, pero indiscutiblemente debe trabajar y ofrecer condiciones para formar individuos que contribuyan a su mejora a partir de la realidad, evitando forjarse en visiones utópicas e idealistas que en ocasiones parece asumir.

Por lo tanto, la profesionalización de los docentes normalistas requiere interiorizar la necesidad del autoestudio, búsqueda, curiosidad, y el asombro para generar ese elemento constitutivo en el quehacer que transmitimos directa o indirectamente a cada uno de nuestros estudiantes en formación; dicha acción podrá contrarrestar rasgos característicos de la actividad educativa limitada que prevalece en sus actitudes y aptitudes. Es evidenciable a partir de la elaboración que realizan los alumnos en los diarios de trabajo, planeaciones didácticas, procesos de evaluación, elaboración de escritos reflexivos sobre la práctica, entre otros, la falta de disposición y capacidad para expresar ideas con claridad, sencillez, narrar, explicar y argumentar, relacionando y valorando

críticamente lo que leen con la práctica profesional que están obligados a ejercer; pocas habilidades para el control de grupo, escasa capacidad de respuesta ante problemáticas y necesidades que los niños o que el propio plantel presenta; así como la deficiente valoración manifiesta en su identidad profesional y ética, misma que es coincidente con los resultados de los exámenes nacionales de evaluación (ceneval); que si bien es cierto destacan sobre el logro académico de otros estados, también es una realidad que los promedios se apegan a la media nacional, quedando distantes del logro esperado.

Creemos firmemente que a partir del cambio que cada formador ejerza en el aula en coordinación con el conjunto de la planta docente, permitirá subsanar condiciones académicas deficientes que aún prevalecen como la simulación y desvalorización de la riqueza pedagógica, al no saber reconocer el gran valor que tiene la reflexión crítica sobre la propia práctica, como principio de conocimiento y perfeccionamiento personal y laboral. Los maestros frente a grupo poseemos un tesoro no explotado: la experiencia, la vivencia directa de los procesos de aprendizaje escolar. Así que de nosotros depende continuar en la misma tónica, asumiendo actitud sumisa y acrítica, recibiendo las cosas hechas, sin deseo de opinar, preguntar y proponer en las políticas, planes o programas de estudio; olvidamos que el referente central de la formación para los normalistas es la propia práctica como fuente inagotable de conocimiento y perfeccionamiento laboral; requerimos conocer nuestro quehacer, analizarlo, criticarlo, socializarlo y buscar adecuaciones pertinentes en su mejora; de lo contrario las propuestas académicas seguirán siendo el remedio para un mal inagotable.

Por lo anterior, proponemos que para darle el sentido de profesionalización a la formación inicial, es prioridad retomar la investigación educativa como eje medular en el desarrollo de competencias; además de establecer la capacitación constante de los maestros y maestras formadores de docentes, ya que las metodologías, enfoques, movilización de saberes, cambios pedagógicos y didácticos que transitan dinámicamente en el mundo actual, obligan al maestro a la actualización permanente, al dominio de técnicas, herramientas y estrategias, que en su conjunto le permitan acceder a la sociedad del conocimiento y a la mejora de sus talentos profesionales, que orienten el ejercicio de procesos de enseñanza efectivos y transformadores. En este sentido, es fundamental que la escuela normal oferte programas de capacitación y actualización en diversas áreas formativas: curriculares, de habilidades digitales, cognitivas, didácticas, idiomas, y de desarrollo humano. Hecho que impactará de manera directa en: elevar la excelencia académica, conformación de cuerpos de especialistas, grupos colegiados, promoción de mecanismos de estímulos económicos y superación profesional, empleo de la evaluación como herramienta esencial en el mejoramiento áulico, generación de proyectos desde las prácticas docentes e innovaciones en el uso de estrategias para el desarrollo de competencias.

La escuela normal, requiere mirarse, porque quienes la integramos hemos reconocido el camino que aún nos falta por recorrer para efectivamente poder hablar de calidad, ya lo tenemos vislumbrado, ahora es momento de comenzar a andar sobre él, para verdaderamente valorar lo importante y trascendental de nuestra labor.

FORMACIÓN INICIAL Y ACTUALIZACIÓN.

Ponente: Mtro. Pedro Manuel Madrigal Castillo.

Es necesario un cambio profundo en los sistemas de actualización y formación que rompan con la estandarización y la creación de trayectos formativos pensados desde el centro, para llevar la formación al terreno de la práctica reflexiva con y por quienes hace posible que el fenómeno educativo y sus postulados sucedan.

Generar el cambio requiere confianza, respeto y respaldo de las autoridades centrales, tanto estatales como federales a los caminos planteados por los colectivos de zona y escolares para que se dé una verdadera autonomía.

Con la aprobación y posterior publicación de la reformas a los artículos 3º y 73 Constitucionales, se abre también la oportunidad de replantear los sistemas de formación inicial y actualización de los docentes y directivos; revisar si los sistemas estandarizados de preparación del personal, que desarrolla la Secretaría de Educación, son los más adecuados a los postulados de la Reforma surgida del Pacto por México.

En esta parte además cabe también identificar si los mecanismos de acceso y promoción del personal adscrito a la SEP cumplen con los requerimientos del nuevo servicio profesional docente, pues si bien el sistema de escalafón intenta establecer algunos elementos básicos del desempeño docente y directivo a través de evaluaciones (fichas escalafonarias) en los hechos dicha evaluación y asignación tiene un grado de opacidad muy alto y se centra en las acciones del calificado no en sus logros, resultados o méritos de su desempeño,

Estos temas junto con las condiciones laborales y sindicales son aspectos dignos de ser tratados en esta y muchos foros, sin embargo la presente postura se encargará de exponer a la mesa dos temas, trascendentales y prioritarios, en la búsqueda de un sistema educativo de calidad. El primero de ellos es el relacionado con la formación inicial, que para el caso se considerará la formación en las instituciones encargadas de ofrecer carreras docente y el segundo referente a la actualización, propiamente el modelo de capacitación docente y directiva del sistema.

Como se establece en el párrafo inicial es necesario reflexionar al respecto y más aún profundizar en la revisión del tipo de actualización actual, que como menciona el título de la presente ponencia se debe considerar como un sistema de capacitación más que de formación.

La primera característica que sustenta la afirmación de sistema de capacitación y no formación, es el hecho de que de origen el personal docente y directivo en la mayoría de los casos no participa en los talleres, diplomados y cursos, con el interés de buscar respuesta a las necesidades que el quehacer diario le genera, sino que se participa en todas estas estrategias por obligación o en busca de algún puntaje que sirva para la promoción vertical y horizontal que actualmente caracteriza al servicio.

Y si bien se participa por las razones ya señaladas, ello no significa que los maestros y directores escolares no tengan inquietudes, dificultades y necesidades académicas, muy por el contrario el nivel de problemática escolar se ha agudizado en los últimos años y los docentes se enfrentan cada día a problemas más complejos, pero ante la situación apremiante de contar con herramientas necesarias para atender y resolver la problemática escolar se enfrentan a la decepción de que en muchos de los casos los trayectos formativos no cumplen sus expectativas y necesidades, generando con ello nuevas frustraciones y necesidades.

Además de lo anterior, las propuestas formativas, si bien son pensadas a partir de algunos datos estadísticos de investigación, que reflejan resultados superfluos y que tratan de atender las diferentes necesidades académicas, la verdad es que no son compatibles con las características básicas del propio diseño curricular y la concepción pedagógica que el sistema ha planteado.

Esta afirmación se sustenta en un hecho puntual que la Reforma Curricular del 2011 establece al centrar el modelo educativo en una tarea clave, el desarrollo de competencias para la vida y mismas que en el propio plan de estudios se define como la movilización de conocimientos, habilidades y actitudes para la solución de un problema determinado, en un momento determinado y en un contexto determinado según Jean Perrnaud. (SEP, 2011)

Partiendo de esta definición, entonces debe existir un problema a resolver para poder desarrollar las competencias necesarias que desarrollen el aprendizaje del que aprende, que para este caso es el docente. Si partimos de esta premisa podremos reconocer con facilidad que muchas de las situaciones imaginarias planteadas en los cursos no son necesariamente los problemas que en su actuar diario enfrenta el docente y si bien si son parte de la vida escolar no necesariamente será significativo su estudio.

En este sentido José Moya en su conferencia sobre las competencias pedagógicas refiere al igual que Perrnaud, que una competencia es la MOVILIZACION de saberes, para la solución de un problema, en un momento y contexto determinados y agrega que para ello hay que partir de las necesidades reales de los educandos, es decir en el caso de los infantes surge una primera necesidad, convertir los contenidos temáticos en problemas o inquietudes que tienen los niños y adolescentes sobre el mundo que les rodea, para así partir del interés real del alumno que lo lleve a explicarse el mundo. (Moya, 2007)

En el caso de los docentes, actualmente atienden en los cursos a una currícula prediseñada, a pesar de que en la gestión escolar diaria el profesor se enfrenta a un sin número de problemas, alumnos que no aprenden, otros que no ponen atención, incumplimiento de tareas, hiperactividad, por mencionar sólo algunos, pero el abanico es enorme. Sin embargo a pesar de reconocer esta realidad poco es lo que se hace para que en el seno de la escuela se revise la vida pedagógica, psicológica, organizacional, etc., que la escuela vive.

Es por ello importante transitar de un sistema de capacitación a un sistema de profesionalización centrado en los problemas reales de la gestión escolar y áulica, que se centre en el logro educativo de los educandos, tal y como lo señala la reforma al artículo 3º en su base y la adición del inciso d:

El Estado garantizará la calidad en la educación obligatoria, de manera que los materiales y métodos educativos, la organización escolar, la infraestructura educativa y la idoneidad de los docentes y directivos garanticen el máximo logro de aprendizaje de los educandos...

d) Será de calidad, con base al mejoramiento constante y el máximo logro académico de los educandos. (Legislatura, 2013)

Para lo señalado en la cita anterior es necesario colocar en el centro de la tarea escolar estos postulados, y que son la razón de ser de la escuela, entonces es tarea de las áreas de formación docente no sólo crear los espacios y condiciones para que los colectivos escolares pongan en el centro de su propia vida académica la reflexión de este principio y la reflexión sobre la forma en que harán en realidad lo ideológicamente expresado, considerando las circunstancias en que desarrollaran su tarea y las posibilidades de logro en el contexto en que realizan su tarea.

En este sentido la actualización debe realizarse en la escuela, a través de la herramienta más eficaz que se tiene el Consejo Técnico Escolar, pero para que ello suceda las áreas responsables de la actualización deben acompañar y promover a el debate y reflexión de la problemática que cada escuela enfrenta a partir de la generación de situaciones que lleven, primero a las zonas escolares y después a las escuelas a identificar de manera sistemática y sistémica las causas que impiden el mejoramiento constante de la calidad educativa (PHILIPPE, 2004).

Desarrollar un proceso así es posible, de hecho existen experiencias exitosas como lo fue en su momento la Proyecto La Gestión escolar, del acuerdo binacional México – España, y que dio buenos frutos, sin embargo con el tiempo se fue desvirtuando. Hoy día existe una nueva posibilidad de generar un sistema de profesionalización docente aprovechando y potenciando la coyuntura que ofrece el Modelo de Gestión Estratégica con enfoque regionalizado, pero para ello es necesario que las autoridades centrales respeten y promuevan la regionalización de la responsabilidad educativa y la capacidad de decisión de las regiones, zonas y escuelas.

La tarea no es fácil, los cambios generan incertidumbre y miedos, sin embargo existen suficientes experiencias y postulados teóricos que ofrecen líneas de apoyo para llevar con éxito el modelo como por ejemplo lo señalado por Subirats, quien pondera la necesidad de avanzar en políticas de fuerte presencia local, ofreciendo autonomía a los consejos de zona y escolares, claro que observa que se debe iniciar con el seguimiento y acompañamiento a zonas que presentan cierta predisposición a desarrollar trabajos comprometidos y fuertemente académicos y de gestión estratégica. (SUBIRATS, 2008)

En conclusión, transitar de la capacitación, que según la Real Academia Española se define como la Habilidad a alguien para algo, a la PROFESIONALIZACIÓN es la tarea pendiente que permitirá el logro de la calidad educativa y por ende el éxito en los objetivos de la Reforma Educativa, entendiendo como profesionalización como la capacidad de los docentes para buscar soluciones a las problemática que el aula, la escuela y la zona les demanda.

Mientras la capacitación es algo extrínseco, mientras que la profesionalización es algo intrínseco, la reflexión de la práctica debe sustituir el modelo conductista de capacitación entendiendo que la práctica no sólo es una mera actividad, que es un mero hacer, sino, en una acción intencionada, reflexiva, social, histórica y significativa. (CARR, UNA TEORÍA PARA LA EDUCACIÓN)

Bajo la perspectiva aquí planteada las escuelas normales deben centrar su formación en un verdadero método basado en problemas (ABP) haciendo que las materias de estudio partan de la problematización que verdaderamente se dan en las aulas y aplicando la propuesta pedagógica que la RIEB propone para la educación básica.

Es necesario PROFESIONALIZAR es decir convertir a los docentes y directivos en actores conscientes de sus tareas, propósitos, fines y problemas para aportar la parte que les corresponde asumiendo su responsabilidad bajo una dinámica de formación académica e investigativa transformadora, para ello es necesario respetar la capacidad de solución de cada actor ofreciendo espacios donde se promueva la reflexión y el análisis de lo que se hace y cómo se hace.

Es momento de romper los esquemas caducos a todas luces, que centran la actualización en la visión de centro y no desde el centro escolar, es hora de pasar de programas emergentes a programas sustentables o como plantea Andy Hargreaves, generar liderazgos sostenibles ya no más respuestas mediáticas y de poca supervivencia, para generar lo anterior es necesario entregar la responsabilidad logro educativo de cada escuela a sus protagonista principales, los colectivos escolares.

EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DOCENTES EN LA FORMACION INICIAL (ESCUELAS NORMALES) PARA IMPACTAR EN LA EDUCACIÓN BÁSICA.

Ponente: Mtra. Martina Milagros Robles Sánchez

En México las reformas educativas de los últimos años intentan responder a las exigencias de las sociedades del conocimiento. El escenario educativo nacional se ha visto dominado por un nuevo discurso y nuevos enfoques en la enseñanza y el aprendizaje. En este marco, la educación se concibe como un espacio generador y movilizador de conocimientos, ya sea como parte del desarrollo humano de su población, como para elevar el nivel socioeconómico de la misma.

En el informe Hacia las Sociedades del Conocimiento enmarca estos retos que tiene la educación actual al señalar que “las sociedades emergentes no pueden contentarse con ser meros componentes de la sociedad mundial de la información y tendrán que ser sociedades en las que se comparta el conocimiento a fin de que sigan siendo propicias al desarrollo del ser humano y de la vida” (UNESCO, 2005).

Ante tales exigencias, las escuelas normales como formadoras de formadores tienen el compromiso de lograr el perfil de egreso y ofrecer las condiciones para la reflexión, el análisis y la transformación de los niños y jóvenes de educación básica. El reto entonces es: ofrecer una educación a lo largo de la vida porque implica un “aprender a aprender” y para ello se requiere la capacidad para buscar, jerarquizar y organizar información, en donde el alumno no es un simple usuario de la información, sino que la adapta a sus usos y a su cultura.

Es indudable que a lo largo de la historia las escuelas normales han formado a la gran mayoría de los docentes de educación básica y que cada reforma ha respondido a las necesidades del momento histórico que se vive y al perfil del maestro que se requería. Sin embargo, las necesidades de la época actual posmoderna y globalizante exigen una visión diferente de la escuela y del maestro. Se requiere de profesionalizar la docencia y formar maestros competentes que puedan enfrentar los problemas de las aulas y atender los problemas del siglo XXI.

Sin embargo, para poder decir cuándo un maestro es competente o cuándo no lo es, es necesario delimitar un perfil profesional docente que pueda ser un parámetro para valorar las habilidades de un profesor en los diferentes ámbitos y dimensiones en las que se desenvuelve con su quehacer docente, desde su formación inicial y durante todo el ejercicio de su profesión. Para ello, los procesos de selección en las escuelas normales deben ser prioritarios para garantizar que los mejores aspirantes sean elegidos para alcanzar la idoneidad de tales perfiles.

Una vez que seleccionado a los mejores alumnos, las normales deberán desarrollar habilidades del pensamiento e incursionar en el desarrollo de habilidades de investigación en contextos reales (escuelas de educación

básica) que promueva la creación de futuros docentes con espíritu de indagación para la resolución de problemas, con liderazgo científico, tecnológico, académico, político y creativo para el presente y para el futuro de su práctica profesional. Porque si se quiere transitar de una sociedad de la información a una sociedad del conocimiento, la educación debe ser vista como un espacio que genera conocimiento y desarrolle todas las capacidades del ser humano.

Al desarrollar tales competencias el docente buscará alternativas frente a los constantes desafíos planteados en su contexto real que inducirán al colectivo a salir de rutina y generar cambios de actitud que se reflejarán en la búsqueda de propuestas nuevas capaces de dar respuestas a las necesidades de la institución, del grupo y de su práctica.

Porque en la medida en que el profesor se hace consciente de que tiene que modificar voluntariamente su práctica a través de la reflexión y el análisis, estará en condiciones de autoformarse, de aprender y cambiar a partir de distintos métodos personales y colectivos generando una verdadera práctica reflexiva, pues los fenómenos que busca comprender son parte de su propio quehacer, él está en la situación que está buscando resolver.

Sin duda el preparar docentes competentes y de calidad, tendrá que repercutir e impactar de manera favorable en las aulas de educación básica, beneficiando a la niñez de México y formando además ciudadanos con competencias básicas para la vida.

Pero, ¿cómo corroborar o valorar si efectivamente el maestro está cumpliendo con su misión en las escuelas de educación básica? Para ello, es necesario diseñar los mecanismos de evaluación que le permitan al docente visualizar los logros y aprendizajes de sus alumnos, es decir una evaluación **formativa (no correctiva)** que lleve al docente a la mejora permanente de su práctica.

Una vez localizada las áreas de oportunidad de un docente, será más fácil realizar acciones intencionadas a las necesidades planteadas. Aunque existe un problema de evaluación docente, es que no hay cultura para ello. Es necesario, también preparar a los docentes en lo actitudinal para poner en práctica modelos de evaluación como: modelo basado en la opinión de los alumnos, modelo de evaluación a través de pares, modelo de autoevaluación y modelo a través de portafolios, entre otros; ya que resulta conveniente desarrollar programas de evaluación y formación docente que partan del trabajo reflexivo de los profesores acerca de su acción docente, con la finalidad, con la finalidad de que propongan mejoras a los procesos de enseñanza y de aprendizaje. De esta forma, se podrá superar una visión de estudio de la práctica educativa enfocada sólo en los aspectos operativos y comportamentales, y tener acceso a una comprensión situada de la docencia (García Cabrero, 2008).

Por otro lado también, existe el problema que los maestros temen ser evaluados porque no existe un sistema de evaluación que garantice calidad en los procesos. Pero además, un sistema de capacitación y actualización que llegue a los intereses y necesidades reales de los docentes. Sin duda que los retos también sean presentes para el Sistema Educativo Nacional.

Conclusiones

Entre los requisitos para lograr el mejoramiento en la calidad en la educación se destaca contar con procesos y procedimientos evaluativos que promuevan y faciliten la transparencia del quehacer educativo, así como la provisión de información oportuna y relevante para identificar las características y necesidades de las sociedades en las que se interviene. Hablar de transparencia en los procesos de enseñanza aprendizaje, es hablar de la rendición de cuentas y de la evaluación como un proceso orientado a la mejora continua. En este sentido el tema de la evaluación se ha posicionado en el centro de la agenda nacional de la educación y ha trascendido hasta el cambio de leyes con la finalidad de caminar hacia la **calidad** de la educación con la modificación al Artículo 3º y 73 Constitucionales.

Agregar el termino calidad al Artículo 3º es un gran compromiso tanto para el Estado como para todos los actores involucrados en educación. Me parece que hablar de calidad es ofrecer la oportunidad de que autoridades, maestros, padres de familia y alumnos hagan lo que les corresponde. Es por ello, que se vuelve necesaria la implementación de un modelo de desempeño de funciones de todos y cada uno de los actores del Sistema Educativo Mexicano, con la finalidad de garantizar el servicio de educación que presten las escuelas en los diferentes niveles del país.

Además de fortalecer los conceptos de ingreso y promoción también señalados en el artículo anterior, se propone la implementación de un modelo de evaluación de desempeño docente, que incluya indicadores como: selección de docentes, formación de competencias docentes, formación continua, evaluación formativa, capacitación en necesidades reales y promoción e incentivación para los docentes.

Estamos de acuerdo que los mejores maestros y directivos estén en las aulas de educación básica en México, pero también es prioritario ofrecer la certidumbre de que los mecanismos y procesos de evaluación sean de calidad para que verdaderamente evidencien la idoneidad de los conocimientos y capacidades que corresponden tal como lo señala la Fracción III del Artículo 3º.

SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE

Ponente: Carlos Farías Larios

La educación como medio fundamental para transmitir la cultura, es la actividad que requiere un compromiso y entrega de carácter moral y que ayuda a los individuos en la movilidad social. No obstante los mecanismos de contratación, no han sido los más adecuados, ello origina que al estar el trabajador

desempeñando sus funciones, éstas no sean con la calidad e intensidad que exige el servicio, lo cual hace que no haya resultados educativos satisfactorios.

Por lo anterior expuesto propongo:

1. Que se tome en cuenta al director de la escuela para que éste proponga a las personas ¡idóneas! de las que ya existen en el plantel, para que cubra horas vacantes o en su defecto una plaza de jornada, somos nosotros quienes mejor conocemos al trabajador y no el jefe de departamento de educación secundaria.
2. Que se tome en cuenta los cursos de capacitación y mejora continua para aspirar a tener más horas.
3. Que no sea sólo la Subdirección de Educación Secundaria, la que nos imponga el recurso humano, pues con ella se crea el vicio del influyentísimo y no el de la cultura del esfuerzo, sino que también se tome en cuenta el punto de vista del director.
4. Que el Departamento de Asuntos Jurídicos y Laborales, asuma cabalmente su responsabilidad y que nos brinde resultados de su actuar, pues hasta hoy, no los hemos visto los directivos de las escuelas y luchamos continuamente con la cultura del proteccionismo.
5. Que los interinatos se les oferten a trabajadores con la disponibilidad y la mística del servicio que la escuela necesite y no a trabajadores con la cultura del influyentísimo.
6. Que si bien es cierto, la exigencia es calidad educativa, por ello es necesario instrumentar las políticas públicas que permitan elegir el profesor adecuado al puesto adecuado, pues parte de un resultado educativo, está en la cuidadosa y ordenada calidad de su personal.

¡Gracias!

8 PROPUESTAS PARA SUSTENTAR EL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE

Ponente: Profr. Rodolfo Rangel Alcántar

Introducción

La educación básica y media superior en nuestro país son pilares fundamentales para establecer las bases del conocimiento científico relacionadas con nuestra lengua, las matemáticas, las ciencias sociales y las

ciencias naturales junto con los principios éticos y de valores con los cuales los futuros ciudadanos de la nación se deberán conducir.

Es necesario considerar cada uno de los elementos formativos que integran el modelo educativo en los diferentes planteles escolares; al respecto existe una profunda preocupación por el desempeño de sus principales actores: los alumnos y los profesores.

A los docentes se nos ha encomendado la tarea de educar en el más amplio sentido de la palabra, esta labor tiene muchas implicaciones tanto en el presente como en el futuro de los estudiantes que se encuentran en las aulas de las diferentes escuelas del nivel de educación básica y media superior. La reforma educativa iniciada por el gobierno del presidente Enrique Peña Nieto viene a establecer claridades en la dinámica del servicio profesional docente, mismas que son necesarias para producir cambios en la dinámica del magisterio nacional.

El Contexto de la implementación y pertinencia del Servicio Profesional Docente

En principio el apartado de la reforma educativa que corresponde al servicio profesional docente tiene su base en un proceso de evaluación que regula el ingreso, la permanencia en el servicio, la promoción y el reconocimiento a la labor del docente; aspectos fundamentales para una buena supervisión del desempeño de los profesores en las tareas correspondientes al trabajo en el aula y la actividad escolar.

Este nuevo esquema de valoración y medición de las actividades del profesorado viene a proporcionar un marco de servicio profesional de carrera que representa un paso más allá del programa de Carrera Magisterial iniciado en el año de 1993 durante el gobierno del presidente Carlos Salinas de Gortari y consolida el concurso nacional para el otorgamiento de plazas docentes iniciado a partir del 2008 con el gobierno del presidente Felipe Calderón Hinojosa.

El programa de carrera magisterial, próximo a dejar de ser operativo el próximo 31 de mayo de 2015, pretende estimular la constancia del trabajo docente, los esfuerzos de formación y actualización profesional así como el grado de dificultad del trabajo que realiza el profesor, esto con base en la valoración de factores como la antigüedad, el grado académico, la preparación profesional determinada a través de un examen de conocimiento, la asistencia a cursos de actualización, el desempeño profesional medido a través de los resultados del trabajo del profesor en el ámbito de la escuela primaria, el aprovechamiento, desempeño y apoyo educativo tomando como referencia las diferentes evaluaciones externas realizadas a los estudiantes.

En el nuevo esquema de servicio profesional docente, la evaluación del profesor en los ámbitos que corresponden a sus conocimientos sobre las materias que imparte, la didáctica de la enseñanza y los resultados que obtienen sus estudiantes, es el centro del criterio para determinar su permanencia, promoción y reconocimiento, el resto de los criterios como la antigüedad en la docencia, su preparación profesional o la participación en cursos tanto disciplinares como pedagógicos tiene un carácter secundario o inexistente.

Independientemente de lo discutible que es el colocar la evaluación de los profesores en el centro de la estrategia para evaluar la calidad de la educación y promover el servicio profesional docente es necesario considerar por lo menos a los factores directamente asociados con los resultados en el aprovechamiento escolar y la propia formación del profesor, factores que tienen su eje de acción en el ambiente de aprendizaje y la enseñanza escolar.

Factores directamente asociados a la calidad educativa

Existe una relación directa entre el número de estudiantes por aula y los resultados de los aprendizajes, los países (Finlandia, Dinamarca) que tienen mejores resultados en los exámenes internacionales como el de PISA tienen un promedio de 15 estudiantes por aula, mientras que en nuestro país el promedio es de 24 alumnos por salón de clase.

Otro factor importante dentro del ambiente de aprendizaje es la posibilidad de que los estudiantes tengan la oportunidad de aprender haciendo, aprendemos de mejor manera cuando hacemos algo que realmente queremos, que nos parece interesante, y en este sentido los estudiantes que tenemos actualmente en las aulas requieren de herramientas de conocimiento que los conecten con el mundo en el cual viven fuera de las aulas; las computadoras y la internet son tecnologías de la información y comunicación imprescindibles para que el profesorado cuente con elementos cercanos a la realidad actual de las naciones que tienen los mejores resultados educativos.

El aprender acerca de las computadoras es esencial para nuestros estudiantes e imprescindible que como profesores dominemos este conocimiento, el aprender a aprender requiere ir más allá del pizarrón y un aula de cuatro paredes.

Un tercer componente relacionado con los buenos resultados educativos tiene que ver con lo que conocemos como “el educar para la vida” y que en la escuela se traduce en el aprendizaje basado en competencias, implica el involucramiento activo y la participación social de los padres de familia, fundamentalmente con el objetivo de que los estudiantes logren la permanencia en el sistema educativo durante las etapas que comprende la educación inicial, la educación preescolar, la educación primaria, la educación secundaria y la educación media superior, es decir tener trayectorias escolares exitosas que comprenden por lo menos 18 años de permanencia ininterrumpida en la escuela.

El reto de lograr la permanencia durante 18 años en la escuela por parte de los estudiantes representa fuertes cambios estructurales en el sistema educativo mexicano, los cuales pasan por dotar de equipamiento y recursos a los diferentes planteles educativos en México, con esto quiero decir que la autoridad escolar deberá hacerse responsable que en nuestros edificios no falten los enseres para tener un ambiente de trabajo propicio para educar, esto representa una fuerte inversión en la compra de material didáctico suficiente y adecuado para cada una de las materias que se imparten en los diferentes estratos del sistema educativo, el mantener en buenas condiciones los edificios escolares, proveyendo de herramientas para asearlos, pintura para mantenerlos presentables, elementos para mantener áreas verdes o en su caso construirlas y sobre todo proporcionar especial cuidado en la buena nutrición de los estudiantes; esto último lo cual puede ser llevado a cabo

mediante un sistema de becas educativas que tengan como destino el mejorar el nivel de vida de las familias en la comunidad escolar.

Este último aspecto relacionado con la buena nutrición y el nivel de vida de los estudiantes, que asisten cotidianamente a nuestras aulas, tiene que ver con uno de los grandes problemas del país: las diferencias sociales que existen y que tienen en la educación su caja de resonancia más clara.

En México los estudiantes más pobres del país si es que tienen la posibilidad de asistir a la escuela, van a los planteles educativos con menores recursos, esto marca resultados de bajos aprovechamientos educativos bastante significativos, tenemos regiones de la nación en donde la pobreza de las personas y la carencia de recursos en las escuelas ha limitado los avances en la calidad de la educación.

La mejora tan sólo en este factor influiría decisivamente en la eficiencia terminal del sector educativo en donde actualmente, por citar un ejemplo tan sólo la mitad de cada generación de estudiantes que asisten a la escuela secundaria egresa en tiempo y forma.

Las propuestas para elevar la calidad de la educación a través del servicio profesional docente

Evaluar de manera justa a los docentes en nuestro contexto social de muchas carencias económicas y de escasez en los recursos que tienen los diferentes planteles escolares requiere de la atención y el análisis correspondiente para evitar las comparaciones con los resultados que dan otros sistemas educativos nacionales que poseen diferentes condiciones sociales y recursos, es decir los indicadores básicos necesariamente habrá que considerarlos en función de contextos educativos similares. La actual Reforma Educativa aún no ha tocado la práctica docente en las escuelas del país; y difícilmente será así, si a la reforma no se integran cambios al currículo nacional como a los métodos pedagógicos, por tanto, la atención a la profesionalización docente y su impacto en los indicadores de calidad en educación necesariamente pasa por:

1.- Una reglamentación que contemple de manera pormenorizada el financiamiento a los diferentes planteles educativos, considerándolos como unidades individualizadas y atendiendo los rubros de: equipamiento escolar, material didáctico, pago de servicios como agua, electricidad, vigilancia e internet de banda ancha, asignación de recursos para la realización de eventos socioculturales, mantenimiento de áreas verdes y compra de materiales de oficina.

2.- La consideración de factores como la antigüedad del profesor, su grado académico y formación continua como elementos asociados a la valoración final del resultado global de la evaluación de sus conocimientos y habilidades.

3.- El considerar el historial de desempeño académico del estudiante, de manera individualizada al momento de hacer cortes valorativos en el impacto de la actividad del profesor en el proceso de enseñanza.

4.- El promover la participación de todos los padres de familia en la educación de los estudiantes mediante tareas susceptibles de valoración por parte de la autoridad educativa, tales como asistencia, participación y colaboración en programas de impacto social como escuela para padres, seguridad e higiene escolar, salud y nutrición, asesoría de tareas, etcétera.

5.- Incorporar en los planteles de educación básica, personal de funciones administrativo-educativas que auxilien al profesor y directivo en tareas tales

como: archivos escolares, registro de calificaciones y asistencia técnico pedagógica a la educación.

6.- Crear una plataforma nacional en formato digital implementada mediante un portal en línea donde los padres de familia encuentren información sobre la trayectoria escolar de sus hijos, los recursos asignados a la escuela y la formación del personal docente de la escuela donde asiste su descendencia, dándoles la oportunidad de valorar en línea al plantel donde asiste regularmente su hijo o hija, así como dar sugerencias para la mejora educativa del plantel.

7.- Crear el portafolio digital del profesor, disponible en líneas tanto para ellos como para la autoridad educativa correspondiente; en dicho portafolio los elementos básicos son: historial de formación académica del profesor, inventario de recursos con los cuales la SEP lo ha dotado para su trabajo docente, resultados de sus evaluaciones y cursos sustentados, participación en proyectos de impacto social o actividades como la publicación de información relacionada con el área educativa, la creación material didáctico de impacto en la zona escolar o más allá de esta y la colaboración con procesos de gestión escolar.

8.- Dar al director del plantel escolar la posibilidad de valorar el desempeño de su planta docente y al supervisor escolar la eventualidad de evaluar a los directores de su zona escolar.

En conclusión

En el entendimiento que los cambios propuestos por la implementación del sistema de profesionalización docente tendrá sus evidencias más significativas en por lo menos 25 años; considero relevante incorporar un sistema claro de seguimiento en los indicadores de la calidad educativa aceptados internacionalmente, disponibles para cada uno de los profesores que conformamos el sistema educativo nacional en un solo portal educativo, permitiéndonos hacer propuestas para hacer ajustes en el transcurso de estos cambios producto de la actual Reforma Educativa, esto de manera permanente y bajo el consenso de las organizaciones del profesorado.

Finalmente, el asunto salarial, tema sensible para todos nosotros, deberá de ser revisado a fondo en función de estas nuevas exigencias; así mismo las prestaciones laborales y los derechos de replica que nos asisten a todos nosotros en el sistema de evaluación de la docencia.

MESA 2

INSTITUTO NACIONAL PARA LA EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN

PERFIL DEL MAESTRO Y DIRECTIVO QUE SE BUSCA

Por: José Manuel Rodríguez Hernández

Sección 6 del SNTE

Los cambios y transformaciones del entorno mundial, nacional y local en el rubro educativo, hacen necesaria la participación de personas que orienten procesos de aprendizaje y adaptación (líderes). Es decir personas que ejerzan a plenitud y con responsabilidad su liderazgo.

El objetivo general de esta propuesta es analizar planteamientos sobre el papel de los líderes y nuevas tendencias del liderazgo hoy en día, de allí la imperiosa necesidad de contar con los mejores maestros, directores, supervisores y demás funcionarios educativos que forman parte de todo el sistema educativo nacional y local, que sin lugar a dudas llevarán el liderazgo y responsabilidad de la transformación educativa.

Generalmente, esto origina retos complejos y difíciles de afrontar. Es aquí precisamente donde debe desempeñarse el ejercicio del liderazgo, concebido como un conjunto de acciones que permitan orientar y comprometer a las personas o directivos a que asuman y desarrollen aprendizajes para adaptarse a las nuevas situaciones; promoviendo la búsqueda y aplicación de soluciones a las problemáticas presentadas con ética y profesionalismo. Con su mejor actitud y compromiso social. Valdría reflexionar: ¿Cuál es el papel exigido de los líderes en el siglo XXI?

Los retos generados por los cambios de paradigmas en las organizaciones e instituciones, se deben principalmente al hecho de que el entorno en que se desenvuelven, ha cambiado drásticamente. Por lo tanto el papel de directivos y/o líderes como salvadores y solucionadores de problemas, debe cambiar de connotación hacia, el guía, mediadores u orientadores en los conflictos, especialmente con aquellas personas, a las cuales la variable del cambio permanente les produce sensaciones de inseguridad.

Ante esta situación, se requiere entonces de líderes que no precisamente les digan lo que deben hacer en determinada situación, sino que orienten a las personas a enfrentar estos conflictos como consecuencia de los nuevos problemas, para los que generalmente no existen soluciones, y que por lo tanto, requieren asumir su responsabilidad para resolverlos.

En este orden de ideas, el papel de los líderes debe estar acorde a las épocas en que viven, siendo flexibles, objetivos y asertivos para enfrentarse con éxito a los distintos entornos de este mundo en constante cambio.

La finalidad del liderazgo se relaciona con las actividades que promueven los líderes, de estimular el pensamiento creativo y analítico, y de estimular a su personal para que se dediquen a trabajar en los objetivos propuestos de manera excelente y eficiente.

Ello es posible, cuando los trabajadores se sientan satisfechos e interesados, en la medida en que sus valores individuales coincidan con los que demandan y que guardan relación con las actividades que realizan. Este liderazgo será más efectivo cuando las necesidades de estos individuos, puedan ser cubiertas a través de un liderazgo basado en un genuino interés por atenderlas y entenderlas, preparándoles para que también trabajen y se desarrollen por su propia satisfacción.

Las organizaciones e instituciones del siglo XXI, para abordar cambios y experiencias de renovación requieren la sinergia común de todos sus miembros y para lograrlo es fundamental la labor de alguien que abra el camino y oriente el esfuerzo de todos, (líder). Se requiere de personas que entiendan la evolución tecnológica y su aplicación en la organización, que sean proactivas, que valoren y aprovechen el potencial de su gente; facilitando su progreso para afrontar y adaptarse a esas transformaciones.

El nuevo modelo económico y su marcada tendencia hacia lo global, hace pensar, sentir y actuar a los líderes, en escenarios donde los problemas locales son reemplazados por una atención más focalizada en lo internacional. Ello sugiere que los líderes en este nuevo milenio, tienen que concentrar sus esfuerzos para atender con éxito estos desplazamientos, a gestionar el cambio y su adaptación, conjuntamente con sus asociados.

Contribuyendo a movilizar su atención, en asumir la plena responsabilidad por la solución de los problemas. Para ello, se hace necesario contar con recursos humanos que acepten vivir en ambientes de incertidumbre y no de confort o prepararlos para ello, ayudándoles con su ejemplo, a manejar con éxito las paradojas de este mundo en constante proceso de cambio.

Ello implica que los líderes del siglo XXI, buscando aprovechar las oportunidades que se presentan en toda crisis, medien con sus asociados, en la conformación de equipos de trabajo, que conlleve a cambiar los modelos tradicionales. La consecuencia que acompaña esta nueva forma de trabajar, necesariamente requiere de una mejor preparación de los recursos humanos y de las organizaciones. Puesto que las organizaciones del siglo XXI están enmarcadas en un contexto de continuos avances tecnológicos, encontrándose inmersas en una economía global, con altos niveles de competitividad, incertidumbre, estrategias de orientación, servicio al cliente y énfasis en el capital humano.

De modo tal, que se exigen cambios de índole estructural, y principalmente de estrategias de trabajo orientados a la participación y desarrollo de alianzas. En síntesis, el liderazgo será una “actividad”, que no sólo atañe a quienes ocupan

cargos de directivos o de mandos medios o altos, sino que será responsabilidad de todos los miembros de una organización. En el fondo, toda persona que se incorpore en una institución, deberá tener siempre la disposición de tener más preguntas que respuestas y de aceptar el reto que esto supone: actualización permanente, trabajo colegiado, pensamiento analítico para construir, asertivo, proactivo, eficiente, ético y profesional.

Es decir para dirigir las organizaciones e instituciones o formar parte de ellas se requieren seres integrales: emprendedores, gestores y que verdaderamente demuestren su calidad de líderes. "Por la educación al servicio del pueblo".

Colima, Colima; México a 6 de mayo de 2013

Bibliografía

Blanchard, K. y Randolph, A. (1997): Empowerment. Tres claves para que el proceso de facultar a los empleados funcione en su empresa. Colombia. Editorial Norma, S.A.

Casado, J. (2000). El Directivo del Siglo XXI. Barcelona, España, Ediciones Gestión 2000, S.A.

Chibber, M. (1994). El Mahavakya de Sai Baba sobre liderazgo. Libro para jóvenes, padres y maestros. Ediciones Sai Ram, Argentina.

Gil`Adí, D. (1992): El líder es el gran movilizador de los recursos administrativos, Revista

Heifetz, R. (1997). Liderazgo sin respuestas fáciles. Ediciones Paidós Ibérica, S.A., España.

Kets de Vries, M. y Florent-Treacy, E. (1999): Los nuevos líderes globales. Colombia, Editorial Norma, S.A.,

Kotter, J. (1999): La verdadera labor de un líder. Harvard Business Review. Ediciones Deusto, S.A. España.

Kouzes, J. y Posner, B. (1997): El desafío del Liderazgo. Ediciones Granica, S.A., España.

Quinn, R. (1997): Sabiduría para el cambio. Prentice Hall Iberoamericana, S.A., México. Senge, P. (2000):

LA EVALUACIÓN ALTERNATIVA PARA LA ESCUELA MARGINADA.

Presenta: Jonás Larios Deniz.
Facultad de Pedagogía, Universidad de Colima.

Palabras clave: evaluación, escuelas marginadas, igualdad de oportunidades.

Resumen:

Evaluar es medir y la medición da luz para saber si se han cumplido las metas. A su vez el cumplimiento de metas da cuenta del logro educativo, de la calidad en los procesos y de los resultados. No obstante, los insumos que se utilizan en los procesos educacionales y los contextos en donde ocurren son francamente desiguales. En este sentido, las metas propuestas son significativamente superiores a las condiciones escolares reales. La aspiración política y la proyección global de una tendencia educativa obligan a pensar en un parámetro de éxito que de antemano se sabe no llegará. Es fundamental, hacer una evaluación acorde a los insumos sociales, familiares y escolares que se han otorgado; debe atenderse al carácter marginado de muchas escuelas en nuestro país y emprender acciones compensatorias de inmediato.

Importancia de evaluar:

La evaluación educativa es pieza clave en la comprensión de lo que hacemos y a donde vamos en el cumplimiento de cualquier reforma, establece indicadores, permite valorar su cumplimiento e indica los rumbos a tomar en el futuro; a través de ella “se consigue la información exacta sobre los resultados alcanzados por ese alumno durante un período determinado, estableciendo comparaciones entre los objetivos planeados al inicio del período y los conseguidos por el alumno” (<http://definicion.de/evaluacion/>). En la Reforma Educativa que hoy se analiza aparece como un componente fundamental para orientar los esfuerzos y dar fortaleza a las acciones de los agentes educativos: el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación generará directrices para seguir un rumbo en ascenso, haciendo evaluaciones diferenciadas en función de los contextos y de los insumos asignados a los diferentes ámbitos y modelos educacionales. La evaluación tendría que ser nacional pero diferenciada.

Hay una carga excesiva de funciones solicitadas a la escuela, “la escuela es el blanco obvio de las críticas cuando éstas surgen puesto que se trata de la institución que ha adquirido una amplia responsabilidad pública por el cuidado y socialización de los pequeños” (OCDE, 1991: 32), las familias, las iglesias y las comunidades le han dejado encargos que les pertenecían y la evaluación debe tener esto en cuenta, para re-enfocar sus métodos de evaluación y para en consecuencia de los resultados obtenidos revise la conveniencia de tener en la escuela responsabilidades adicionales. En la actualidad se espera todo de las escuelas: la alfabetización, la formación cívica, la formación moral, la educación física, la educación sexual, etc. En mi opinión se ha complejizado la función de la institución educativa.

Cualquier cuestión sobre lo que se espera de las escuelas debe incluir preguntarse por la validez misma de su forma institucional a la luz de las necesidades contemporáneas. Sin embargo, corresponde proponer alternativas realistas y concretas a aquellos críticos que consideran las escuelas como instituciones en buenas partes rígidas, atrapadas en las marañas burocráticas y mal adaptadas a la sociedad moderna biblió.

Será conveniente que la Reforma Educativa deslinde a las escuelas de tareas que le dificultan avanzar, no sólo para aminorar la carga, sino para dejar muy claros los indicadores en que se pretende avanzar, el tiempo en que se lograría y algo muy importante, diferenciar lo que se espera de unas y otras escuelas. Será necesaria una evaluación diagnóstica a partir de la cual se contrasten los resultados de manera permanentemente. No es que se descarte seguir un modelo pedagógico, pero se apuesta a la evaluación de la micro-escuela, al menos en alguno de sus componentes. Hay reformas instituyen con las mejores intenciones, pero pueden tener unos efectos perjudiciales (...) con frecuencia reproducen las desigualdades o incluso las acentúan (Apple, 2002: 239). Es menester acudir al concepto igualdad de oportunidades y ligarlo a las intenciones de evaluación de la Reforma Educativa, de acuerdo con Fernández (2003: 34-35), hay cuatro formas de entender el concepto.

□ educativas □

Sistema de libertad natural (o lo que es lo mismo, la inexistencia de igualdad de oportunidades): se considera que todas las características del individuo, incluida su riqueza familiar; son relevantes para alcanzar un determinado nivel educativo y que, por tanto, se debe dar más y mejor educación a los estudiantes más ricos y más listos.

Igualdad de oportunidades meritocrática: el criterio de distribución es el mérito, entendiendo por mérito el talento o la habilidad. El talento es considerado como una característica relevante, no así la riqueza. Por lo tanto, según esta concepción, hay que premiar a los individuos según el talento. Este concepto de igualdad de oportunidades implica concentrarse en los mejores, en los más dotados.

Igualdad de oportunidades igualitaria o universal: el criterio de distribución es la ciudadanía; todo el mundo debe ser tratado de la misma manera. El talento y la riqueza son considerados características irrelevantes. Se opta por un trato igual, por concentrarse en todos por igual.

Igualdad de oportunidades compensatoria: el criterio de distribución es la dificultad (handicap). La riqueza, el talento y el esfuerzo son considerados características irrelevantes.

Este concepto de igualdad de oportunidades implica concentrarse en los alumnos de clase más desfavorecidas e, incluso, en determinadas circunstancias, en los peores o menos dotados. Estos individuos deben ser beneficiados porque están en desventaja.

La igualdad de oportunidades no se logra desde alguno de estos esquemas exclusivamente, los sistemas educativos hacen una mezcla conveniente de

acuerdo con los fines de sus propuestas educativas generales y particulares, sin embargo, tampoco deberían evaluar de una misma manera a todo el sistema educativo porque el rezago será evidente si se compara el avance logrado frente a un parámetro de medición que no considera la desigualdad de los contextos, los agentes y los insumos.

La evaluación a las escuelas con condiciones de marginación:

Es particularmente relevante considerar el último de los cuatro conceptos de igualdad de oportunidades para pensar en una evaluación justa, proactiva y significativa. El modelo de educación compensatoria tendría que ser recuperado para darle un nuevo sentido, que signifique el camino hacia el progreso. Es posible identificar avances y logro educativo en el marco de la desigualdad (de oportunidades educativas) si la evaluación es congruente con las condiciones reales con las que opera.

La educación compensatoria tiene como objetivo general compensar las desventajas sociales. Intenta solucionar, sobre todo, “problemas” específicos: áreas geográficas en desventaja (zonas rurales), minorías culturales, abandonos de la escolarización obligatoria o fracasos escolares en general (Riviére y Rueda, 1993, pág. 28). La educación compensatoria sobre todo se aplica a los niveles obligatorios (Fernández, 2003: 49).

El problema es mayor cuando se estereotipa el rezago escolar y se le condena al fracaso cuando se le evalúa con parámetros incorrectos o desvinculados de un diagnóstico específico; se marca entonces lo que no han logrado y no cuánto han avanzado. Se niega la vulnerabilidad de ciertos sectores de la población (que no son necesariamente minorías) y por tanto la posibilidad de congruencia en los procesos de evaluación a partir de las oportunidades reales otorgadas. De acuerdo con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED, 2013), son nueve los grupos en situación de vulnerabilidad, estos son:

1. Mujeres
2. Personas con discapacidad
3. Por pertenencia étnica (afrodescendientes y etnias indígenas)
4. Por lugar de origen y/o nacionalidad (Migrantes y refugiados)
5. Por religión
6. Por edad o etérea (personas adultas mayores, jóvenes y niñas y niños)
7. Por VIH-Sida
8. Personas trabajadoras del hogar, y
9. Por diversidad, preferencia u orientación sexual.

La evaluación ha de considerar la diferencia y la vulnerabilidad a fin de ser congruentes con la realidad de un país desigual y diverso; aún más cuando se acumulan estigmas derivados de la vulnerabilidad en personas o grupos.

En el marco de la concurrencia que rige el ejercicio de la función social educativa, se propone facultar al legislador federal para expedir las normas

para asegurar el cumplimiento de los fines de la educación y su mejora continua en un marco de inclusión y diversidad (Peña Nieto, 2012: 17).

La cultura de la calidad debe reconocer la cultura de la diversidad para enfilarse a la pertinencia y la equidad educativa. “El desarrollo de una cultura de la calidad en las escuelas beneficia a alumnos y maestros y significa el aprovechamiento al máximo de la capacidad y recursos existentes” (Cervantes, 1998: 55).

Conclusión:

La propuesta específica (aunque compleja) es desarrollar la evaluación educativa acorde a las condiciones de diagnósticos micro y macro de la escuela mexicana actual y no de modelos teóricos generales, aspiraciones políticas o indicadores internacionales que, si bien marcan la pauta, no permiten trabajar con precisión en las realidades del país. En esta dirección considerar la vulnerabilidad será un acierto para entender el avance logrado en los grupos histórica y socialmente desiguales.

La evaluación podría dignificar los logros educativos de los grupos marginados en México, podría también hacer de la escuela un espacio protegido de los embates de la modernidad al precisar cuáles son sus funciones, sin que se acumulen encargos en este nuevo milenio. Ya ha ocurrido con los medios de comunicación, quienes deseducan a las niñas, niños y adolescentes a través de una programación dañina y no productiva y responsabilizan al sistema educativo de las acciones que resultan de ver televisión sin calidad.

La modernidad ha creado sus propios problemas: por la arrogancia de una ciencia y de una técnica satisfechas, por no haber alcanzado un grado de inteligencia social proporcionado a su capacidad técnica, por la extensión del poder burocrático a la vida cotidiana y por la enajenación del individuo, producida por los medios de difusión de manipular la identidad personal (Young, 1993: 21)

Finalmente, se propone Cambiar la asignación de recursos basada en resultados a modelo de asignación de recursos para obtener resultados, a fin de romper con el círculo elitista de dar más a quienes más logran porque tienen más. La evaluación es la opción hacia la autocrítica, el reconocimiento de la desigualdad de oportunidades dará la pauta para una evaluación pertinente y justa.

Bibliografía:

Apple, Michael W. (2002). Educar “como Dios manda”. Mercados, niveles, religión y desigualdad. Barcelona: Paidós.

Cervantes Galván, Edilberto (1998). Una cultura de calidad en la escuela. México: Ediciones Castillo.

CONAPRED (2013). Los grupos en situación de vulnerabilidad. México: CONAPRED.

Fernández Mellizo-Soto, María (2003). Igualdad de oportunidades educativas. Barcelona: Pomares.

OCDE (1991). Escuelas y calidad de la enseñanza. Barcelona: Paidós.

Peña Nieto, Enrique (2013). Decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México.

Young, Robert (1993). Teoría crítica de la educación y discurso en el aula. Barcelona: Paidós.

“No basta hacer evaluaciones. No basta siquiera
Hacerlas bien. Es preciso saber al servicio
De qué valores y de que personas se ponen”

(Miguel Ángel Santos Guerra, 2000)

EL DESEMPEÑO DOCENTE: CONDICIONES PARA SU EVALUACIÓN

Considerando a la evaluación como un proceso sistemático de recuperación de información para conocer la realidad, valorarla y transformarla, la evaluación del desempeño docente, ese conjunto de actividades que realizan las y los profesores para lograr los objetivos educativos y la formación integral de sus educandos, es hacer una valoración del trabajo educativo que éstos llevan a cabo para que las y los alumnos obtengan los aprendizajes deseados, aprendan a tomar decisiones y se incorporen a la vida ciudadana de manera productiva y participativa.

En esta ponencia se parte de la idea de una evaluación que permita a los principales involucrados, realizar procesos de mejora; una evaluación que proporcione a las y los docentes elementos objetivos para identificar, tanto sus fortalezas como sus debilidades, y este conocimiento sea la base para enriquecer sus competencias profesionales. Una evaluación como ayuda y no como una amenaza (Santos Guerra, 2000), **una oportunidad para mejorar la práctica docente y no para descalificar o etiquetar a quién ejerce la noble profesión del magisterio.**

La evaluación del desempeño docente tiene que estar dirigida al mejoramiento de los saberes profesionales y la aplicación de dichos saberes, “del saber, del saber decidir y del saber hacer, que identifican la labor profesional y didáctica de las y los profesores, es decir sus competencias profesionales” (Álvarez Méndez, 2009: pág. 227). Los resultados de esta evaluación tienen que motivar a las y los docentes para que participen en programas de actualización y desarrollo profesional que les ayuden a perfeccionar las actividades educativas que realizan, contribuyendo con mejores elementos teóricos y prácticos a la formación del ciudadano que la sociedad espera: participativo, crítico, productivo y que sepa convivir en un ambiente de paz y armonía.

¿Qué se tiene que considerar para una evaluación del desempeño docente que aporte a la mejora de la práctica educativa?

Partir de una evaluación con fines de mejora, cuyos resultados sirvan de partida para la formación permanente de las y los docentes.

Considerar las **condiciones en que se realiza la práctica docente**, tomando en cuenta los medios, los tiempos y los contextos, para realizar juicios de valoración más objetivos acerca del desempeño docente.

Utilizar diversos instrumentos y procedimientos como exámenes, cuestionarios, resultados de los aprendizajes de las y los alumnos, autoevaluaciones, observación sistemática de las actividades pedagógicas y la relación docente-alumno, para contar con mayores datos que aporten a una valoración más objetiva del trabajo que realizan las y los profesores.

Independencia de las y los evaluadores, de manera que se establezca la figura de evaluador certificado con los conocimientos, habilidades y disposición necesaria para aplicar exámenes, acudir a los contextos escolares y realizar observaciones; que ejecuten un trabajo imparcial, más allá de intereses políticos o financieros que resten objetividad al proceso de evaluación de las y los docentes.

Ofertar programas educativos como diplomados, especializaciones, maestrías y doctorados, **sin costo alguno para las y los docentes, en modalidades de estudios semiescolarizado y en línea**, que respondan a las necesidades de mejoramiento de las competencias profesionales de las y los profesores, con un enfoque de formación de reflexión permanente sobre la práctica. Aquí también es necesario aprovechar la experiencia de instituciones formadoras y profesionalizadoras de docentes como la Normal, la Universidad Pedagógica Nacional, además de Universidades como la de Colima, que han aportado a la formación de profesionales de la educación con mucha calidad y reconocimiento a nivel regional y nacional.

Reorganizar el trabajo escolar de manera que las y los educadores cuenten con tiempo para la preparación de las actividades pedagógicas y culturales, para el desarrollo de los contenidos escolares dentro y fuera del aula; tiempo para socializar experiencias y el aprendizaje entre pares, para estar con los padres y madres de familia, con las y los alumnos que requieren una atención más personalizada. Liberar parte de la jornada de trabajo para estas actividades.

Finalmente, termino esta intervención con la siguiente cita:

“La evaluación es un quehacer imprescindible para conocer y mejorar lo que se hace” (Santos Guerra, 2000)

¡Es cuanto!

**PROFR. CARLOS CÉSAR MALDONADO TRUJILLO
PROFESOR TITULAR “C” TIEMPO COMPLETO
UNIDAD 061, COLIMA, UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL.**

BIBLIOGRAFÍA:

Aldama García, Galindo (2010) *“Práctica docente. Para renovar el aprendizaje”*. Grupo Editorial Esfinge, Segunda Edición, México

Carbonel, Jaume (2006) *“La aventura de innovar. El cambio en la escuela”* Ediciones Morata, Tercera Edición. Madrid, España.

Gimeno Sacristán, J. (Comp.) (2009) *“Educar por competencias ¿qué hay de nuevo?”*. Ediciones Morata, Segunda Edición. Madrid, España

Santos Guerra, Miguel Ángel (2000) *“Evaluación Educativa 1 Un proceso de diálogo, comprensión y mejora”*. Editorial Magisterio del Río de la Plata”. Tercera Edición. Argentina.

DESEMPEÑO DOCENTE Y CALIDAD EDUCATIVA.

Los resultados que arrojan las evaluaciones internacionales en la mayoría de los países latinoamericanos, señalan **la necesidad de mejorar el desempeño profesional de docentes del siglo XXI**, orientando los esfuerzos a transformar las prácticas educativas en el marco de la escuela, en especial de aquellas relacionadas con docencia, prácticas directivas y formación de formadores de docentes.

El fortalecimiento de la formación de los profesionales de la educación, debe permitir convertirlos en verdaderos expertos de su propia práctica profesional. La base del desarrollo profesional debe sustentarse en un **modelo escalable**, que contribuya al enriquecimiento y diversificación de las opciones de **formación inicial y continua de docentes, directivos y asesores pedagógicos**.

La mejora del desempeño profesional será factible en la medida que los programas de formación continua **se orienten a la construcción de competencias profesionales**, lo cual significa que al asumir un referencial por competencias, se pondrá de relieve un claro compromiso con la figura del docente reflexivo, crítico y creativo; también se hace patente el cambio de visión del profesional de la educación que asume, consciente y críticamente, la construcción del currículum profesional con cada una de las acciones que emprende.

Los docentes, deben obtener de las autoridades educativas y de los organismos descentralizados, la información actualizada y congruente para que cuenten con los elementos suficientes y puedan realizar las adecuaciones correspondientes que garanticen la seguridad de que puedan realizar las evaluaciones a que están obligados a hacer según la Ley General del Servicio Profesional Docente, como son los concursos de oposición para el ingreso al servicio docente, así como la promoción a cargos con funciones de dirección o supervisión.

De igual manera las personas encargadas de determinar los niveles de desempeño mínimos para el ejercicio docente deben ser evaluadas y certificadas; a ellas también se les debe realizar pruebas de validación que aseguren la idoneidad de su capacidad para que puedan diferenciar la diversidad de entornos que hay en nuestro país.

Una vez que se seleccione a los “mejores candidatos” por medio de una “evaluación” se debe dar seguimiento a su desempeño docente, las autoridades educativas deben diseñar y operar programas de asistencia técnica periódicamente a cada escuela, así como dotar de infraestructura de calidad para que los docentes puedan desempeñar su trabajo de la mejor manera, pues no solamente con pasar una prueba estandarizada se va a garantizar la calidad educativa; pues la evaluación debe ser integral y armónica en donde nos involucremos todos, la sociedad, los alumnos, docentes y autoridades educativas.

Para ello, se propone orientar la formación continua a la participación en colectivos escolares conformados por directivos y docentes, a fin de que puedan hacer un trayecto de formación que les fortalezca en lo individual, pero que al mismo tiempo, les articule y genere condiciones institucionales para la transformación y mejora de las prácticas educativas: mejora de la cultura de la escuela y conformación de comunidades de aprendizaje y de práctica. Todo lo anterior, considerando de manera paralela el seguimiento y evaluación de dichos proyectos escolares.

El desarrollo profesional para la mejora del desempeño docente se halla frente a la llamada “sociedad del conocimiento”, caracterizada por la aparición de una serie de indicadores que llevan a la complejidad, a la contradicción y a la incertidumbre, como son: **las nuevas tecnologías, las nuevas relaciones** que se establecen con la información y el saber, así como **el cambio social acelerado**, pues hay una transformación vertiginosa de la sociedad, que toca y trastoca conceptos, valores y convicciones que han dado identidad al ser humano y su cultura, alterando formas de organización como la democracia, el nacionalismo, hasta en las relaciones humanas.

Estas características de la sociedad del conocimiento, la convierten también en la sociedad de las contradicciones, donde cohabitan democracia y totalitarismo, lo global y lo local, individualismo y cultura de masas, racionalismo y fanatismo, tecnología y humanismo, (Benavente, 2006).

En este contexto, **se requiere que los educadores sean capaces de responder al mundo de la contradicción y de la incertidumbre a través del compromiso social, expresado en una ciudadanía responsable, en la autoformación y en una habilitación acorde, para favorecer la formación de nuevas generaciones capaces de adaptarse al cambio acelerado y a la sociedad de la información.**

El profesor de hoy debe poseer un perfil complejo que evidencie el desarrollo de **competencias entendidas como la síntesis de conocimientos, habilidades, aptitudes, actitudes y comportamientos articulados que se ponen en operación para resolver problemas complejos en la práctica profesional**, no sólo se requiere que los profesionales sepan hacer, **se requiere también que sepan actuar y que quieran hacerlo, siendo capaces de movilizar saberes, considerando la realidad y las necesidades específicas, ubicados en tiempo y espacio.**

Morín (1999) plantea para la educación del futuro el desarrollo de competencias de tercer nivel, las cuales rebasan en mucho las funciones técnicas y dejan clara la complejidad de la tarea de la formación profesional, en tanto **abarcen todos los ámbitos del ser humano y representan un reto a atender en los programas de formación docente de hoy**, tanto en la formación inicial como en la continua, porque implica preparar no sólo en conocimientos y en habilidades técnicas, sino en comportamientos socialmente responsables, en actitudes críticas y de convivencia, en capacidades para crear, en la ética y en la movilización de la voluntad para actuar.

Por estas razones, todo programa de formación continua de calidad hoy, **deberá aspirar no sólo a actualizar en términos de profundizar y ampliar la formación inicial sino a promover la superación profesional, a partir del enriquecimiento, consolidación y amplitud del perfil de formación de los docentes, que se exprese en la transformación efectiva de concepciones y actuaciones, que sean de alto impacto en la mejora de su contexto de práctica profesional.**

De la misma manera, para mejorar el desempeño profesional de los docentes, se propone un programa académico integral caracterizado por su flexibilidad y por su orientación a procesos de innovación y mejora de la práctica educativa. El cual considere de manera paralela el seguimiento y evaluación del programa y de los resultados logrados por los participantes. Considerando que para participar, los interesados deberán estar realizando la práctica educativa en alguna institución de educación básica o de formación de docentes, en la que deberán permanecer activamente en sus funciones mientras realizan sus estudios.

Igualmente, se sugiere que la participación se realice en colectivo: directivos y docentes de una misma institución o zona escolar interesados en transformar su práctica, a partir de acciones conjuntas, intencionadas y articuladas, con el compromiso de permanecer en el mismo colectivo al menos por un período de tres años, a fin de asegurar un arraigo que impacte en el contexto educativo. Que se brinde orientación a directivos y docentes de educación inicial, preescolar, primaria y secundaria, atendiendo a las necesidades de formación correspondientes a la práctica específica que realizan: • Formación de formadores de docentes para la innovación educativa. • Liderazgo de la práctica educativa. • Innovación de la docencia.

El currículum profesional debe integrarse con unidades de aprendizaje que implican reflexión, intervención, innovación y evaluación de las innovaciones, mediante las cuales el participante va construyendo un proyecto de intervención integral, sustentado en referentes teórico y metodológicos, para la mejora de su práctica educativa y evaluación permanente.

Que sea flexible para que el participante tenga la oportunidad de diseñar su propio trayecto formativo bajo la asesoría de un tutor, que le oriente en la selección de las unidades o ambientes para el aprendizaje, más pertinentes a sus necesidades e intereses profesionales. De esta manera se generan opciones distintas que personalizan y facilitan el proceso formativo.

Así, la evaluación del desempeño docente debe ser permanente, sistemática e integral que permita mejorar las intervenciones docentes y mejorar las capacidades del sistema nacional de formación, actualización, capacitación y superación profesional para maestros. También se propone diversificar los instrumentos de evaluación del desempeño docente, de acuerdo a la región que se atiende, es decir, que se contextualicen.

Que el Instituto Nacional de Evaluación emita los resultados anualmente de los logros alcanzados por cada proyecto educativo implementado por centro

escolar, independientemente de que concluya o no el proyecto educativo escolar.

Que las evaluaciones que implemente el Instituto Nacional de Evaluación no sean unilaterales, que se den a conocer a los actores educativos involucrados los resultados obtenidos, así como los instrumentos con que evalúan, para que los docentes puedan re-direccionar su práctica y aportar sus análisis para mejorar los instrumentos de evaluación.

De la misma manera que se otorguen estímulos económicos a los colectivos que culminen exitosamente sus proyectos escolares.

Que a los docentes que fortalecen su currículum profesional con base en los resultados educativos de los grupos de alumnos que atienden, se les otorgue un estímulo económico.

Que el sistema educativo otorgue los apoyos necesarios para que los docentes desarrollen sus fortalezas y culminen con éxito los proyectos escolares, que se realicen foros locales, regionales y nacionales de educación con el fin de conocer y fortalecer estrategias educativas que permitan alcanzar la excelencia educativa.

Si queremos brindar una educación de calidad, los docentes que desempeñan dicha tarea deben reunir las cualidades personales y competencias profesionales que garanticen el máximo logro de aprendizajes, habilidades y actitudes de los educandos, mejorando su práctica profesional mediante la evaluación interna en los centros escolares con el intercambio de experiencias y los apoyos necesarios de infraestructura y tecnología, así como rescatar la dignificación ante la sociedad.

Elaboró: SNTE 39

PROFRA. YADIRA CARRILLO MONTERO.

Encargada del colegiado de asuntos laborales del nivel de primaria.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Hoy día no es posible dimensionar el acto educativo sin conocer las necesidades que lo aquejan, y para conocer lo que necesitamos es necesario partir de lo que tenemos, esto es, un diagnóstico; solo así entendemos la importancia que debe tener el tema de la evaluación en el ámbito educativo. Resulta importante atender de manera oportuna las necesidades de los diversos actores sociales para que a partir de ellos, se redimensione la función evaluadora en todas sus modalidades.

Con base en lo que enmarca la nueva Ley General del Servicio Profesional Docente, publicada el pasado mes de abril, se determinan las bases para el desarrollo profesional docente, a partir de diferentes procesos de evaluación. En este orden de ideas, la presente ponencia establece como principal punto de interés la importancia de constituir mecanismos de acción que coadyuven a desarrollar de manera efectiva el desempeño docente, mediante los procesos de evaluación interna y externa, a los que resulta necesario se incorpore, con la finalidad de establecer escenarios reales sobre las fortalezas y áreas de oportunidad de los mismos.

Tales mecanismos deben responder a diversas expectativas producto de las necesidades educativas, en gran medida emanadas desde los diferentes actores sociales que hoy en día exigen una mejor calidad del Sistema Educativo Nacional.

Por esta razón, es importante identificar los actores que deben considerarse para la construcción de un sistema de evaluación. Así podemos tener a los diferentes organismos internacionales encargados de definir los rumbos de la política educativa dentro de un panorama mundial, estableciendo los parámetros e indicadores de acuerdo a las necesidades globales actuales en la materia. Luego nos encontramos con las políticas públicas del país, desarrolladas a partir de la conjugación de las necesidades sociales del mismo y de las megatendencias referidas. Dentro de la política pública de un país, intervienen una multiplicidad de agentes que van desde el ámbito escolar e institucional, hasta organizaciones civiles y gubernamentales, programas sociales y ambientales, iniciativa privada, ideologías e intereses diversos que en medida regulan, junto con la política educativa mundial, el sistema educativo y de evaluación de un país.

En este sentido, la información juega un papel fundamental en la toma de decisiones para desarrollar políticas destinadas a implementar procesos de formación y desarrollo docentes.

Así pues, el docente en la actualidad debe entender su papel dentro de la política pública, pues no es ajena a ella; considerará su corresponsabilidad en ese sentido, pues *“La práctica docente es una actividad profesional que, como muchas otras, es predefinida por un marco normativo nacional e institucional pero que al mismo tiempo, se determina en el momento de ser realizado”* (Tedesco y Tenti Fanfani, 2002.)

Por otra parte, el proceso de evaluación debe partir de la identificación de estándares sobre el desempeño docente en términos de competencias, y tener un vínculo con el desarrollo de competencias del alumno, conjuntando sinergias hacia un mismo propósito: elevar la calidad de la educación.

Los estándares de desempeño se refieren a las actividades docentes a ser sujeto de observación medible y cuantificable, pero que deben tener la particularidad de referente para ser tomados como tales; el propósito fundamental es contextualizar los estándares de desempeño docente que conlleven a un verdadero ejercicio de auto reflexión y comunicación permanente por medio de la retroalimentación, es decir, trabajar en estándares bajo un marco referente diferenciado.

Entre los estándares deben considerarse la planeación docente, el dominio de contenidos, la selección de los mismos, el manejo y dominio de estrategias didácticas, los diversos mecanismos de gestión docente, la adecuada articulación de contenidos, mecanismos de evaluación, el conocimiento y aplicación de la normatividad vigente, etc.

Se deben incluir además aquellos estándares que faciliten el desarrollo del pensamiento que conlleve hacia formas inteligibles del mismo; asimismo aquellos que ponderen aspectos de carácter filosófico que propongan diferentes estadios de crecimiento personal; debe incluir los que generen el diálogo docente, que lleve, por medio del juicio, a la reflexión, autoevaluación y autocorrección.

Deben establecerse de igual forma estándares que permitan conocer la utilidad práctica de las TIC's en el desarrollo personal y profesional del docente, así como aquellos que fortalezcan la armonía colectiva como forma de desarrollo social.

Metodológicamente, deberá revisarse periódicamente bajo argumentos científicos la validez y confiabilidad de los instrumentos de evaluación docente. Es pertinente que la información obtenida por la evaluación se utilice en el monitoreo de la situación prevaleciente en la región, posibilitando la contemplación de parámetros a ese nivel; por tal razón debe formar parte medular del Modelo de Gestión Institucional con Enfoque Regionalizado para dar legitimidad y capacidad de respuesta al proceso evaluativo.

Por último, debe considerarse a la evaluación del desempeño docente como un proceso sistemático a la vez que sistémico, donde se oriente la retroalimentación del proceso a mejorar el desempeño docente mediante programas de fortalecimiento para el mismo, procurando una adecuada articulación entre los diferentes organismos encargados del proceso en todos los niveles.

***Elaboró: Mtro. Sergio Domingo Ceseña Tisnado
Mayo 6 de 2013.***

Bibliografía:

- Bosco Hernández, Martha; Negrín, María. La Evaluación y la Autoevaluación del Desempeño Docente por Estándares. Módulo décimo tercero. UNAM, México, D.F. 2011.
- Estándares de Desempeño Docente en el Aula. Manual para la aplicación de los Estándares de Desempeño Docente en el Aula. Cuadernillo 1. Centro de Estudios Educativos, A.C. México, D.F., 2009.
- Evaluación del Desempeño Docente. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. México, 23 al 25 de mayo de 2000.
- Memorias del Seminario Internacional de Indicadores Educativos. INEE. www.inee.edu.mx
- Políticas y sistemas de evaluación educativa en México. INEE. www.inee.edu.mx

LA ESTRUCTURACIÓN DE UN ESTÁNDAR DE COMPETENCIA EDUCATIVA LABORAL EN EL NIVEL MEDIO SUPERIOR, EN MATERIA DEL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE, ALINEADO AL SISTEMA NACIONAL DE BACHILLERATO.

Colegio de Educación Profesional Técnica del Estado de Colima
Propuesta.

Mtro. Martín Jesús Robles de Anda
Cuauhtémoc Colima lunes 6 de mayo del 2013

Introducción:

El Acuerdo Secretarial Número 442, publicado desde el año 2008 y con sus posteriores modificaciones establece la creación del Sistema Nacional de Bachillerato en un marco de diversidad, para lo cual se lleva a cabo el proceso de Reforma Integral de la Educación Media Superior (RIEMS). La profesionalización en el marco de la Reforma implica la sistematización de procesos, la unificación de objetivos y un reordenamiento de la comprensión y del sentido del nivel medio superior, mediante el cual esfuerzos aislados se orientan en un sentido único.

De esta forma la titulación de los profesores, la actualización de formas de enseñanza y la profundización del concepto de tutorías contribuirán a que el nivel medio superior se consolide como el eslabón entre la educación básica y la superior, otorgando a la vez los elementos necesarios para preparar al egresado para el universo laboral, esta reforma es un proceso consensuado que consiste en la Creación del Sistema Nacional del Bachillerato con base en cuatro pilares:

- Construcción de un Marco Curricular Común.
- Definición y reconocimiento de las porciones de la oferta de la Educación Media Superior.
- Profesionalización de los servicios educativos.
- Certificación Nacional Complementaria.

Involucra a todos los subsistemas que la componen, para dotar a los estudiantes, docentes y a la comunidad educativa de nuestro país con los fundamentos teórico-prácticos para que el nivel medio superior sea relevante en el acontecer diario de los involucrados. Con la Reforma Integral de la Educación Media Superior, los diferentes subsistemas del Bachillerato podrán conservar sus programas y planes de estudio, los cuales se reorientarán y serán enriquecidos por las competencias comunes del Sistema Nacional del Bachillerato.

El Acuerdo Secretarial Número 447 establece las competencias docentes para quienes impartan educación media superior en la modalidad escolarizada. Las competencias, que han de definir el Perfil del Docente del SNB, son las que se establecen a continuación:

- Organiza su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional.
- Domina y estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo.
- Planifica los procesos de enseñanza y de aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias, y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios.
- Lleva a la práctica procesos de enseñanza y de aprendizaje de manera efectiva, creativa e innovadora a su contexto institucional.
- Evalúa los procesos de enseñanza y de aprendizaje con un enfoque formativo.
- Construye ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo.
- Contribuye a la generación de un ambiente que facilite el desarrollo sano e integral de los estudiantes.
- Participa en los proyectos de mejora continua de su escuela y apoya la gestión institucional.

La propuesta es generar un estándar en materia del servicio profesional docente, para la educación media superior, alineado al SNB y aplicado a la educación que imparta el Estado – Federación, estados, Distrito Federal y municipios y organismos descentralizados, definiendo claramente los procesos para el ingreso, la promoción, el reconocimiento y la permanencia en el servicio profesional docente.

Algunos datos para reflexionar de la sep:

- La tasa actual de deserción a nivel nacional implica una pérdida de 650,000 alumnos por año. 61 por ciento de los desertores en EMS (Educación Media Superior) corresponden a los estudiantes de primer grado.
- Si se comparan el efecto en el abandono escolar en Educación Media Superior de diferentes factores, los 3 factores que aumentan más el abandono se relacionan al ámbito escolar (baja asistencia, reprobación, bajas calificaciones).
- En estudios específicos se ha encontrado que existen pocas medidas de acción inmediata ante el abandono escolar en Educación Media Superior, como sería contactar de inmediato al estudiante que deja la escuela o a sus padres. En 8 de cada 10 casos ni siquiera se estableció este contacto.
- La responsabilidad de los estudios de los jóvenes debe ser entendida como una responsabilidad tripartita: estudiante, director y docentes, padres de familia.
- El 27 de octubre de 2011 ingresaron los primeros 17 planteles al SNB.
- El día de hoy, después de 18 meses de operación, el SNB está integrado solo por 473 planteles del total nacional, en el estado los planteles del Conalep; Colima y Manzanillo están ya dentro de dicho sistema y Tecomán será evaluado en el mes de junio del presente año.
- La matrícula de estos planteles es apenas de 405 mil estudiantes del total de 4, 333, 589 según las cifras básicas del INEE y 15427 escuelas del nivel medio superior, este esfuerzo debe continuar, día con día.

Es necesario continuar con la formación docente, con programas como el Profordems, Certidems y el Profordir , todos estos coordinados por la ANUIES y a la par programas de formación docente disciplinar, recordando que no solo se enseña lo que se sabe si no también lo que se es.

Por lo anterior expuesto es necesario que el Instituto Nacional de Evaluación de la Educación, en lo que respecta al servicio profesional docente, alinee sus políticas de evaluación docente en el marco de la RIEMS y el SNB y se generen nuevas propuestas de capacitación y evaluación docente, de acuerdo a los procesos educativos actuales en beneficio de la razón de ser del sistema educativo nacional, nuestros estudiantes.

Muchas gracias por la invitación.

PERFIL DEL DIRECTIVO QUE SE BUSCA.

Irma del Carmen Vargas Delgado
Supervisora de la zona 41 de primarias estatales

Introducción

- Tomando en cuenta que dentro de las funciones Directivas es la planeación, programación, coordinación, y ejecución y evaluación de acciones para el funcionamiento de las escuelas, además del cumplimiento de las disposiciones normativas, todo con el fin de generar ambientes de aprendizaje con el fin de promover la calidad de la educación.
- Por lo que es necesario motivar a docentes, mantener una comunicación fluida con padres de familia y otras autoridades.
- Se presentan los documentos mínimos requeridos para cumplir con un perfil directivo deseado

¿Qué necesita conocer el Directivo?

- Conocimiento pleno del Acuerdo 592 y 685 (Plan 2011 y Programas de estudio y evaluación)
- PETE (Plan Estratégico de Transformación Escolar. 4 dimensiones)
- Liderazgo Directivo
- Conocimiento, operatividad de los CEPS(Consejos Escolares de Participación Social)
- Cumplimiento de disposiciones normativas.
- Normas generales para la evaluación y la certificación en la educación básica.
- Desarrollo Humano (PNL, manejo de conflictos, inteligencia emocional, otros)

El Diccionario de Ciencias de la Conducta (1956), lo define como las "cualidades de personalidad y capacidad que favorecen la guía y el control de otros individuos".

Conclusión.

- El directivo deberá de conocer plenamente algunos documentos básicos para ejercer su función.
- Es necesario un curso de inducción.
- Es muy importante diseñar el trayecto formativo para los Directivos.
- Dar seguimiento, asesoría y acompañamiento a los directivos.
- Evaluación permanente de desempeño en todas las dimensiones.

BIBLIOGRAFÍA.

- Serafín Antúnez, (2004) Organización y acción directiva. México SEP
- Daniel Goleman, (1997) Inteligencia Emocional. Estados Unidos de América. Editorial Kairós
- Pilar Pozner, (1995) El directivo como gestor de aprendizajes escolares, Editorial Aique, Buenos.

PERFIL DEL MAESTRO Y DIRECTIVO QUE SE BUSCA.

PONENTE: MTRA. MA. DE LOURDES MENDOZA REYES.
COLIMA, COL. 06 DE MAYO DE 2013

SITUACIÓN REAL DEL DIRECTOR

Se busca: trabajador milagroso que pueda hacer más con menos, reconciliar grupos rivales, soportar una inseguridad crónica, tolerar un bajo nivel de apoyo, procesar grandes volúmenes de papeleo y trabajar turnos dobles (75 noches al año). Él o ella tendrán carta blanca para innovar, pero no podrán gastar mucho dinero, introducir cambios de personal ni ofender a los electores.» (Evans, 1995)

PROPÓSITO

Se reconozcan dificultades y problemáticas de la función Directiva con la intención de que Autoridades en sus distintos ámbitos jerárquicos actúen eficazmente para facilitar el trabajo de gestión en sus cuatro dimensiones: Pedagógica curricular, organizacional, administrativa y participación social.

DEMANDAS INSTITUCIONALES Y SUS IMPLICACIONES

- Demandas institucionales marcadas en orden jerárquico.
- Apegada más a la norma y al cumplimiento que a la práctica ágil que exige la institución.
- Tareas verticalistas y agobiantes.
- Formas poco flexibles de organización.
- Poco valor y respeto a la planeación estratégica escolar.

CONSTRUYENDO EQUIPOS

- No se garantiza al crear normas y reglas o procedimientos estandarizados.
- Requiere personas que lideren el proceso más atractiva, creativa y dinámicamente.
- Ejercer un liderazgo distribuido: “fomentar la colaboración, la coordinación y toma decisiones de manera consensuada.
- Autoformación.

CONCLUSIONES

Representantes líderes, vislumbren relación cercana y eficiente con la escuela, persigan objetivos educativos claros y den continuidad.

Optimicen procesos de planificación, desarrollo, seguimiento y evaluación en los distintos niveles jerárquicos articulándolos a los de la escuela.

Se resignifique el sentido de la administración escolar como un organismo flexible.

Una profunda reforma administrativa que logre la descentralización y supere el burocratismo asfixiante.

Fortalecer relaciones profesionales en un marco de atención y respeto, de trabajo conjunto promoviendo el autodidactismo.

BIBLIOGRAFÍA.

- » Antúnez, S. (1994) La autonomía de los centros escolares, factor de calidad educativa y requisito para la educación en Revista de educación núm. 304 mayo - agosto 1994
- » De Mello G. (1998) Nuevas propuestas para la gestión educativa. Biblioteca para la actualización del maestro. SEP. México
- » Fullan, M. y Stiegelbauer. S. (2000). El cambio educativo, Guía de planeación para maestros. Ed. Trillas.
- » Orientaciones para la aplicación del Programa de Educación Preescolar (2004) Programa de Renovación Curricular y Pedagógica de la Educación Preescolar SEP. México.
- » Perkins, D. (2000) La escuela inteligente. Del adiestramiento de la memoria a la educación de la mente. Biblioteca para la actualización. SEP. México.
- » Pozner, P. (2000) Gestión educativa estratégica, IPE Buenos Aires. UNESCO

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE.

Ponente: Prof. Juan José Peña Martínez
SUPERVISIÓN Z. E, 10 TELESECUNDARIAS
CeDE 04 Y 10
Colima, Col. 06 de mayo de 2013

Considerando que:

Con la puesta en marcha de la Reforma en materia educativa a los artículos 3º y 73 constitucionales en la cual se establecen la creación del Sistema Nacional de Evaluación Educativa y la Ley General del Servicio Profesional Docente, se establecen una serie de disposiciones que en materia de Evaluación habrán de implementarse a partir de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Enunciando algunos de los apartados de los mismos:

Artículo 3.- Son objetivos del Sistema Nacional de Evaluación Educativa:

II. Impulsar que las estrategias que se acuerden no estén únicamente dirigidas a medir, sino a fortalecer en las instituciones y distintos actores del Sistema Educativo Nacional, la capacidad analítica para conocer factores asociados a los resultados de las evaluaciones, como elementos que coadyuven a la planeación y toma de decisiones, para proponer los ajustes y correcciones pertinentes en beneficio del proceso educativo;

III. Contribuir al conocimiento, análisis, valoración y mejora del desempeño de cada actor y componente relevante del proceso educativo mediante un enfoque integral y transversal de la evaluación, y

IV. Orientar la toma de decisiones hacia una evaluación integral y equitativa, adecuada a las necesidades y contextos regionales del país, que contribuya a fortalecer acciones que garanticen prácticas de evaluaciones articuladas, transparentes y orientadas a la mejora de la calidad educativa.

Mientras que la Ley General del Servicio Profesional Docente en su apartado correspondiente al Capítulo VII que establece “la permanencia en el Servicio” específicamente como lo menciona el Artículo 47.

“Las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados deberán evaluar el desempeño docente y de quienes ejerzan funciones de dirección o de supervisión en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado. Las evaluaciones a que se refiere el párrafo anterior serán obligatorias. El Instituto determinará la periodicidad de las evaluaciones, considerando por lo menos una evaluación cada cuatro años y vigilará su cumplimiento.

En la evaluación del desempeño se utilizarán los estándares y los instrumentos de evaluación que para fines de permanencia sean definidos y autorizados conforme a esta Ley.....”

Artículo 48. Cuando en la evaluación a que se refiere este Capítulo se identifique la insuficiencia en el nivel de desempeño de la función respectiva, el personal de que se trate deberá incorporarse a los programas de regularización que la Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado determine, según sea el caso.

Dichos programas incluirán el esquema de tutoría correspondiente. El personal deberá sujetarse a una segunda evaluación en un plazo no mayor de doce meses después de la evaluación inicial.

De ser insuficientes los resultados en la segunda evaluación, el evaluado deberá reincorporarse a los programas de regularización para sujetarse a una tercera evaluación que se llevará a cabo en un término no mayor de doce meses.

Quien no se incorpore a los programas de regularización o no alcance un resultado suficiente en la tercera evaluación que se le practique, será separado del servicio público sin responsabilidad para la Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado, según corresponda.

Ambas Leyes en sus artículos 4 y 2 respectivamente, desglosan una serie de términos o conceptos con los que se hace referencia el significado o acepción que se utilizará en los documentos, pero en ambos glosarios no existe una definición concreta del concepto de evaluación y/o evaluación docente.

Por lo que resulta pertinente incluir una definición del significado de EVALUACIÓN DOCENTE en este contexto en los respectivos documentos. Todo esto con la finalidad de no dar cabida a falsas apreciaciones o interpretaciones personales y delimitar con claridad los alcances, finalidades, indicadores o componentes de una autentica evaluación del desempeño docente.

De igual forma se sugiere al Instituto Nacional de Evaluación Educativa definir en sus lineamientos criterios que incluyan indicadores de desempeño de las prácticas docentes en el aula, que permitan conocer las competencias docentes en términos cualitativos, además de incorporar al sistema de evaluación educativa otros actores del sistema educativo que coadyuven a fortalecer los procesos de evaluación mediante la conformación de un órgano de evaluación congruente y acorde a los preceptos de una evaluación docente integral y no por criterios estandarizados en términos cuantitativos y ser congruentes con los objetivos del Sistema Educativo Nacional, como lo menciona el Art. 3 de su misma ley de creación, de igual forma contar con autoevaluaciones y coevaluaciones de su desempeño en su entorno escolar próximo, dadas las implicaciones de un proceso complejo que va más allá de una simple exploración de sus niveles de teóricos y metodológicos de su labor.

Bajo esta premisa es de vital importancia el encontrar un balance entre el dicho y el hecho, es decir, la congruencia de una definición de evaluación entre el INEE, la Ley General del Servicio Profesional Docente y la propuesta de evaluación del acuerdo 592, el Plan y los Programas además de los Principios Pedagógicos, en particular el principio pedagógico 1.7 Evaluar para aprender, que si bien no son precisiones para la evaluación docente, si contiene los sustentos filosóficos y documentales de las tendencias, que en el ámbito de la evaluación por competencias y desempeños, ha sido propuesto por el mismo sistema educativo nacional, todo lo anterior permitirá, primeramente, desaparecer la incertidumbre y el estrés de los y las docentes, al proponerse no únicamente un instrumento de medición y acciones coercitivas o remediales a un solo factor, todo esto, pese a factores de desigualdad en los contextos escolares a lo largo del territorio nacional.

¿CÓMO EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE?

Considero que primero se debe precisar la situación diagnóstica del grupo y de la escuela donde se desempeña el maestro. Se debe establecer el contexto de trabajo, precisando las condiciones que afectan el alcance de metas o logros deseados.

Para evaluar el desempeño docente, se debe determinar la influencia tentativa de la infraestructura, equipamiento, material, recursos y proyectos escolares y de aula que busquen la mejora de la situación contextual y del desempeño del grupo escolar. Determinar el número de integrantes del grupo escolar, es decir que en la educación básica los grupos sean de 15 a 20 alumnos, sea el nivel de preescolar, primaria, secundaria y bachillerato.

La evaluación del desempeño docente, debe situarse en una formación inicial, que se enmarque en las escuelas normales, donde se reajuste el programa formativo y se respete la legislación correspondiente.

Enseñar en la escuela pública, en la educación básica implica formar docentes, profesores, educadoras y que ellos se desempeñen como tales en el nivel que se prepararon.

Es necesario que la educación normal sea exigente en su ingreso, formación y egreso, y que los docentes formadores sean los mejores en su competencia y perfil, para formar a los mejores candidatos a ser docentes de educación básica.

En la formación continua deben de estar los más competentes y trabajar sobre los proyectos de gestión escolar, formados por los colegiados y colectivos escolares, donde enfoquen su mejora al contexto donde se desempeñan. La rendición de cuentas a la comunidad escolar y a la población como premisa de eficiencia.

La rendición de cuentas y la producción son elementos a sumar a la evaluación del desempeño docente. Se hace necesario considerar en la evaluación del desempeño docente:

- Diagnóstico del grupo
- Características del contexto
- Proyecto de aula
- Proyecto escolar
- Resultados parciales
- Atención a la diversidad e intervención educativa
- Jornadas de trabajo
- Equipo docente que trabaje como colectivo.

Estos elementos se sumarían cualitativamente al examen nacional de evaluación del desempeño docente.

MESA 3

AUTONOMÍA DE GESTIÓN DE LAS ESCUELAS.

Mtro. ARMANDO AGUILERA

La gestión y la autonomía de las escuelas son tema emergentes en el campo de la investigación educativa, los estudios abarcan un amplio espectro de indicadores, entre los que se desatanca la relación entre la gestión autónoma y la mejora académica como indicadores de calidad relacionado con la eficiencia.

Cuando se lee el textualmente el apartado de la Reforma Educativa donde se plantea la autonomía de la gestión, se hace necesario reflexionar sobre las dimensiones que comprende la gestión escolar, los actores sociales que involucra y el tipo de interacciones que se generan en el ejercicio de la misma.

En el texto se plantea como objetivo de la autonomía en la gestión la posibilidad de mejorar la infraestructura, comprar materiales y resolver problema de operación básicos...estos tres aspectos pueden ser ubicados dentro de la dimensión organizativo-administrativa, de la gestión, así mismo parte del propósito se plantea la posibilidad de “ propiciar condiciones de participación para que alumnos, maestros y padres de familia, bajo el liderazgo del director, se involucren en la resolución de los retos que cada escuela enfrenta que pueden ubicarse dentro de la dimensión social comunitaria.

Considerando los retos que las escuelas enfrentan respecto a la satisfacción de los requerimientos materiales, plantear el impulso a la gestión autónoma, puede representar una buena oportunidad para que, desde las escuelas se busquen las estrategias para mejorar la infraestructura y resolver necesidades básicas para mejorar su funcionamiento.

Pero es importante asegurar que la gestión no sustituye la obligación del Estado Mexicano de sostener y atender las necesidades materiales de las escuelas, aspecto fundamental para mantener un sano equilibrio en la equidad de la distribución y uso de los recursos destinados a la educación, en un país donde la diversidad representa uno de los elementos mas importantes de su dinámica social.

De acuerdo con Castelán (2003 la orientación de la gestión debe ser en función de una gestión colegiada y participativa, donde se promueva el liderazgo académico como herramienta para la mejora en la eficiencia (resultados académicos) eficacia (uso racional y ordenado de los recursos), elementos que involucran la dimensión académica de la gestión.

En este nuevo marco de acción, es importante reconocer la centralidad del liderazgo directivo como medio para enfocar la gestión involucrando las cuatro dimensiones: la pedagógica curricular, organizativa, administrativa y social comunitaria.

Estudiosos del tema plantean algunas premisas básicas a considerar cuando se plantea el tema de la autonomía de la gestión escolar.

La gestión escolar debe combinar la administración gerencial con lo humanista, para obtener resultados más favorables (Rivas, 2006).

3. Los directivos de escuelas primarias se enfocan en actividades administrativas, dejando de lado las académicas (González, 2005: 6).

4. Los directivos de escuelas primarias cuando no son capacitados para su labor, se ven obligados a aprender por ensayo y error. (Sañudo, 2001).

5. La calidad educativa se logra a través de un modelo de gestión dialógico, que reconozca y resuelva las necesidades, tanto administrativas como pedagógicas de la institución. (Castelán, 2003: 41).

En materia educativa la problemática es compleja y multicausal, al plantear que dar un mayor margen de acción a las escuelas para actuar en función de la solución de sus problemas, es importante también considerar, las necesidades de formación que en materia de gestión tienen los directivos y docentes, la resistencia para implementar algunas innovaciones o para modificar la cultura escolar tienen que ver con el grado de incertidumbre que generan en la comunidad escolar.

Si se quiere asegurar el involucramiento de los líderes formales e informales de las escuelas se debe considerar la posibilidad de construir una propuesta de modelo de gestión que propicie la mejora de la calidad de los centros educativos.

Cuidando de no caer en la tentación de aplicar modelos gerenciales de calidad en el campo educativo, que sin demeritar su utilidad en el campo empresarial, la adaptación al campo educativo requiere de una serie de ajustes, por razones, éticas, pedagógicas y didácticas.

La mejora en la calidad de la educación a decir de Castelán (2003:41) se logra a través de un modelo de gestión dialógico, que reconozca y resuelva las necesidades, tanto administrativas como pedagógicas de la institución. Modelo que requiere del desarrollo de competencias para diagnosticar, planificar, desarrollar, evaluar y a partir de los resultados propiciar un plan de mejora, donde cada escuela con la responsabilidad que impone la autonomía sea capaz de generar su plan de gestión, a partir de su realidad y contexto concretos.

Considerando la trascendencia de este tema debe considerarse la posibilidad de dedicar apoyo a proyectos de investigación que trabajen el campo de la gestión a partir de un enfoque que estudien las experiencias exitosas y permita encontrar aquellos aspectos que puedan ser considerados en la construcción del modelo de gestión autónoma que marque las líneas generales de la acción y oriente los esfuerzos hacia una gestión colegiada, incluyente y participativa, que involucre a los diferentes actores y los diversos escenarios donde se requiera la mayor campo de acción para la búsqueda de soluciones nuevas a viejos problemas de las escuelas.

Considerando que desde la administración existe la preocupación por aspectos más relacionados con la economía y la política y a la escuela a la pedagogía y

el aprendizaje (Pozner,1997) resulta importante considerar la complementariedad de los enfoques para propiciar una gestión realizada desde un enfoque humanista, con un soporte en principios del desarrollo humano.

La autonomía implica un alto grado de responsabilidad, de quien la otorga y de quien la ejerce, una de las implicaciones que se derivan de esta noción de autogobierno o facultamiento para definir los tramos de acción que pueden ser resueltos con estrategias propias, es reconocer que en la forma de practicar la autonomía en la toma de decisiones depende del contexto escolar.

Así es importante plantearnos el dilema de la autonomía **para qué** y la autonomía respecto a **quién** o a quienes, intentar aclarar esta cuestión puede ayudar a clarificar que y cómo la autogestión pueda convertirse en una herramienta que ayude a las escuelas a convertirse en organizaciones que aprendan, ya que de acuerdo con el INEE (2006) la calidad refleja las relaciones de coherencia entre todos los componentes del sistema” ya que a las acciones de gestión en las escuelas subyace el concepto de educación que los directivos y educadores tengan, así como del nivel de comprensión que tiene de los objetivos.

Una propuesta respecto al tema del riesgo de unificar o uniformar un modelo para impulsar la autonomía para la gestión es que para evitar los riesgos de tratar como iguales a quienes no o lo son, es la necesidad de establecer cuales son los mínimos aceptables (estándares) para considerar que la gestión directiva avanza de un modelo tradicional hacia un nuevo modelo centrado en la autonomía en la decisión y la independencia en la acción.

Pero también es importante considerar que la autonomía en la gestión por si misma no es la garantía de éxito en la acción, algunas investigaciones plantean que los mejores resultados de aprendizaje en estudiantes exitosos, están vinculadas a otros aspectos que van más allá de la autonomía escolar, lo que se ha encontrado es que la escuela autogestora promueve experiencias de aprendizaje democrático (Braslasvky: 1999), plantea que la autonomía en los resultados escolares “constituye un proceso complejo, mediado por aspectos internos y externos a la escuela, lo que nos permite asegurar que la autonomía constituye una condición facilitadora pero no suficiente”

A manera de conclusiones;

Ampliar la justificación o el alcance del propósito considerando todas las dimensiones de la gestión educativa.

Plantear de manera explícita que la autonomía en la gestión de recursos materiales no implica que el sostenimiento de la educación pública deja de ser un imperativo del Estado Mexicano.

Definir el modelo de gestión considerando la diversidad cultural de nuestra población identificar las necesidades de formación de directivos y docentes.

El proceso de autonomía en la gestión debe darse desde una perspectiva humanista, incluyente y respetuosa.

Referencias bibliográficas.

Castelán, A. (2003). “¿Una nueva gestión educativa para nuestras escuelas?”, *Educación* 2001. Revista de educación moderna para una sociedad democrática, 97, 39-42.

Braslavsky, Cecilia (2001) Algunos aspectos de la dinámica del cambio educativo: autonomía, de la escuela, evaluación y contextualización. *Perspectivas: Revista trimestral de educación comparada*, ISSN 0304-3053, N°. 4, 2001

Algunos aspectos de la dinámica del cambio educativo: autonomía de la escuela, evaluación y contextualización.

Uribe, M. (2005). El liderazgo docente en la construcción de la cultura escolar de calidad. Un desafío de orden superior. *Revista PRELAC*, 1, 107-115.

HACIA UNA ESCUELA AUTÓNOMA

Ponente: Raúl Gaytán Peregrina

Gratuidad de la educación y Financiamiento directo a las escuelas: Experiencias a nivel estatal

La Reforma Educativa, promovida por el Jefe del Ejecutivo Federal con el respaldo de los partidos políticos en el Pacto por México, reconoce la urgente necesidad de brindar autonomía a las escuelas y reafirma el deber del Estado mexicano de brindar el servicio educativo a toda la nación.

En este sentido es importante observar que si bien se ha venido prestando servicios escolares de educación básica, más recientemente incorporados los niveles de preescolar y media superior, sin cobro oficial de colegiaturas o inscripciones, también es cierto reconocer que hoy por hoy los servicios educativos están muy distantes de ser del todo gratuitos, pues en las últimas décadas la participación de los padres y organizaciones diversas ha sido cada vez mayor y de manera más o menos regular.

En el caso de nuestra entidad se creó en su momento el programa peso por peso que buscó y logró ofrecer posibilidades de equipamiento y mejoramiento de la infraestructura educativa, partiendo de la base de participación conjunta entre la escuela (padres de familia) y la Secretaría de Educación, con aportación igualitaria de 50% cada uno. Si bien esta medida ofreció grandes mejoras en un número significativo de escuelas, también es cierto que estableció una dinámica oficial de aportaciones voluntarias de los padres de familia contribuyendo así a ensanchar la brecha de la ley y la realidad; gratuidad y aportaciones.

A nivel federal, también se instauraron sistemas de participación de las asociaciones de padres de familia, como lo fue en su momento el programa nacional de SOLIDARIDAD promovido por el entonces Presidente de la República, Carlos Salinas de Gortari a través de la Secretaría de Desarrollo Social conocido como "Escuela digna", más recientemente se creó el Programa para Abatir el Rezago Educativo en Educación Inicial y Básica (PAREIB) en su componente Apoyo a la Gestión Escolar, programas que buscan el mejoramiento de la gestión escolar dotándolas de recursos económicos que deben aprovechar y potenciar con la participación de los padres de familia.

Estos programas, Escuela digna y PAREIB (hoy Programas compensatorios) han ayudado a que los padres de familia se hagan corresponsables de las mejoras a las instalaciones y materiales escolares y al igual que el Programa Escuelas de Calidad (PEC), busca ante todo que las escuelas cuenten con recursos mínimos para afrontar las necesidades básicas de su funcionamiento, el cual se complementa con la responsabilidad que asume la Secretaría de Educación del pago de servicios como son el agua, luz, reparaciones mayores, pago de nómina y servicios extraescolares, sin embargo a pesar de todo ello, las escuelas no cuentan con las condiciones pertinentes para ofrecer un excelente servicio, pues si bien todo lo que se ha dicho sucede, también es cierto que las reparaciones y mantenimiento regularmente son muy tardadas y

de los programas señalados inicialmente (peso por peso y escuela digna) estos han desaparecido, quedando sólo el de PAREIB.

Con este esquema donde el programa PAREIB sólo atiende a las escuelas rurales de contextos marginados y el PEC a un reducido número de escuelas que después de un proceso de selección son beneficiadas y donde también existe la posibilidad de incorporación de recursos externos para incrementar el presupuesto, la verdad es que la realidad de las escuelas en cuanto a infraestructura y equipamiento es cada día más preocupante.

En la actualidad las escuelas fuera de lo listado, no cuentan con un presupuesto que les permita adquirir material de limpieza, didáctico, de apoyo, de reparación o de equipamiento que les permita estar a la altura de los requerimientos del siglo XXI, por ello hablar de GRATUIDAD de la educación exige poner en el seno de la discusión el establecimiento claro de la forma en que la escuela contará con todo lo necesario para brindar un servicio de calidad y eficiencia.

Es importante remarcar la urgente necesidad de profundizar en el tema, sobre todo porque las condiciones en a las que se enfrentan los equipos de docentes y directivos empeora las posibilidades de un ejercicio correcto de la función escolar, recientemente se han aprobado sendas disposiciones que penalizan e impiden a los colectivos escolares exigir cuotas a los paterfamilias, y si bien esto es correcto y constitucional pues es acorde con el principio del artículo 3º Constitucional que establece que la educación que imparta el Estado, será obligatoria y gratuita, dejan en indefensión y desamparo a los maestros y directores que día a día hace su mejor esfuerzo por ofrecer un servicio como el que consagra nuestra carta magna.

No se trata, en mi postura, de ir en contra de estas disposiciones, por el contrario creo que es correcto impedir la exigencia de cuotas o cooperaciones a los padres de familia pero ello no es suficiente para garantizar la GRATUIDAD, es necesario que se establezca con claridad la manera en que se subsanarán las necesidades económicas de los planteles escolares, definiendo los montos, los indicadores para determinar el cumplimiento y especificando con claridad las responsabilidades, tal y como lo señala la reforma al artículo 3º fracción VII:

“El Congreso de la Unión, con el fin de unificar y coordinar la educación en toda la República, expedirá las leyes necesarias, destinadas a distribuir la función social educativa entre la Federación, Estados y los Municipios, fijar las aportaciones económicas correspondientes a ese servicio público y a señalar las sanciones aplicables a los funcionarios que no cumplan o no hagan cumplir las disposiciones relativas, lo mismo que a todos aquellos que la infrinjan”.

Es importante que además de las leyes el Congreso de la Unión considere dentro del presupuesto de egresos la especificación clara para el mantenimiento y correcto funcionamiento de los planteles escolares, a fin de

que la reforma no sea letra muerta y de nuevo sean las escuelas y sus docentes los que carguen con toda la responsabilidad del proceso.

Para todos nosotros está claro que muchos de los problemas que atraviesan hoy los planteles se debe a la aprobación de leyes poco evaluadas, tal es el caso de la obligatoriedad de preescolar (3 años) y la educación media superior, que obliga al Estado a brindar el servicio, pero el legislativo jamás considero las implicaciones financieras de tal aprobación y hasta la fecha no se cumple con dichas disposiciones constitucionales, pues preescolar se ofrece según las posibilidades y media superior ni siquiera se ofrece, salvo la educación a distancia y la prepa abierta.

No se puede hablar de OBLIGATORIEDAD y GRATUIDAD si no se determina de una vez por todas, el techo financiero que se debe aplicar para un correcto funcionamiento de las escuelas y que el cumplimiento de esta y las sanciones por falta del mismo se evalúen a partir no de los montos, sino de las condiciones en que están funcionando las escuelas; de tal suerte que se sancione a las autoridades superiores cuando estas tengan escuelas que presenten alguna de las siguientes condiciones: iluminación deficiente, sin servicios de limpieza, sin material didáctico, sin mantenimiento constante, sin material de limpieza, etc.

La escuela necesita autonomía, si pero para ello requiere contar con todo lo necesario para operar de manera eficiente, por ello junto con la determinación de techos financieros para las escuelas es necesario también capacidad de decisión y capacidad de administración, pues la experiencia de programas como el PEC dejan ver que los recursos no obedecen a planeamiento realmente académicos y de impacto directo al trabajo en las aulas, pues los candados, la falta de formación financiera y académica hacen que se utilicen los recursos en elemento más de comodidad que de verdadero mejoramiento académico, en la mayoría de los casos.

Es necesario recuperar experiencias como las de Finlandia, que ya tiene una educación de calidad y gratuita, pero que además cuenta con un sistema legal y financiero integral y con el personal necesario para que las escuelas aprovechen al máximo y potencien todos sus recursos, en nuestro país es necesario evaluar el impacto de los apoyos económicos a estudiantes como las becas y observar si de verdad están impactando en el logro del aprovechamiento escolar, sino fuera así es necesario replantear el asunto y mejor canalizar todos los recursos de todas las instancias a una sola línea garantizar una verdadera GRATUIDAD DE LA EDUCACIÓN.

Lograr una ESCUELA DE CALIDAD, CON GRATUIDAD EXIGE DE TODOS LOS ACTORES, GENERAR LAS CONDICIONES QUE LE PERMITAN ACTUAR CON AUTOSUFICIENCIA ECONÓMICA Y MATERIAL, ADEMÁS DE UN MARCO LEGAL INTEGRAL BASADO EN SUS FINES Y PRINCIPIO QUE LE DE AUTONOMÍA Y CAPACIDAD DE DECISIÓN TENIENDO COMO RECTOR AL ESTADO A TRAVÉS DE LA DEFINICIÓN FILOSÓFICA Y CURRICULAR.

GRATUIDAD EN LA EDUCACIÓN

Propuesta que presenta: Justo Becerra Ramírez
ISENCO. Colima, Col., mayo 6 de 2013.

Presentación

Para centrar la opinión del por qué en nuestro país se otorga una Educación laica, gratuita y obligatoria en la Educación Básica y Media Superior, conviene ir a la historia y preguntarnos cómo es que se instauran estos conceptos en la Educación Pública en México.

En este contexto, implica ir al proceso de elaboración de las ideas de Educación Pública. Es decir hablar de las ideas de una educación gratuita, secular y obligatoria. Ideas que se manejaron en los albores del siglo XIX. Y que son ideas derivadas del “ambiente ilustrado” que se tuvo en sociedades europeas y americanas en la segunda mitad del siglo XVIII.

Asimismo y ya centrado el tema a abordar, implica hablar de la responsabilidad del Estado de la promoción de una **enseñanza gratuita para las clases populares**, para cumplir con una homologación social en el saber y la cultura.

Conlleva también a pensar en una Educación que tenga como propósito superior: **lograr una ciudadanía instruida y consciente de sus obligaciones civiles y de sus derechos.**

Lo anterior prioriza a que los Gobiernos lleven y ejerzan la Educación a la realidad total, a ser un “deber del Estado” y que ésta se concrete en el fomento de la educación pública y se tome conciencia plena de la relación “directa” entre educación y orden social, y que sobre todo, “la Educación Pública”, sea considerada como el instrumento para el desarrollo integral personal, social y humano.

Implica que, al otorgar el Estado una Educación Gratuita, es ir al rescate de los millones de habitantes que viven en pobreza y pobreza extrema en nuestro país. Para los cuales sin esta oportunidad que brinda el Gobierno, les sería prácticamente imposible el acceso a la Educación.

Por otro lado, en el aspecto legal, el otorgar una Educación Gratuita es sólo dar cumplimiento al mandato constitucional que establece el Art. 3° de nuestra Constitución, que en este sentido señala: “Artículo 3o.- Todo individuo tiene derecho a recibir educación. El estado –federación, estados, distrito federal y municipios–, impartirá educación preescolar, primaria, secundaria y media superior. La educación preescolar, primaria y secundaria conforman la educación básica; ésta y la media superior serán obligatorias.”

Por lo tanto, y en razón con la historia, con las necesidades de desarrollo de las personas, del deber del Estado, por el bien del País y por **mandato Constitucional**, la Educación Básica y Media Superior en México, debe conservar su “status” de **Gratuidad**.

GRATUIDAD EN LA EDUCACIÓN

Para hablar de “gratuidad” en la Educación, es necesario reconocer la Historia de la misma. Para lo cual es necesario ir al proceso de elaboración de las ideas de Educación Pública.

Las ideas de, gratuita, secular y obligatoria en los albores del siglo XIX. Son ideas derivadas del “ambiente ilustrado” que se tuvo en sociedades europeas y americanas en la segunda mitad del siglo XVIII. Dorothy Tanck, investigadora del Colegio de México). (Historia de la educación a fines de la época colonial. Asimismo, otros historiadores, entre ellos Anne Staples, Mary Kay Vaughan y Francois Xavier Guerra, también destacan la continuidad de las ideas educativas de finales de la época colonial y primeras del período independiente, como son: los procesos de secularización, uniformación de la educación impartida por el Estado, promoción de una **enseñanza gratuita para las clases populares**, supervisión por parte del Estado de las escuelas financiadas por el gobierno y de la Iglesia, etc. Quienes señalan que estos esfuerzos - más en el aspecto de lo normativo- tenían como propósito: **lograr una ciudadanía instruida y consciente de sus obligaciones civiles y de sus derechos.**

De igual manera, Francisco Larroyo, en Historia Comparada de la Educación en México, nos ofrece un panorama amplio de la Historia de la Educación en México, desde la época prehispánica hasta la década de 1980. De donde rescatamos para este trabajo, que según este autor, durante este periodo de tiempo (época prehispánica hasta la década de 1980), la **enseñanza elemental** sólo recibió un impulso legislativo.

Se aborda lo anterior, sólo para sustentar con una síntesis muy apretada del proceso que llevó la génesis de la Educación Pública en México y clarificar el por qué la Educación es entendida en el México de hoy, como gratuita, laica y obligatoria.

Como se observa, los distintos autores tienen puntos de convergencia en los temas relativos al “deber del Estado” en el fomento de la educación pública, la relación entre educación y orden social, y que sobre todo “la Educación Pública, era concebida como el instrumento a utilizar para terminar con **“la barbarie”**, y se diera paso a la **civilización.**

Con base en lo anterior, vemos como las ideas sobre educación gratuita y obligatoria se fueron paulatinamente afianzando entre los mexicanos, al reconocerse que **“la educación es necesaria en toda forma de gobierno”**, que el país necesita de ciudadanos ilustrados, para que puedan ejercer sus derechos y cumplir obligaciones, y que si bien no es preciso, ni tampoco sería el propósito que todos tuviesen la misma educación, si es importante y necesario que cada mexicano adquieran alguna, en tanto que cada uno contribuye de manera incluyente en **“la felicidad colectiva”**.

Con los referentes anteriores, que pueden tomarse como un vistazo a la génesis de la noción de Educación Pública. Entendida en el México de hoy como gratuita, laica y obligatoria, y sobre todo cuando los datos actuales aproximados son de 52 millones de mexicanos(Coneval.2010), en condición de pobreza y cerca de 12 millones en pobreza extrema(Coneval.2010), es razón más que suficiente para hacer válido el concepto de Educación “gratuita” para los mexicanos .

En consecuencia, y ante este panorama, donde se considera que la cobertura ya está cubierta, por citar un caso, el de la población de 6 a 12 años, y de acuerdo a datos estadísticos, presenta la siguiente información: mujeres: 96.4% de cobertura. Hombres 96.1%. de cobertura (Inegi 2010). Datos que cuando se realizan y se contrastan para estudios de sistemas de educación abierta entran en contradicción.

Sobre todo porque mucha de la población antes descrita pertenece a los grupos de población en condiciones de pobreza y pobreza extrema. Y es aquí donde se erige como “**pilar y motor**” de desarrollo intelectual y de progreso social y humano el carácter “**gratuito**” de la Educación Pública en México.

Asimismo, si revisamos el siguiente estrato de población en nuestro país, es decir, la población de 13 a 15 años, y esta revisión es en términos de cobertura escolar, encontramos los siguientes datos: Mujeres 86.4%. Hombres: 85.3 %.(Inegi 2010).

Otro factor que hay que considerar para ver la importancia de la “gratuidad” de la Educación, es observando el por qué un segmento de la población entre los 5 a 17 años no asisten a la escuela. El cual es por realizar quehaceres domésticos y/o trabajo infantil.

A continuación se extrae información acerca del Estado de Colima, que es donde podemos incidir para revertir los siguientes datos.

INDICADORES BÁSICOS POR ENTIDAD FEDERATIVA

Indicadores básicos de la población de 5 a 17 años por entidad federativa.

Cuadro 4.19^a

Estado: Colima

Estimaciones puntuales

Trimestre: Octubre-diciembre 2009

Tasa de ocupación: 15.8

Tasa de inasistencia escolar: 9.4

Tasa de ocupados que no asisten a la escuela: 35.3

Tasa de ocupados que trabajan 35 horas o más a la semana: 34.2

Tasa de quehaceres domésticos que no asisten a la escuela: 9.3

Tasa de hogares con niños o niñas de 5 a 17 años ocupados: 21.4

Fuente:http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/producto_s/estudios/sociodemografico/infantil/2009/mti_2009.pdf

Por lo anterior, y sobre todo por los efectos de “debilitamiento” que tanto en las familias como en la sociedad se generan cuando la población en general y la infantil en lo específico no acuden a la Escuela, **que hay que ir a la vigencia** en “los hechos”, de los principios que rigen el actual Sistema Educativo en México, y que se sintetizan en el Art. 3°. Constitucional.

Donde el centro son los conceptos de laicidad, gratuidad, obligatoriedad, libertad y democracia.

Y en base al tema que nos ocupa, el de la “gratuidad” en la educación, dicho artículo constitucional precisa lo siguiente:

“Artículo 3o.- Todo individuo tiene derecho a recibir educación. El estado – federación, estados, distrito federal y municipios–, impartirá educación preescolar, primaria, secundaria y media superior. La educación preescolar, primaria y secundaria conforman la educación básica; ésta y la media superior serán obligatorias.”

Por lo que a partir de lo antes expuesto en el presente documento se **propone** que:

- ✓ La Educación gratuita es un derecho constitucional de cada mexicano.
- ✓ Que la Educación en tanto Política Pública de Estado, el mismo, está obligado a otorgarla de manera “gratuita”. Y que dicha acción se vea ejercida con la misma intención e intensidad por los gobiernos federal, estatal y municipal.
- ✓ Considerada la Educación como la herramienta para generar “progreso en las personas y en los pueblos”, ésta sea considerada como la mejor inversión para el desarrollo integral de las personas.
- ✓ Que en el fortalecimiento de la “gratuidad” de la Educación, aplaudimos la “cruzada contra el hambre” en el país, que implemento la Presidencia de la República. Porque para aprender los alumnos también necesitan estar alimentados. Y asimismo dejarán paulatinamente de realizar trabajo doméstico e infantil.
- ✓ Que la “gratuidad” en la Educación, también alcance para que en todas las escuelas también se les dé “atención cálida” gratuita a los alumnos y esta sea también una Política de Estado.
- ✓ Que dentro de la “gratuidad” también ya se contemple, el trabajar con los alumnos la Psicología Positiva.
- ✓ Que la “gratuidad” también contemple como una “Obligatoriedad”, el derecho de los alumnos de estudiar en Ambientes Certificados como Propicios para aprender y para convivir.
- ✓ Que la “gratuidad” conlleve a recibir una Educación de Calidad.
- ✓ Que la “gratuidad” implique que el alumno sea educado en valores.
- ✓ Que la “gratuidad” implique a los maestros, otorgar lo mejor de sí en la Educación de sus alumnos.

Atentamente: Justo Becerra Ramírez
Colima, Col., mayo 6 de 2013.

Bibliografía:

http://biblioweb.tic.unam.mx/diccionario/htm/articulos/sec_18.htm

http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/estudios/sociodemografico/infantil/2009/mti_2009.pdf

Psicología Positiva. Martin Seligman (1998).

Inteligencia Emocional. Daniel Goleman. (1995).

**FORO DE INFORMACIÓN Y CONSULTA,
EN EL MARCO DE LA REFORMA
EN MATERIA EDUCATIVA
A LOS ARTÍCULOS 3º Y 73 CONSTITUCIONALES**

A convocatoria expresa del Gobierno Constitucional del Estado de Colima, como de la Comisión de Educación y Servicios Educativos Federales, en el análisis de la importancia, alcance, perspectivas y contenido de la Reforma Educativa para recabar propuestas para la construcción de leyes reglamentarias y las modificaciones y/o adicciones a la Ley General de Educación, presentamos la siguiente ponencia:

“AUTONOMIA DE GESTION EN LAS ESCUELAS”

Financiamiento Directo a las Escuelas: Experiencias a Nivel Estatal.

Tradicionalmente en el estado de Colima, las escuelas públicas han recibido financiamiento directo de diversas instancias entre las que se encuentran el Establecimiento Escolar de Consumo (Cooperativa Escolar), las cuotas voluntarias de la sociedad de padres de familia, parcelas escolares, los Ayuntamientos, el sistema DIF, la Secretaría de Educación Pública a través de todos sus programas y salarios al personal docente y administrativo, Gobierno del Estado, Instituciones humanitarias, iniciativa privada y el Sindicato de Maestros (SNTE), entre otras.

Estas fuentes de financiamiento en ocasiones han solucionado los problemas o necesidades de las instituciones educativas parcialmente y casi siempre con inequidad beneficiando más a unas que a otras, así como limitando la autonomía de la escuela para la utilización de recursos en las áreas prioritarias de la institución.

Sin embargo estas han sido y siguen siendo importantes para el funcionamiento de las mismas; reconocemos que esta problemática trasciende a nivel nacional por lo que la Reforma Educativa actual, aborda como un punto medular la autonomía de gestión de las escuelas, vislumbrándose con esta propuesta que se debe otorgar a las instituciones autonomía.

En ese sentido y partiendo de las consideraciones anteriores, proponemos que estas fuentes de financiamiento continúen vigentes bajo las siguientes adecuaciones:

1. Respecto a Establecimiento Escolar de consumo (EEC), proponemos que se otorgue total autonomía a las escuelas para ejercer el recurso económico en beneficio de la misma con la condicionante de rendir cuentas claras de la utilización de los recursos y no en forma fraccionada como se utiliza actualmente.
2. Consideramos que las cuotas de los padres de familia son una fuente de financiamiento legal en el sentido del tipo de escuela que quieren y las condiciones de la misma, por lo tanto, se considera que debe ser voluntaria y el director que condicione la inscripción debe ser penado. De igual forma rendir cuentas al directivo y autonomía para hacerse llegar de los mismos.
3. Proponemos que los diversos programas de la Secretaría de Educación respondan a un diagnóstico real de las necesidades de infraestructura y de personal de cada una de las escuelas, por lo cual es prioritario tener un banco de necesidades real y sistematizado de las mismas.
4. Que las parcelas escolares como se encuentran en la actualidad no son funcionales dado que existe ambigüedad en su administración, por lo tanto se propone que por las condiciones actuales de nuestro país sean administradas por los ejidos, comprometiéndolos a los mismos a que realicen una aportación económica anual a las escuelas.
5. Que gobierno del Estado, Ayuntamientos y sistemas DIF, eviten la duplicidad de becarios o de recursos a una misma escuela o persona, creando un control sistematizado de los recursos que se van distribuyendo, evitando caer en situaciones partidistas.
6. Tener presente que el apoyo tanto de los clubes humanitarios (Club Rotario y de Leones) y de la iniciativa privada, son alternativas a las que se recurre constantemente para obtener beneficios, en ese sentido, buscar una manera congruente de compensar el altruismo de dichas instituciones, por ejemplo con deducciones de impuestos.
7. Que las instituciones de educación superior sean tomadas en cuenta como fuentes de financiamiento en especie particularmente, ya sea mediante servicio social, donación de material educativo o en especie.

8. Que los directivos de las instituciones con el perfil adecuado asuman la responsabilidad de eficiencia y rendición de cuentas de los recursos económicos de las instituciones.

En el marco de esta Reforma y de acuerdo a la temática tratada, quedan las propuestas a consideración de los presentes.

Atentamente,

Mtro. David Osorio Radillo.

Responsable.

AUTONOMÍA DE GESTIÓN DE LAS ESCUELAS

Gratuidad en la Educación

Propuesta que presenta: Justo Becerra Ramírez

ISENCO. Colima, Col., mayo 6 de 2013.

Presentación

Para centrar la opinión del por qué en nuestro país se otorga una Educación laica, gratuita y obligatoria en la Educación Básica y Media Superior, conviene ir a la historia y preguntarnos cómo es que se instauran estos conceptos en la Educación Pública en México.

En este contexto, implica ir al proceso de elaboración de las ideas de Educación Pública. Es decir hablar de las ideas de una educación gratuita, secular y obligatoria. Ideas que se manejaron en los albores del siglo XIX. Y que son ideas derivadas del “ambiente ilustrado” que se tuvo en sociedades europeas y americanas en la segunda mitad del siglo XVIII.

Asimismo y ya centrando el tema a abordar, implica hablar de la responsabilidad del Estado de la promoción de una **enseñanza gratuita para las clases populares**, para cumplir con una homologación social en el saber y la cultura. Conlleva también a pensar en una Educación que tenga como propósito superior: **lograr una ciudadanía instruida y consciente de sus obligaciones civiles y de sus derechos.**

Lo anterior prioriza a que los Gobiernos lleven y ejerzan la Educación a la realidad total, a ser un “deber del Estado” y que ésta se concrete en el fomento de la educación pública y se tome conciencia plena de la relación “directa” entre educación y orden social, y que sobre todo, “la Educación Pública”, sea considerada como el instrumento para el desarrollo integral personal, social y humano.

Implica que, al otorgar el Estado una Educación Gratuita, es ir al rescate de los millones de habitantes que viven en pobreza y pobreza extrema en nuestro país. Para los cuales sin esta oportunidad que brinda el Gobierno, les sería prácticamente imposible el acceso a la Educación.

Por otro lado, en el aspecto legal, el otorgar una Educación Gratuita es sólo dar cumplimiento al mandato constitucional que establece el Art. 3° de nuestra Constitución, que en este sentido señala: ARTICULO 3o.- TODO INDIVIDUO TIENE DERECHO A RECIBIR EDUCACIÓN. EL ESTADO –FEDERACIÓN, ESTADOS, DISTRITO FEDERAL Y MUNICIPIOS–, IMPARTIRÁ EDUCACIÓN PREESCOLAR, PRIMARIA, SECUNDARIA Y MEDIA SUPERIOR. LA EDUCACIÓN PREESCOLAR, PRIMARIA Y SECUNDARIA CONFORMAN LA EDUCACIÓN BÁSICA; ÉSTA Y LA MEDIA SUPERIOR SERÁN OBLIGATORIAS.

Por lo tanto, y en razón con la historia, con las necesidades de desarrollo de las personas, del deber del Estado, por el bien del País y por **mandato Constitucional**, la Educación Básica y Media Superior en México, debe conservar su “status” de **Gratuidad**.

MESA 4

ESCUELAS DE TIEMPO COMPLETO EN EL ESTADO DE COLIMA

El informe *La Educación encierra un Tesoro* que preparó para la UNESCO la Comisión Internacional sobre Educación para el siglo xxi, presidida por Jacques Delors, y que fue retomado como plataforma en el Foro Mundial de Educación para Todos en Dakar 2000, plantea que la educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales que son los pilares del conocimiento: *aprender a conocer*, es decir adquirir los instrumentos de la comprensión; *aprender a hacer*, desarrollar competencias para hacer frente a situaciones y trabajar en equipo; *aprender a vivir juntos*, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas; y *aprender a ser*, para el desarrollo de la personalidad con autonomía, juicio y responsabilidad. En la actualidad, estos pilares continúan siendo referentes para reflexionar sobre el sentido de la educación en el marco de los profundos cambios sociales del SIGLO XXI.

El *Proyecto Metas 2021. La educación que queremos para la generación de los bicentenarios*, promovido por la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI), que se enmarca en la celebración de los bicentenarios de las independencias de los países latinoamericanos y en su compromiso por mejorar la calidad de la educación y el currículo escolar, establece como meta específica que “en 2015 al menos 10% de las escuelas públicas de educación primaria sean de tiempo completo, y que entre 20% y 50% lo sean en 2021”; en la actualidad tenemos 14.18% de escuelas primarias de tiempo completo de 416 que atiende el Estado.

Es en este contexto, que las *Escuelas Primarias de Tiempo Completo* en México, están pensadas como una estrategia educativa que tiene como objetivo ampliar las oportunidades de aprendizaje y fortalecer el desarrollo de competencias de los alumnos conforme a los propósitos de la educación básica, aprovechando la extensión de la jornada escolar, y garantizar el derecho a una educación de calidad con equidad para las niñas y los niños que les posibilite un mejor futuro.

Las primeras escuelas en nuestra entidad, que operaron con jornada ampliada en el año 2000, fue la primaria Miguel Álvarez García en la ciudad de Colima, Javier Reza Orozco (FORD) en la ciudad de V. de .A. y Juan de la Barreda en Tecomán. en la actualidad funcionan 11 de preescolar, 59 Primarias, 2 secundarias (una telesecundaria de Educ. Especial y una Sec. Técnica).

Las *Escuelas de Tiempo Completo* (ETC), son escuelas públicas de Educación Básica que extienden la jornada escolar para ampliar las oportunidades de aprendizaje de niñas, niños y adolescentes. Se proponen mejorar los resultados educativos, aportar al desarrollo del currículo, propiciar el logro de aprendizajes con calidad en un marco de equidad, y atender las dificultades y necesidades educativas de todos los alumnos que asisten a ellas.

Las Escuelas de Tiempo Completo brindan un servicio educativo en los mismos 200 días que marca el calendario escolar; se atienden a los alumnos durante ocho horas diarias destinadas a la promoción de aprendizajes y al desarrollo de actividades con sentido educativo, distribuyendo la jornada en siete horas dedicadas al trabajo pedagógico con alumnos y una hora al proceso de reflexión, análisis, evaluación y a la planeación.

Para lograr esto, se ha diseñado una propuesta pedagógica congruente con las definiciones del *Plan de Estudios 2011* que se establecen en el *Acuerdo 592 para la Articulación de la Educación Básica*. Se incorporan nuevas estrategias de enseñanza mediante una propuesta pedagógica que ofrece un conjunto de actividades didácticas organizadas en Líneas de Trabajo para el fortalecimiento de los aprendizajes, al mismo tiempo se atienden normas básicas para organización y convivencia que son compartidas de manera democrática por los alumnos, padres y madres de familia, maestros y directivos.

El objetivo central de las ETC, es generar ambientes educativos propicios para el aprendizaje y el desarrollo de competencias de los alumnos conforme a los propósitos de la educación básica y desde la posibilidad que ofrece la incorporación de Líneas de Trabajo en la ampliación de la jornada escolar; como lo señala el ACUERDO 610 por el que se emiten las Reglas de Operación del Programas de ETC.

Estas escuelas demandan un mayor involucramiento de toda la estructura organizativa de los padres y las madres de familia, en la vida escolar y su colaboración informada y comprometida con la tarea educativa. Para el logro de los propósitos de las ETC es indispensable el apoyo de las familias de los alumnos, además de que cuenten con mayores oportunidades para contribuir en la formación de sus hijos, de esta forma se asegura la coherencia entre lo que la escuela promueve y las rutinas e interacciones que padres y madres fomentan con sus hijos en casa.

Un beneficio que ofrece el PETC a las Madres y Padres de Familia trabajadoras, es disminuir la exposición de sus hijos a ambientes de riesgo como la drogadicción, el vandalismo y de accidentes físicos; el saber que sus hijos reciben alimentos en horarios apropiados para su desarrollo metabólico y no de manera desfasada causando situaciones de obesidad y desnutrición les proporciona la certidumbre de un mejor desarrollo integral.

El Gobierno del Estado de Colima a través de la Secretaria de Educación, para el próximo ciclo escolar 2013 - 2014 gestiona un mayor número de escuelas de educación básica de tiempo completo.

Lo anterior requiere de una fuerte inversión de recursos para la adecuación de espacios físicos, y la plantilla de personal de cada uno de los centros escolares que operen el programan.

Se busca fortalecer los mecanismos de coordinación interinstitucional con las instancias públicas: gobiernos federal, estatal y municipal así como empresas privadas para involucrarlas en acciones conjuntas de mejora continua del servicio educativo, que ofrecen las escuelas participante de programa de ETC, El gobierno Federal deberá proyectar los recursos necesarios para el cumplimiento de las metas trazadas en el Acuerdo 592 sobre la Articulación de la Educación Básica, y asimismo, la Comisión de Educación de la Cámara de Diputados, esté al pendiente de la asignación de los recursos económicos suficientes y su radicación en tiempo y forma, lo que permita fortalecer a nuestro estado el seguir incrementando más oportunidades educativas a nuestros alumnos y alumnas para alcanzar mejores resultados académicos y servicios educativos de calidad a la Sociedad demandante.

El gobierno del estado y la Secretaría de Educación a través de la implementación del MGIER, y otros programas como el que nos ocupa y la puesta en marcha de los 16 Centros de Desarrollo Educativo, busca remontar los resultados obtenidos en las diferentes evaluaciones aplicadas a los alumnos en lo que refiere al logro educativo, pues la política con enfoque social proyecta el acercamiento de los servicios a la comunidad y favorece la mejora continua de la calidad.

ADECUACIONES ADMINISTRATIVAS NECESARIAS

Lic. D.M. Oscar David Graneros Ruiz.
Mtra. Verónica del Rocío Záizar Chavoya

- o ETC en Colima 72 (proyectado 180 al termino de la administración actual).
- o Ampliar la jornada escolar contribuye:
 1. Elevar la calidad de la educación con base en sólidos principios de equidad, a partir de la extensión de la jornada escolar.
 2. Atender problemas críticos que enfrenta hoy nuestro sistema educativo:
 - Bajo rendimiento escolar.
 - Repetición y deserción.
 - Rezago en el desarrollo de competencias para la vida.
 - Limitadas posibilidades de concluir con éxito la educación básica.
 3. Fortalecer la formación integral de los alumnos, al incorporar actividades culturales, deportivas y de tecnologías de la información.
 4. Brindar a los padres de familia mayores posibilidades para incorporarse al mercado laboral.
 5. Ofrecer a las familias mayor tranquilidad al saber que sus hijos están en la escuela aprendiendo más en un ambiente seguro y saludable.
 - o Organización de escuelas de tiempo completo en el Estado de Colima y sus Municipios.
 - o Director.
 - o Docentes de grado.
 - o Personal de apoyo.
 - o Docentes de áreas específicas (educación física y artística).
 - o Equipo de apoyo **USAER** en las escuelas.
 - o Alumnos.
 - o Padres de familia.
 - o Comunidad.
 - o **A 6 años de la puesta en marcha del PETC:**
 - Tiempos dedicados al aprendizaje en las aulas y la escuela.
 - Actividades con sentido educativo.
 - Eficacia en las escuelas –que atienden diversos contextos o poblaciones escolares–.
 - Docente de apoyo en áreas específicas incompleta por lo menos en 3 de cada 10 escuelas por municipio en el estado de Colima.
 - Equipo de apoyo USAER en las escuelas de tiempo completo.
 - Condiciones de alimentación y salud favorables.

La **escuela** es un espacio donde el alumno desarrolla sus capacidades y habilidades, donde el docente y directivo favorecen el aprendizaje a través del

trabajo colaborativo, dinámico e innovador, los padres de familia y comunidad resguardan los espacios sanos y el fomento a las diversidad cultural y ecológica del entorno, para favorecer en sus hij@ un desarrollo optimo, con condiciones de vida que contribuyan al desarrollo nacional.

PROPUESTA DE DISEÑO DE ESCUELAS SECUNDARIAS DE TIEMPO COMPLETO ADAPTADO PARA EL ESTADO DE COLIMA

Mtra. Dora Alicia Carrillo Preciado

Chile

Aumento el presupuesto para educación, impulsar la tecnología educativa, las reformas en los programas, **12 años de escolaridad obligatoria y el aumento de horas escolares**, además de aumentar el nivel de ingreso per cápita, para que sea Chile considerado un país de primer mundo en el año 2018 y obtener **buena posición en el 'ranking' de los exámenes internacionales?**

Brasil

Por medio del Centro para la educación y desarrollo de Acción Comunitaria CEDAC: Se encarga de mejorar la preparación de los maestros que se desempeñan en las ciudades más pobres del país. Con maestros capacitadores que viajan a las escuelas y trabajan capacitando no solo a maestros sino a directores.

Todos por la Educación 2007'

Este movimiento se fundó en septiembre de 2006. Contrataron a un experto de Harvard para que les ayudara a estudiar el problema, y luego salieron a hablarlo con todo el mundo. Al poco tiempo tenían 70 empresas privadas colaborando. Se fijaron cinco objetivos para ser logrados en 2022:

- Que todos los niños de cuatro a 17 años estén en la escuela
- Que todo niño de 8 años sepa leer y escribir
- Que todo alumno aprenda lo que sea apropiado para su edad, según estándares internacionales como el examen PISA
- Que todos los alumnos terminen la enseñanza básica y media.
- Que la inversión en educación básica sea garantizada por el estado.

Argentina

El problema en primer lugar son las escuelas secundarias. Son tan malas que obviamente a nadie le puede gustar la matemática ni las ciencias.

El segundo problema es la escuela primaria, en un país en que hay maestros que ganan menos que los barrenderos, los profesores deben correr de un trabajo a otro, y no tienen ni tiempo ni energías para capacitarse.

Y México ¿Por dónde vamos?

Diagnostico

Estar observando y trabajando con un grupo de adolescentes de una escuela con ciertas condiciones (ser alumnos “repetidores”, alumnos con problemas familiares graves, de una condición socioeconómica media-baja y con latente acecho de vicios como la drogadicción y la prostitución), me lleva a preguntar ¿Dónde está el papel formador de la educación? ¿De quién es la falla? ¿O Dónde está la falla? ¿Qué hacer? ¿Qué propondría Schmelkes para educar a estos alumnos con y de calidad? En busca de respuestas en primer lugar observaremos la práctica docente, que es quien lleva bajo su responsabilidad el formar a esos futuros ciudadanos. Algunos docentes no se percatan del lado humano de los alumnos y los tratan como receptores, como un elemento accesorio en el aula a quien explicar su tema, no tratan al individuo (como individual, único) sino como colectivo. No les interesa lo que piensa el alumno en ese momento, lo que pasa por su vida. Urge acabar en 45 o 50 minutos la clase y ya, se olvida de los alumnos. Se dejar de lado que sus alumnos pasan por esa etapa transitoria que es la adolescencia, que para unos es una etapa de incertidumbres, soledades, incomprendimientos y que eso repercute en su desempeño escolar. No se explican que esa rebeldía se da por desatención, por carencia de cariño tanto en la casa como por quienes le rodean.

Los pocos docentes que se percatan de ello se encuentran en la disyuntiva de atender la necesidad de ese alumno que hoy anda deprimido o de proseguir con el resto del grupo. Haber mañana si tengo tiempo de aconsejarlo. En respuesta a ello, según lo observado, los estudiantes son señalados “eres un repetidor”, “vas a sacar diplomado en repetidor”, “por qué estás aquí nuevamente si yo si te pasé”, “desde que entraste ya tienes cinco” (a un alumno repetidor), “tu no” (a una alumna que quiere participar), “te me vas a tu casa”, “salte”, etc... Esas expresiones discriminatorias hacen que el alumno baje su autoestima, que se rebele ante las normas y no respete a nada ni nadie, llevando a una afrenta a sus padres y autoridades de la escuela. Y por consiguiente, se vea afectado su aprovechamiento escolar.

La educación secundaria es el nivel educativo que tiene o debe de tener una importancia primordial en la formación del estudiantado debido a que responde a las necesidades de formación personal, laboral y profesional para afrontar, dependiendo del caso, los estudios superiores o al mundo laboral.

Las ambigüedades que afronta la educación secundaria tienen su origen en la visión en la que se concebía a la escuela secundaria como “la conexión entre la educación primaria y el bachillerato sin ningún referente que le diera especificidad a su funcionamiento en términos de objetivos académicos y curriculares”¹, esta forma de ver la secundaria comenzó a erradicarse a partir de 1993 cuando se establece su obligatoriedad. A partir de ese año, la secundaria emerge como un nivel estratégico para orientar el nuevo rumbo del sistema educativo nacional de acuerdo a las necesidades de la población y los requerimientos de calidad. Es decir, se busca aumentar la cobertura y satisfacer la calidad educativa en aspectos técnicos, profesionales, personales, laborales, morales y de conocimientos, entre otras.

Sin embargo, los esfuerzos de los últimos años se han concentrado en revertir los efectos negativos de las políticas aplicadas hasta ese momento. Los principales problemas que enfrenta la educación secundaria, en los casos nacional y estatal son: Rezago joven, demanda real no atendida, deserción, reprobación y eficiencia terminal².

La deserción, de acuerdo al Diagnóstico estatal de Educación Secundaria, representa un problema complejo de resolver, por la gran variedad de causantes. Además de que el problema parece ser tenue de forma individual pero toma significado en lo colectivo, dicho de otra forma al traducir el número de alumno(a)s que pausa sus estudios por grupo es motivo de preocupación, sin mencionar las posibles causas y las irremediables consecuencias.

Así, de acuerdo al diagnóstico en el estado, durante el ciclo escolar 2000-2001, se inscribieron un total de 31 mil 168 alumno(a)s, de los cuales desertaron 2 mil 712 estudiantes. Se puede decir, que 1 de cada 10 alumnos abandonó la educación secundaria, esto significa que 3 alumno(a)s de cada grupo promedio de secundaria (30)⁴, abandonan la escuela³. Este diagnóstico es un esfuerzo primigenio por conocer las causas de reprobación, deserción y abandono de la escuela secundaria, por lo tanto el antecedente más importante para a partir de él estudiar el problema en la actualidad.

1 MIRANDA, Francisco. La Reforma de la educación secundaria en México: elementos para el debate. Revista Mexicana de Investigación Educativa. Año/vol. 11 número 031. Pág. 1428.

²Secretaría de Educación Pública. Diagnóstico Estatal de Educación Secundaria en el Estado de Colima. Octubre de 2003. Pág. 2.

³Secretaría de Educación Pública. Diagnóstico Estatal de Educación Secundaria en el Estado de Colima. Octubre de 2003. Pág. 4.

La educación sufre una crisis eterna que está en sus momentos más críticos. Esto nos lleva a reformular el papel que como docentes desarrollamos cada día. Es sorprendente la analogía que pude encontrar con las deficiencias de la educación que se señalan como “campanas de alarma” por Perkins cuando considera que el conocimiento frágil es aquel que no es recordado, comprendido o usado aunque ha sido enseñado, esto se evidencia al revisar los cuadernos de algunos estudiantes en donde los apuntes que toman son sólo una prueba de su asistencia a la escuela y de la realización de ellos como una vía de obtención de una calificación.

Por su parte, los ejercicios que se realizan en muchas ocasiones son en su mayoría mecánicos, o rutinarios que no conducen a la reflexión ni a la anticipación de resultados, no promueven la creatividad y no los lleva a tener un pensamiento crítico.

Varios autores coinciden en que los estudiantes deben observar y producir diversos tipos de textos, no solamente en la asignatura de español, aunque es donde se les deben dar las bases a los estudiantes, para que se expresen tanto oral como de manera escrita en diversas situaciones y con diversos lenguajes. Sin embargo la opinión generalizada de los adolescentes no llega a un nivel interpretativo, ni mucho menos valorativo, en donde tiene que expresar sus sentimientos y argumentarlos. Por otra parte, los usos que les dan a sus apuntes es muy escaso aunque debería ser continuo, debido a que es la fuente primaria de información que va a tener como evidencia de su trabajo en el aula. La mayoría de los estudiantes no le encuentran sentido a la escuela, no coinciden con las metas institucionales: el que los estudiantes logren la “retención, comprensión y uso activo del conocimiento”.

Y si agregamos al elemento docente que en la mayoría de los casos falta utilizar estrategias de enseñanza que les motive más a los estudiantes, y les facilitaría su práctica docente, aunque eso represente más tiempo de planeación y poner más atención en lo que realmente quiere y necesita el grupo y lo que su materia les puede ofrecer.

Esa es la tarea de nosotros (as) los y las docentes: El que las escuelas lleguen a ser informadas, dinámicas y reflexivas, como una forma de preparar al estudiante al mundo laboral, a crear junto con ellos sus expectativas de vida.

La calidad educativa seguirá siendo todo un desafío para los involucrados en el sistema educativo, sino actuamos en todo y cada uno de los elementos del mismo, y cuidamos los impactos y retroalimentaciones de los contextos locales, nacionales e internacionales, es una tarea ardua pero no imposible cuando todos se comprometen e involucran en los procesos de mejoras educativos.

Desde el Programa de Modernización Educativa 1994 México ha buscado la tan anhelada calidad Educativa, que implica el replanteamiento de un sistema educativo, que considere como figura central al alumno y el trabajo del aula, e incorpore directamente a nuevos elementos como, los empresarios y la sociedad en la que se desenvuelve

En el marco normativo de estos cambios surge el programa de escuelas de tiempo completo cuyo sustento jurídico lo da inicialmente el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 donde se define como una alternativa pedagógica que prolonga la estancia de los maestros, niños y niñas en la escuela, con la finalidad de favorecer el desarrollo de las competencias definidas en los planes y programas de estudio para la educación básica. “se propone ampliar las oportunidades de aprendizaje de los alumnos, tanto las dedicadas al estudio de los contenidos establecidos en el currículo como otras asociadas con el fortalecimiento de las competencias sociales, el aprendizaje de una lengua extranjera, el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, así como el mejoramiento del trabajo colegiado entre el personal docente de las escuelas.”, así como en la Alianza, el acuerdo 592 instrumentos jurídicos que le dan operatividad a la política pública

Sin embargo pese a la correcta definición de las reglas de operación del programa así como los diferentes documentos informativos. Cómo la caja de herramientas, considero que para el caso del Estado de Colima y en el nivel secundaria, es necesario evaluar y reforzar la implementación del programa, que en realidad es una alternativa importante para el desarrollo de los adolescentes en desventajas y una oportunidad social para formar futuros ciudadanos consientes y con aprendizajes significativos y satisfechos de sus competencias

¿Que propondría para mejorar la secundarias de tiempo completo?

Propuesta

A. Horarios

La *Escuela de Tiempo Completo* brinda un servicio educativo en los mismos 200 días lectivos que las demás escuelas, pero atiende y abre sus puertas ocho horas para compartir un tiempo de aprendizajes y conocimientos en el que se incorporan nuevas estrategias de trabajo y se atienden normas básicas compartidas de manera democrática por los alumnos, padres y madres de familia, maestros y directivos, estableciendo buenas relaciones sociales de convivencia, respeto y colaboración.

La jornada escolar en las escuelas de tiempo completo ofrece la posibilidad de promover una serie de actividades con una mirada pedagógica que brinda mayores oportunidades de aprendizaje a los alumnos, sin que esto signifique sobredimensionar las rutinas escolares, duplicar los tiempos destinados al trabajo con cada asignatura o someterlos a un currículo más cargado. Las ETC son una estrategia pedagógica que incrementa notablemente el tiempo escolar y privilegia una formación integral enriquecida con técnicas y actividades que requieren tiempo y dedicación para el fortalecimiento de los aprendizajes conforme lo establecen los Planes y Programas de Estudio de la educación básica. (Orientaciones Escuelas de Tiempo Completo, pág. 21) Intercambiar ideas acerca de las Líneas de Trabajo que pueden desarrollarse en la escuela en función de las necesidades específicas de aprendizaje de los alumnos, coloca a las necesidades de aprendizaje en el centro y permite hacer una elección más razonada de las Líneas de Trabajo a implementar en la escuela. Así, a continuación se presenta la carga horaria presentada en el Acuerdo 592.

La educación secundaria técnica en Escuelas de Tiempo Completo la carga horaria queda de la siguiente manera: (Acuerdo 592 pag 68)

Primer grado	Horas	Segundo grado	Horas	Tercer grado	Horas
Español	7	Español	7	Español	7
Segunda Lengua (ingles)	4	Segunda Lengua (ingles)	4	Segunda Lengua (ingles)	4
Matemáticas	6	Matemáticas	6	Matemáticas	6
Ciencias (con énfasis en Biología)	6	Ciencias (con énfasis en Física)	6	Ciencias (con énfasis en Química)	6
Geografía de México y el mundo	5	Historia I	5	Historia II	5
		Formación Cívica y Ética	3	Formación Cívica y Ética	3
Educación Física	2	Educación Física	2	Educación Física	2
Educación Tecnológica	8	Educación Tecnológica	8	Educación Tecnológica	8
Artes I (Música, Danza, Teatro o Artes Visuales)	2	Artes II (Música, Danza, Teatro o Artes Visuales)	2	Artes II (Música, Danza, Teatro o Artes Visuales)	2
Asignatura Estatal	3				
Tutoría	2	Tutoría	2	Tutoría	2
Subtotal	45	Subtotal	45	Subtotal	45

TOTAL Incluyendo 5 horas de ajuste	50	TOTAL Incluyendo 5 horas de ajuste	50	TOTAL Incluyendo 5 horas de ajuste	50
--	----	--	----	--	----

De la misma forma, el cuadro que sigue es una propuesta de ajuste de horas de acuerdo a lo que se considera podría adaptarse más suavemente a las condiciones y las características de la Escuela Secundaria.

Propuesta de ajuste de Horas

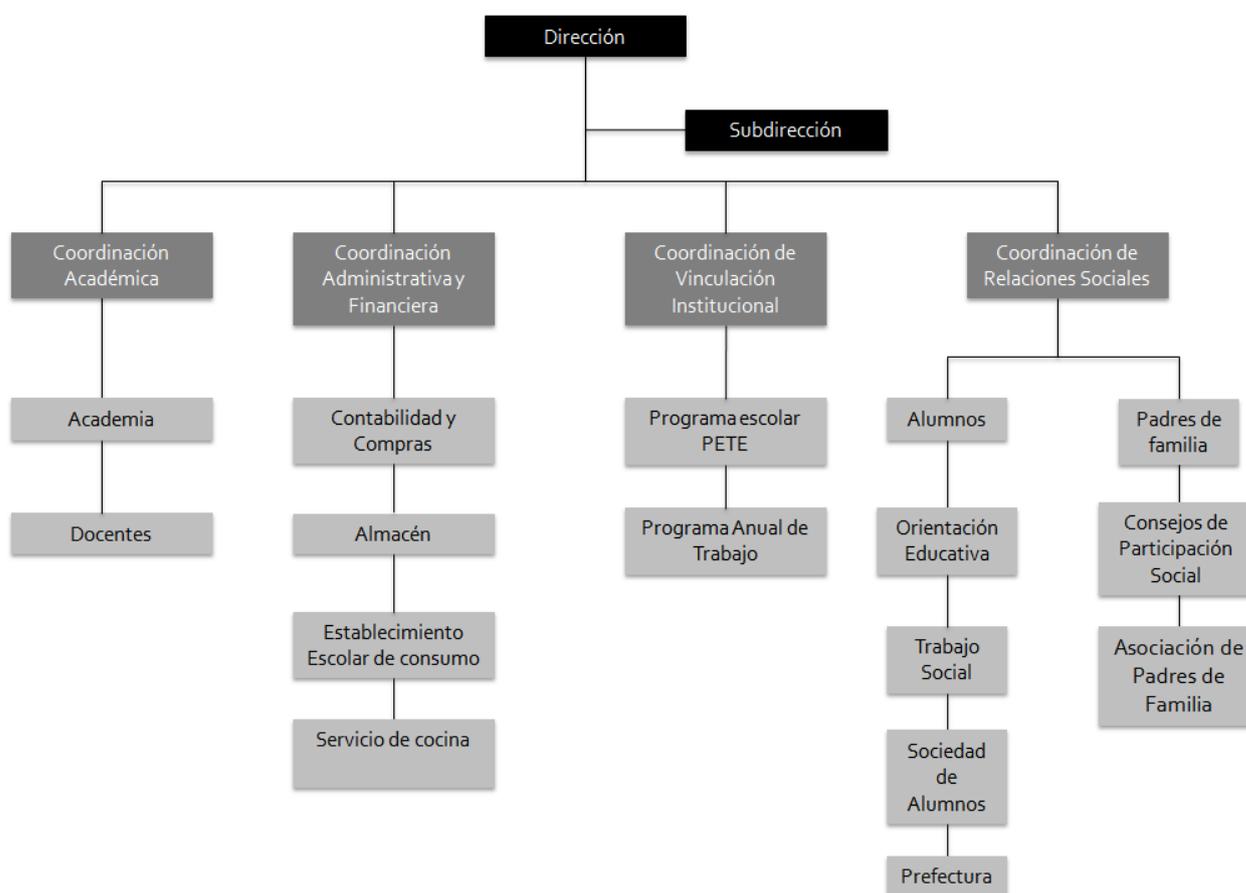
Primer grado	Horas	Segundo grado	Horas	Tercer grado	Horas
Español	7	Español	7	Español	7
Segunda Lengua (ingles)	5	Segunda Lengua (ingles)	5	Segunda Lengua (ingles)	5
Matemáticas	6	Matemáticas	6	Matemáticas	6
Ciencias (con énfasis en Biología)	6	Ciencias (con énfasis en Física)	6	Ciencias (con énfasis en Química)	6
Geografía de México y el mundo	5	Historia I	5	Historia II	5
		Formación Cívica y Ética	3	Formación Cívica y Ética	3
Educación Física	2	Educación Física	2	Educación Física	2
Educación Tecnológica	8	Educación Tecnológica	8	Educación Tecnológica	8
Artes I (Música, Danza, Teatro o Artes Visuales)	2	Artes II (Música, Danza, Teatro o Artes Visuales)	2	Artes II (Música, Danza, Teatro o Artes Visuales)	2
Asignatura Estatal	3				
Tutoría	2	Tutoría	2	Tutoría	2
HDT	4	HDT	4	HDT	4
TOTAL	50	TOTAL	50	TOTAL	50

Las asignaturas de Ingles y tecnología marca el programa como alternativas para incremento de carga horaria, pero sin embargo deja a la libertad del plantel la ocupación del tiempo incrementado, considero que en este aspecto la secretaria de educación junto con los directivos del plantel y en

base a un diagnostico deberán presentar la propuesta curricular para la ampliación de la permanecía de los alumnos así garantizar el rumbo acertado para la calidad educativa del educando.

B Diseño Organizacional

Al analizar el funcionamiento actual de la Escuela Secundaria y visualizar las necesidades futuras de transitar hacia una escuela de tiempo completo, se generó un diseño organizacional como propuesta base, el cual se presenta a continuación:



Este diseño organizacional se caracteriza por tener dos figuras de toma de decisiones directivas: Dirección y subdirección. Asimismo, enseguida se proponen tres coordinaciones, de las cuales se desprenden todas las actividades sustantivas, como son: academia, administración y finanzas, vinculación institucional. Finalmente, esta propuesta organizativa incluye las áreas más específicas del funcionamiento escolar de tiempo completo.

Enfoque: Humanista

Incluiría en la hora posterior a la jornada del alumno la inclusión de talleres para padres de familia de acuerdo a un programa diseñado por el consejo técnico de cada plantel educativo así como las áreas de apoyo de orientación educativa trabajo social.

Fuentes de financiamiento: definir en coordinación con autoridades educativas eventos que permitan mejorar la infraestructura escolar así como el compromiso de los gobiernos Estatal municipal para incorporar en su programa operativo anual las obras necesarias para adecuarlos espacios o generarlos si se requiere.

A los representantes federales pugnar por el incremento a la educación directo a las escuelas que apliquen en el programa.

Contenidos académicos

Integrar una mesa técnica en cada plantel educativo (Director, Subdirector, Asesor Pedagógico, Supervisor, Un docente por asignatura, para realizar los ajustes del programa y la adaptación a las necesidades escolares así como realizar el acompañamiento al docente del aula. También propondrían la capacitación continua de los docentes

Considero que México ya va en avance, porque reconoce la urgencia de mejorar la educación, aunque seguimos simulando en áreas específicas como el presupuesto al a educación de manera directa a la actividad magisterial y endosa a la discrecionalidad de los planteles la interpretación de los programas al momento de su operatividad.

Algunos de los puntos centrales que se marcan en la agenda nacional sobre los aspectos de la política educativa y que llaman mi atención para reflexionar y aportar dentro de este r foro son:

- La importancia de la aplicación y distribución del ramo 0033 como mecanismo para fortalecer acciones del desarrollo social.(incremento al presupuesto a la educación FAEB)

- La participación ciudadana como elemento fundamental en el proceso de elaboración, ejecución y evaluación de las políticas sociales.
- La contraloría social, como instancia permanente para la evaluación.
- Coordinación intergubernamental múltiple, como estrategia para sumar y coordinar esfuerzos para acceder al desarrollo equitativo y con justicia social.

Construir una auténtica política de Estado en materia de educación y desarrollo social garantizara sin duda alguna a los mexicanos el pleno ejercicio de sus derechos sociales para ello las relaciones intergubernamentales en este sentido juegan un papel fundamental, es necesario que los tres niveles de gobierno trabajen bajo esquemas de planeación a largo plazo buscando continuidad con los programas educativos, que den resultados positivamente, para ello es necesario que se adopte a la evaluación como un instrumento para determinar los costos-beneficios para la mejora continua en la educación y por ende para la sociedad.

En este contexto la educación secundaria, será fundamental en la construcción de ciudadanos adolescentes con valores esenciales para la vida diaria. De ahí la importancia de participar, retroalimentar y animar las ideas en el proceso formativo de los adolescentes.

ASOCIACIONES DE PADRES DE FAMILIA

"Los rasgos de la nueva escuela pública.

Una escuela que en que se reconoce el interés y el derecho de las madres y los padres de familia a participar en la tarea educativa y se establecen mecanismos para involucrarlos en la misma (sin delegar en ellos las responsabilidades profesionales).

La escuela como institución tiene una misión específica, para la cual se invierten recursos sociales; sin embargo, paradójicamente, en muchas escuelas se considera que las madres y los padres de familia carecen de razones y legitimidad para intervenir en la tarea educativa.

En esta cuestión se mezcla la reivindicación del carácter profesional de la enseñanza junto con la defensa del carácter cerrado de la escuela, institución que funciona, como muchas otras, al margen de la mirada pública. Construir una nueva relación entre la escuela y los padres es una tarea difícil, no sólo por la diversidad de opiniones que ellos tienen respecto a la escuela y los maestros, sino porque se trata de establecer nuevas reglas que faciliten la colaboración, sobre la base de que cada uno realice la tarea que le corresponde."

La escuela que queremos. Los objetivos por lo que vale la pena luchar/ Michel Fullan y Andy Hargreaves. "Biblioteca para la actualización del Maestro", Primera reimpresión SEP/Amorrrortu, 2001. pag. 12. Introducción SEP Rodolfo Ramírez Raymundo.

Las asociaciones de padres de familia en México tienen sustento legal en nuestra Constitución, la Ley General de Educación, las Leyes Estatales de la materia y el Reglamento de Asociaciones de Padres de Familia.

El objeto y atribuciones que la anacrónica legislación vigente nos reconoce han sido superados por nuestra realidad, misma que demanda una participación activa de todos los sectores de la sociedad, en especial de los padres de familia, sin embargo, a pesar que existen comunidades escolares exitosas que nos involucran en la toma de decisiones en torno al logro de un mejor aprovechamiento de los educandos y del cumplimiento de los planes y programas educativos, aún existen otras en que se nos limita a colaborar en el mejoramiento de la comunidad escolar, participar en la aplicación de las cooperaciones en numerario, bienes y servicios que las asociaciones hacen a los establecimientos escolares, esto en el

mejor de los casos, ya que dichas atribuciones son acotadas puesto que: "se ejercerán en forma coordinada con los directores de las escuelas o con las autoridades escolares y educativas competentes" y al momento que se considera que nos excedemos en nuestra participación somos objeto de

diversas limitantes que van desde la solicitud de que dejemos de realizar nuestras actividades en las escuelas, coaccionarnos para que renunciemos a nuestra representación o convocar a los "otros padres" que integran el consejo de participación social en la educación para que avalen la gestión en la que no deseamos participar.

Dicha realidad se presenta desde el ámbito escolar hasta el plano nacional, según sea la relación de la autoridad en turno con los padres de familia, fundando su actuar en acuerdos secretariales que permiten nulificar arbitrariamente reglamentos y leyes de mayor jerarquía.

Conclusión:

De conformidad con lo anterior y con fundamento en lo establecido en la Reforma Constitucional en materia Educativa, propongo la creación de la Ley Federal de Asociaciones de Padres de Familia en la que se sienten las bases para la organización y funcionamiento de las asociaciones de padres de familia que se constituyan en las escuelas de educación preescolar, primaria y secundaria, dependientes de la Secretaría de Educación Pública y en las escuelas de estos tipos que la propia Secretaría autorice, reconozca o registre.

Lic. Julio Magaña Cervantes.

Presidente de la Asociación Estatal de Padres de Familia, Colima.

comision.educacion@congreso.com.mx

01 800 122 62 72

MODELO PEDAGÓGICO

“Se propone ampliar las oportunidades de aprendizaje de los alumnos, tanto las dedicadas al estudio de los contenidos establecidos en el currículo como otras asociadas con el fortalecimiento de las competencias sociales, el aprendizaje de una lengua extranjera, el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, así como el mejoramiento del trabajo colegiado entre el personal docente de las escuelas.” Estrategia 12.1: Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012.

Inicio en su primera fase a partir del ciclo escolar 2008-2009 en donde Colima no fue favorecido sino a partir del 2010-2011 donde se beneficiaron algunos planteles educativos de educación básica.

Programa novedoso y desafiante que propicia el desarrollo y fortalecimiento de las competencias que poseen los alumnos. Su enfoque altamente social, pedagógico y humanista, permite desarrollar capacidades, habilidades y actitudes que promueven y favorecen el nivel Cognitivo, Social y Afectivo de los Educandos; donde los Docentes deberán contribuir a promover experiencias agradables en sus alumnos que tendrán que poner en practica en su vida cotidiana .

Actualmente se siguen sumando escuelas a este programa.

En el marco de la Reforma en Materia Educativa y resaltando al Artículo 3º. Constitucional, las Escuelas de Tiempo Completo ejecutan una serie de actividades y programas que deberán desarrollarse armónicamente.

La estructura metodológica contribuye favorablemente a cada una de las fracciones descritas en dicho artículo.

Programa lleno de bondades ya que pretende favorece en los resultados finales en relación a los conocimientos de los alumnos, lucha contra la ignorancia por que siempre se esta favoreciendo el aprendizaje integral, colaborativo e interactivo, es democrático, nacional y contribuye favorablemente a la convivencia humana.

Por ser un programa tan ambicioso es necesario se evalúen los proceso de manera permanente dando con ello la oportunidad de atender, reforzar o reajustar la aplicación de la modalidad de tiempo completo.

Por lo tanto es importante valorar que tanto el trabajo colegiado es realmente un espacio compartido de experiencias que aporte en la mejora de las planeaciones y ejecución de las mismas y por ende refleje mejores resultados en los índices de aprovechamiento de los alumnos y las metas educativas propuestas por el grado en turno.

Deberá de rescatar las evidencias de los procesos áulicos a través del diario de campo, bitácoras, informes y portafolios, de tal manera que les permite acreditar avances y percibir mejoras futuras. Compartiendo lo anterior con los

Padres de Familia como estrategia de intervención compartida en el aprendizaje de los alumnos.

Los espacios anexos a las actividades curriculares formales deberán contribuir al desarrollo integral de los estudiantes además de ser atendidos por personal capacitado y comprometido.

Es necesario proponer la supervisión del trabajo colegiado al interior de las escuelas de tiempo completo, reflejándose en una mejor organización y aplicación de las estrategias de enseñanza aprendizaje.

Contar con una planta docente de arraigo a la institución de manera que sea posible evaluar su trabajo de un año escolar a otro y tener la referencia de vislumbrar las áreas de oportunidad con una capacitación adecuada.

Que el personal que se desempeña en las escuelas de tiempo completo cuente con un perfil apropiado para ejecutar las actividades curriculares y se le actualice para el fortalecimiento de sus habilidades frente a grupo.

El expediente del alumno es necesario que se formalice con la recuperación del portafolio que año con año deberá evidenciar el seguimiento y los avances logrados en esta modalidad, y que sirva como un referente para cada ciclo escolar en donde los maestros pueden constatar las habilidades desarrolladas de cada estudiante.

La Escuela de Tiempo Completo deberá ser una escuela preocupada por el trabajo con las familias por eso es necesario incluir a los Padres de Familia resaltando la importancia de su colaboración y comprometerlos a involucrarse en los procesos académicos que van reportando sus hijos, de tal manera que les motive a integrarse en actividades escolares que complementen su participación.

En este contexto las Escuelas de Tiempo Completo representan un espacio de oportunidad para elevar la calidad de los aprendizajes y elevar los resultados de evaluación.

Nuestro reto aquí es el potenciar la capacidad de la escuela a través de un Proyecto Educativo propio y adecuado a las circunstancias específicas de cada plantel de tiempo completo así mismo constituir un espacio efectivo para la formación y actualización permanente de los docentes en el marco de un proyecto de gestión escolar.

La escuela de tiempo completo debe ofrecer a los niños y las niñas una experiencia de vida escolar diferente, que los marque significativamente tanto en sus conocimientos como en su autoestima que les de las herramientas necesarias para enfrentarse a las adversidades de la vida y les permita integrarse de manera segura a una sociedad que le marcará retos mismos que enfrentará de manera avante.

Apoyamos firmemente para que la Generalidad de las Escuelas de Tiempo Completo se implementen de manera prioritaria y se gestione ante el Congreso del Estado la aplicación del artículo 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para que tenga a bien distribuir y asignar las aportaciones necesarias a todas las escuelas de Educación Básica en el Estado de Colima.

Elaborada por:

SNTE 39

Mtra. Norma Cristina Amador Chávez.

Educ. Adriana Campos Morales.

ADECUACIONES ADMINISTRATIVAS NECESARIAS

Resumen: “Con el fin de elevar la calidad de la educación con base en sólidos principios de equidad, a partir de la extensión de la jornada escolar, se crea el Programa de Escuelas de Tiempo Completo, lo que implicó hacer adecuaciones administrativas al esquema tradicional en los rubros: Optimización de recursos, Control Escolar e Infraestructura de acuerdo a las características propias de la escuela consistentes en reorganizar y ampliar personal, hacer buen uso del tiempo efectivo, concretar las comisiones, promover actividades adherentes que coadyuven al mejor aprovechamiento escolar, delegar funciones de gestión, y concretizar el reglamento entre otros.”

Para alcanzar la calidad educativa se exige transformar la gestión de la escuela; dicha transformación viene desde el seno escolar con replanteamientos y adecuaciones administrativas y, desde afuera con implementación de normas y procedimientos los cuales respondan a los requerimientos inmediatos de la sociedad y otros globales que exigen la inserción del centro en el ámbito nacional e internacional. Ante tales exigencias se crean, institucionalmente las escuelas de tiempo completo con un horario ampliado, pero, una comunidad escolar acostumbrada a la cotidianidad ¿cómo le hará para insertar sus esquemas establecidos en este nuevo modelo organizacional? ¿Qué hará para organizar al nuevo personal? ¿Cómo optimizará los recursos existentes? ¿Qué hacer con la carga horaria nueva y con el tiempo libre?

Definitivamente todo esto implica reorganizar desde adentro y hacia afuera elementos pedagógicos, administrativos, organizativos y sociales.

Concretamente en el ámbito administrativo se realizan adecuaciones al esquema tradicional consistentes en “la coordinación de recursos humanos, materiales, financieros y de tiempo, garantizar acciones de seguridad e higiene y control de la información relativa a los actores de la escuela, cumplimiento de la normatividad y la relación con la supervisión escolar en sus funciones de enlace entre las normas y disposiciones de la autoridad administrativa”⁴

La escuela primaria actual tradicional de organización completa cuenta con recursos humanos como son: un directivo, un docente para cada grupo o grado y un auxiliar de apoyo que deben cubrir un horario consistente en cuatro horas y media los primeros y ocho horas el último; los docentes alcanzar un programa para cuatro horas de clase diarias con sus alumnos, utilizar estrategias metodológicas y prácticas acordes a los principios educativos actuales, trabajar con los recursos financieros que aportan sus Establecimientos Escolares y de

⁴ Programa Escuelas de Calidad. Módulo I. Modelo de Gestión Educativa Estratégica. México, CONALITEG, 2010. P.74

Consumo y los mínimos que aporten los padres de familia, llevar el control de información de inscripción, asistencia y evaluación de sus alumnos, llenar formularios y documentación externa que exige la Dependencia y otras instituciones en un edificio con, por lo menos un aula para cada grupo, anexos como oficina del director, bodega, sanitarios y canchas. Algunas escuelas cuentan con más y otras con menos de los elementos señalados anteriormente y tienen que dar resultados favorables.

Pero, surge el Programa de Escuelas de Tiempo completo, lo que implicó reorganizar, entre otros, el Ámbito Administrativo:

Optimización de recursos.

El aumento de recursos humanos como profesor de Inglés, de Educación Física, de Educación Artística y de Habilidades Digitales exige reorganizar el horario escolar; ya que aumenta a 35 horas clase a la semana, de las habiendo 7 para español, 7 para matemáticas, 10 para exploración de la naturaleza y la sociedad, 4 para ciencias naturales, 4 para historia. 3 para geografía, 3 para formación cívica y ética. 2 para educación física, 1 para educación artística, 1 para habilidades digitales y 3 para inglés. Respecto a los recursos humanos replantear las comisiones del Consejo Técnico Escolar Consultivo, ampliar el expediente del personal; acordar formas comunes de trabajo académico, de evaluación y planeación, sobre todo para el aumento de horas a los docentes titulares.

En este mismo rubro se requiere administrar minuciosamente los recursos financieros para cubrir las necesidades básicas y buscar estrategias de gestión para conseguir más recursos, ya que el horario ampliado conlleva a mayores gastos en mantenimiento, adquisición de material didáctico, desayuno y comida para el alumnado, entonces se requiere estrecha relación con el comité de padres de familia y bastante trabajo para diseñar Proyectos Escolares (PEC), participar en el programa de apoyo a la gestión escolar (AGE) y Escuela Verde entre otros para buscar apoyos con asociaciones y empresas que deseen apoyar, ya que los recursos para insumos alimenticios que proporciona el DIF y el Programa mismo son insuficientes. Se requiere compromiso con el comité de Desayunos Escolares para administrar adecuadamente los insumos y se les proporcione a los niños alimentos nutritivos y variados. De la misma manera actualizar el inventario de bienes muebles, equipo técnico, material didáctico y de papelería para que verdaderamente su uso sea efectivo y adecuado.

Control Escolar

La inserción de la escuela a este programa conlleva a una alta demanda en la inscripción, por lo que implica un cuidadoso manejo de la documentación de inscripción, asistencia, evaluación, planeación y promoción como el uso adecuado de boletas, el control de los diferentes tipos de becas que adquieren

los alumnos, llevar control estadístico y elaborar informes oficiales; aunado a la carga elevada de documentación que llega de la supervisión y CEDE y la que surja del centro escolar como oficios, circulares, constancias, registros, etcétera lo que ha conducido a delegar trabajo en todo el personal, puesto que no se cuenta con personal administrativo que mucha falta hace para que el director le dedique mayor tiempo a la labor técnico pedagógica.

Infraestructura

El control del estado que guarda el inmueble y sus instalaciones es mayor; ya que aumenta el tránsito de los alumnos por el edificio desgastándolo en pintura, paredes, mueble de los sanitarios y lavabos, uso mayor de cisternas, etcétera; por ello se debe llevar el registro de la energía que se utiliza, del agua y de los residuos para implementar programas de ahorro y buen uso de estos y de proporcionar buen destino de los desechos en proyectos de escuela ecológica y saludable.

De la misma manera gestionar recursos para construir más anexos como cocinas amplias y equipadas, comedores, áreas de recreación y descanso, aulas de usos múltiples, aulas para docentes de materias de apoyo, etcétera, con comisiones que gestionen ante la subdirección de Planeación Educativa, Programas federales de ampliación y construcción, programas municipales de obras para escuelas y empresas privadas.

Conclusiones:

La administración de los recursos implica compromisos de toda la comunidad escolar.

Las escuelas de tiempo completo requieren de mayores recursos tanto humanos como materiales y financieros.

El esquema de escuela de tiempo completo implica crear la cultura del cuidado de los recursos para evitar el maltrato del inmueble y mueble y el desperdicio de energía, agua y materiales didácticos y de papelería.

El horario ampliado conlleva a llevar un mejor control escolar, y un trabajo del personal colegiado para respetar las normas de inscripción, evaluación y promoción.

En este tipo de escuelas se requiere un esquema de gestión mayor para hacerse de recursos económicos para cubrir las grandes necesidades que surgen y la buena administración de los mismos.

Las escuelas de tiempo completo tienen mayor tiempo de trabajo, más personal, pero requieren más recursos financieros, más infraestructura, más

equipo técnico, más material didáctico y de oficina y mayor conciencia de que la buena administración conduce a la mejora en la calidad educativa.

RAFAEL VÁZQUEZ OSEGUEDA
San Miguel 584, Col. San Miguel,
Villa de Alvarez, Co.. TEL CEL. 3131127400
CORREO: vaorafafa@hotmail.com

LAS ESCUELAS DE TIEMPO COMPLETO: UN ESPACIO PARA GENERAR ESTRATEGIAS EFICACES DE ATENCIÓN.

Introducción

“La primera tarea de la educación es agitar la vida, pero dejarla libre para que se desarrolle”. *María Montessori*.⁵

Hablar de calidad de vida es hablar de una problemática que ocupa un lugar predominante en las políticas públicas actuales de diferentes gobiernos, tanto de América Latina como del resto del mundo. En ese sentido, se considera que el nivel de vida puede garantizarse en proporción directa con nivel de educación y en esa medida, alcanzar el nivel de desarrollo de los estados.

Nuestro país, en consonancia con lo anterior, busca implementar medidas que le permitan un mejor desarrollo social y económico. El interés del ejecutivo por mejorar la oferta educativa y la desconfianza y el temor por la estabilidad laboral por parte de grupos gremiales, han movilizadodurante los últimos cuatro meses a la sociedad.

En este trabajo, intentaremos presentar una propuesta que tiene qué ver con puntos medulares en el funcionamiento de la escuela pública y específicamente, con las Escuelas de tiempo completo.

Contenido

La iniciativa de reforma que signa el mandatario de los EUM y que presenta al presidente de la mesa directiva de la cámara de diputados Del congreso de la unión, el diez de diciembre de 2012, menciona en su parte introductoria que desde la reforma de 1993, se establece el derecho de todo individuo de recibir educación y se adiciona la obligatoriedad del nivel de preescolar a los de primaria y secundaria. Además, dice, se eleva a rango constitucional la facultad del ejecutivo en cuanto al diseño de Planes y programas.

Menciona de igual forma que atendiendo a exigencias, inconformidades y propuestas de la sociedad y de los actores de la educación, intenta fortalecer políticas educativas que satisfagan la necesidad de una mejor eficacia.

Al respecto, pensar en una política educativa igualitaria, hace que se descontextualicen las acciones de los y las educadores, pues se estandariza lo que debe ser particular, es decir, la naturaleza y sentido de los aprendizajes.

El ejecutivo, desde que asume el poder como Jefe de la nación y con bases constitucionales, tiene la facultad de nombrar al ministro de Educación, quien

⁵ (1870-1952) educadora, científica, médica, psiquiatra, filósofa, psicóloga, devota católica, feminista y humanista italiana.

puede tener amplia experiencia en cargos de representación popular y en el servicio público.

En nuestro país, una de las estrategias para revertir el problema del bajo nivel de la calidad en la prestación del servicio educativo, fue la creación del Programa de las Escuelas de Tiempo Completo, como parte de las acciones que surgieron de la Alianza por la calidad de la educación.

En las ETC se garantiza la permanencia del alumnado, para apoyar la economía de las familias que viven en medios donde el grado de vulnerabilidad es alto, favoreciendo la incorporación de las madres de familia a la vida productiva, además, para “enriquecer la experiencia educativa de los niños y ampliar sus oportunidades de aprendizaje, atendiendo el compromiso de ofrecer una educación integral a todos los niños y jóvenes de nuestro país” (basica.sep.gob.mx/tiempocompleto/memorias/segunda/Estrategias.pdf, págs. 1-2).

Sin embargo, no basta la ampliación de la Jornada de Trabajo para garantizar un mejor nivel en el logro de los aprendizajes. Resulta imprescindible generar mejores condiciones que coadyuven a tales propósitos. Una de esas condiciones es el cambio de paradigma fragmentario que ha regido el diseño de los Planes y Programas de la Educación Básica.

Bajo este esquema, y para determinar niveles de logro, se establecen comparaciones en escalas estandarizadas; los objetivos adquieren el carácter de ser medibles, cuantificables y observables. Así, un sólo número define la calidad de institución o persona que se es. Se educa para la competencia, más que para la colaboración, para la discriminación, más que para la inclusión, de manera similar a la categorización que se da en el contexto laboral y social, lo que contribuye a perpetuar la estructura desigual de la sociedad. Se crean obreros inteligentes para formar trabajadores útiles al sistema, como herramientas para que la cultura no incluyente siga igual.

Si la escuela es el lugar en que ocurren los aprendizajes, entonces es ahí precisamente donde se han de realizar análisis e investigaciones que den lugar a las modificaciones pertinentes que generen otra realidad: *“No me sigan a mí, sigan al niño”*⁶.

Como miembro de la OCDE, México ha tenido la experiencia de revisar los niveles de dominio en que se encuentran los estudiantes y los resultados han sido preocupantes. Se le compara con Finlandia, que ocupa un lugar importante en ese organismo. Al respecto, en su Charla: “La Educación Finlandesa”, organizada por el Liceo Manuel de Salas en Santiago de Chile el 4

⁶ Montessori.

de enero de 2012, la Colaboradora de la Unión Europea y miembro de la Embajada Finlandesa en Chile, menciona como parte de la política educativa de su país, la influencia directa del profesor en el diseño de los planes de enseñanza, sin alejarse de directrices generales, de forma que el y la docente intervienen en el diseño de métodos de enseñanza, en la selección de contenidos concretos que responden a necesidades específicas de cada contexto y enfatiza que en el desempeño de la función educativa, prevalece la cultura de la confianza y no la cultura de control.

Es necesario conocer las potencialidades del infante, su contexto, sus necesidades, reconociendo la pluriculturalidad que caracteriza a la nación y, a través del trabajo sistemático de docentes y especialistas, diseñar Los Planes y Programas que atiendan los principios de idoneidad y equidad.

Las niñas y los niños, desde su ingreso a la escuela, tienen un espíritu creativo, son observadores, curiosos, por lo que valdría la pena entonces pensar en las posibles causas de que una niña o un niño de 12 años no toma un libro por el placer de aprender. Habría entonces que reflexionar sobre si la acción educativa desarrolla o limita esas potencialidades.

Si los educadores y educadoras se dedican únicamente a ejecutar las disposiciones que dictan los intentos de cambio en las políticas públicas, sólo se transparentará una situación económica y política en crisis.

Conclusión

La propuesta específica entonces es

QUE LAS ESCUELAS DE TIEMPO COMPLETO, HACIENDO EFECTIVA SU AUTONOMÍA, SE CONVIERTAN EN ESPACIOS PERMANENTES DE INVESTIGACIÓN Y REFLEXIÓN, Y QUE A PARTIR DE SUS NECESIDADES, SU CONTEXTO Y POSIBILIDADES, DISEÑE E IMPLEMENTE LOS PROGRAMAS MÁS ADECUADOS PARA DESARROLLARSE EN LAS AULAS, CON APOYO Y SEGUIMIENTO POR PARTE DEL ORGANISMO PERTINENTE QUE PROPORCIONE ACOMPAÑAMIENTO Y DIRECCIÓN EN LA EJECUCIÓN, Y QUE SE CREEN ESPACIOS DE RENDICIÓN DE CUENTAS QUE VALIDEN LAS ESTRATEGIAS SURGIDAS DESDE LA ESCUELA.

ESCUELAS DE TIEMPO COMPLETO

Ponentes:

Mtra. Verónica del Rocío Zaízar Chavolla.

Lic. D.M. Oscar David Graneros Ruiz

En la Alianza por la Calidad de la Educación “se propone impulsar una transformación por la calidad educativa. La Alianza convoca a otros actores indispensables para esta transformación: gobiernos estatales y municipales, legisladores, autoridades educativas estatales, padres de familia, estudiantes de todos los niveles, sociedad civil, empresarios y academia, para avanzar en la construcción de una Política de Estado” (ACE, mayo 2008), que dentro de sus 5 ejes cita la modernización de los Centros Escolares en base al acuerdo: Impulsar y reforzar los siguientes programas participativos: .Escuela Segura. .Escuelas de Tiempo Completo.

Una de las iniciativas puesta en marcha en 2007 es el *Programa Escuelas de Tiempo Completo* (PETC), que contribuye a ampliar las oportunidades de aprendizaje de los estudiantes de educación básica y enriquecer su experiencia formativa.

Y en referencia la escuela de Tiempo Completo que en consecuencia del acuerdo pretende: Propiciar el desarrollo integral de los alumnos y mejorar el rendimiento y aprovechamiento escolar, que a partir del ciclo escolar 2008-2009: se ponen en pilotaje 5,500 escuelas de tiempo completo en el país, de las cuales se inicia con un aproximado de 10 centros de trabajo del nivel primaria en el estado de Colima y que a la fecha suman 72 planteles de educación básica (preescolar 4, primaria 64, secundaria 2, 1 telesecundaria y una telesecundaria especial. (PETC, diciembre 2012, información en proceso de revalidación), y se tiene proyectado llegar a 180 escuelas de tiempo completo en la presente administración en el estado

Ampliar la jornada escolar contribuye a:

1. Elevar la calidad de la educación con base en sólidos principios de equidad, a partir de la extensión de la jornada escolar.
2. Atender problemas críticos que enfrenta hoy nuestro sistema educativo:
 - Bajo rendimiento escolar
 - Repetición y deserción
 - Rezago en el desarrollo de competencias para la vida
 - Limitadas posibilidades de concluir con éxito la educación básica
3. Fortalecer la formación integral de los alumnos, al incorporar actividades culturales, deportivas y de tecnologías de la información.
4. Brindar a los padres de familia mayores posibilidades para incorporarse al mercado laboral.
5. Ofrecer a las familias mayor tranquilidad al saber que sus hijos están en la escuela aprendiendo más en un ambiente seguro y saludable.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), en la *“Declaración de Cochabamba y recomendaciones sobre políticas educativas al inicio del siglo XXI”* reconoce tres puntos importantes para mejorar la calidad de la educación: la duración de la jornada, el número de días de trabajo efectivo del calendario escolar anual y el uso efectivo del tiempo escolar en actividades con sentido educativo:

Aumentar el tiempo dedicado al aprendizaje teniendo como horizonte la ampliación progresiva del calendario para alcanzar una jornada de al menos 200 días y al menos 1,000 horas anuales. La ampliación del tiempo ha de acompañarse de medidas que faciliten su aprovechamiento efectivo, por lo que es necesario utilizar métodos de enseñanza flexibles y diversificados.¹

El proyecto “Metas 2021. La educación que queremos para la generación de los bicentenarios”, promovido por la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI), se enmarca en la celebración de los bicentenarios de las independencias de los países latinoamericanos.

Ante el compromiso de mejorar la calidad de la educación y el currículo escolar se establece como meta específica que en 2015 al menos 10% de las

escuelas públicas de educación primaria sean de tiempo completo, y que entre 20% y 50% lo sean en 2021.²

La escuela de tiempo completo en el estado de Colima y sus municipios está constituida por el Director del plantel, los maestros de grado (1 a 6) o en escuelas Multigrado de acuerdo a su organización completa, bidocente o unitaria, docente de apoyo en áreas específicas(educación física, artística, segunda lengua y uso didáctico de las TIC) , equipo de USAER (los planteles que cuentan con este apoyo), consejo de participación social, alumnado y sociedad de padres de familia, mismo que inciden en la educación favoreciendo el Trinomio educativo “maestros-alumnos-padre.”

El PETC tiene como objetivo ampliar las oportunidades de aprendizaje de los alumnos, tanto las dedicadas al logro de los propósitos educativos definidos en el Plan y Programas de Estudio, como aquéllas para el desarrollo de actividades que mejoren la calidad de los aprendizajes. Promueve, asimismo, la ampliación del espacio para el fortalecimiento del trabajo colegiado entre el personal directivo y docente de las escuelas, así como el que apoyará a las autoridades en la jornada ampliada.

La cobertura total de la población en edad escolar es una de las acciones fundamentales que puede garantizar la igualdad de oportunidades de acceso a los sistemas educativos.

Es conveniente mencionar que los factores sociales que restringen el acceso de las niñas y los niños a una educación de calidad son diversos.

A seis años de la puesta en marcha del PETC, se observan algunas limitantes que inciden en la propuesta educativa pactada en el ACE y el Pacto por México que es importante considerar a raíz de la promulgación de la ley de Reforma Educativa en el país (México, marzo 2013), de las cuales podemos citar las siguientes:

- Tiempos dedicados al aprendizaje en las aulas y la escuela.
- Actividades con sentido educativo.

- Eficacia en las escuelas –que atienden diversos contextos o poblaciones escolares–
- Docente de apoyo en áreas específicas incompleta por lo menos en 3 de cada 10 escuelas por municipio en el estado de Colima.
- Equipo de apoyo USAER en las escuelas de tiempo completo.
- Condiciones de alimentación y salud favorables.

Tiempos dedicados al aprendizaje en las aulas y la escuela: Las ETC representan, en buena medida, una respuesta a la necesidad de generar condiciones institucionales adecuadas para ampliar las oportunidades de los alumnos no sólo hacia la adquisición de conocimientos, sino al logro de los aprendizajes y el desarrollo de competencias.

La duración de la jornada en los centros educativos, el número de días de trabajo efectivo del calendario escolar anual y el uso efectivo de ese tiempo en actividades con sentido académico, entre otros, son factores que influyen directamente en la mejora de la calidad educativa. Esa preocupación se manifiesta en el *Proyecto de Recomendación sobre Políticas Educativas al Inicio del Siglo XXI*, propuesto por los Ministros de Educación de América Latina y el Caribe, convocados por la UNESCO en Cochabamba, Bolivia, en marzo de 2001.

El documento señala la necesidad de incrementar el tiempo dedicado al aprendizaje, al tener como horizonte la ampliación progresiva del calendario y la jornada escolar hasta mil 200 horas anuales.

Sostiene que la ampliación de las horas de escuela debe acompañarse de medidas que faciliten el fortalecimiento de lo aprendido por los educandos, para que el aumento de los días lectivos en los calendarios escolares y el incremento de la jornada escolar sean aprovechados para asegurar tiempo efectivo de trabajo educativo.

En México, la legislación en la materia establece que el calendario escolar necesario para cubrir los planes y programas de la educación básica debe

contener 200 días de clase (Artículo 51 de la *Ley General de Educación*). Si bien esa disposición es acorde con el periodo que, a escala internacional y, sobre todo, en América Latina, se destina a la jornada escolar –que en promedio cubre un calendario de 195 días anuales–, debe precisarse que, en los 200 días de clase considerados en nuestro país, se trabajan un promedio de 800 horas-clase, según se establece en el Plan y Programas de Estudio vigentes.

Actividades con sentido educativo: La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), mediante su informe denominado *La Educación encierra un tesoro*, coordinado por J. Delors (1996), ya señalaba que los sistemas educativos formales se inclinaban, prioritariamente, hacia la adquisición de conocimientos, al margen de otros modos de aprendizaje; en ese sentido, aporta como recomendación la relevancia de concebir a la educación como un todo y orientar todas aquellas reformas educativas y acciones subsecuentes hacia nuevas políticas educativas que consideren la formación de los estudiantes como un proceso que se desarrolla a lo largo de la vida, basado en cuatro pilares: *aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser*.

Eficacia en las escuelas: Ese hallazgo permite suponer que, en gran medida, dependerá de la tarea de los docentes y del director el impulso para mejores aprendizajes en los alumnos, al contar, indiscutiblemente, con los apoyos que el sistema educativo, en sus distintos niveles de gobierno –municipios, estados y Federación–, les brindemos para que, de manera corresponsable, se ofrezca una educación con mayores espacios de aprendizaje desarrollados mediante estrategias dinámicas, innovadoras, diferenciadas y con materiales y espacios físicos óptimos.

Docente de apoyo en áreas específicas: Lo anterior es consecuente con los objetivos señalados en el *Programa Sectorial de Educación 2007-2012*, que entre sus propósitos refiere:

Objetivo 4. Ofrecer una educación integral que equilibre la formación en valores ciudadanos, el desarrollo de competencias y la adquisición de conocimientos, a través de actividades regulares del aula, la práctica docente y el ambiente institucional, para fortalecer la convivencia democrática e intercultural.

(...)

4.2. AP.3 Destinar, en el Programa de Escuelas de Tiempo Completo, tiempo para la educación física, el cuidado de la salud y la prevención de adicciones, así como la educación física y artística, prácticas que tienden a extenderse en todas las escuelas.

Equipo de apoyo USAER en las escuelas de tiempo completo: México aún tiene importantes retos en materia de equidad social y educativa. Se reconocen esfuerzos que buscan atender la problemática derivada de la desigualdad social; sin embargo, hace falta impulsar acciones que contribuyan a cerrar la brecha entre poblaciones en desventaja y aquéllas que cuentan con condiciones más favorables.

La cobertura total de la población en edad escolar es una de las acciones fundamentales que puede garantizar la igualdad de oportunidades de acceso a los sistemas educativos. Si bien el país ha implementado estrategias para atender de manera eficiente esa demanda, en las entidades federativas aún se presentan importantes retos en el rubro, principalmente en aquellos estados con mayor rezago socioeconómico, condiciones geográficas y culturales diversas que atienden grupos de mayor pobreza y marginación, por ejemplo los migrantes, con discapacidad y los indígenas, entre quienes, por lo general, las niñas se ven más afectadas que los niños.

A pesar de que se ha reconocido que el fenómeno de la desigualdad se produce por múltiples factores y que su atención corresponde a varios sectores, la realidad se hace evidente en las escuelas, al recibir alumnos de contextos sociales complejos.

La sociedad exige que la escuela se convierta en un factor básico de equilibrio y desarrollo social, al coadyuvar a reducir la brecha de desigualdades, mediante acciones que neutralicen los efectos de la pobreza y

la marginación social en los procesos de aprendizaje. *“Ampliar las oportunidades educativas para reducir desigualdades entre grupos sociales, cerrar brechas e impulsar la equidad.”¹*

Condiciones de alimentación y salud favorables: La educación de calidad, vista desde la atención a la equidad, representa una distribución equitativa de experiencias de aprendizaje y de conocimiento, hecho que demanda las condiciones mínimas que los individuos deben poseer y que se espera obtengan de sus familias. Esas condiciones sociales –alimentación adecuada, salud, valores y actitudes que favorezcan los aprendizajes escolares– no siempre pueden ser ofrecidas por las familias o por el contexto en el que se desarrollan los alumnos, de manera que, desde la expectativa de la escuela, los niños pueden presentar limitaciones, tanto en sus habilidades para aprender y desempeñarse académicamente derivadas, por ejemplo, de problemas en su salud y alimentación. De esa manera, las condiciones para el desarrollo de los niños deberán estar organizadas a partir del apoyo familiar, escolar y de la propia sociedad.

Por lo que para abatir estas limitantes se propone:

- La programación de actividades escolares acorde a las necesidades de los planteles educativos y su contexto real.
- La dotación de materiales y espacios óptimos para el sano desarrollo de las prácticas educativas dentro del aula, la escuela y la comunidad, que favorezcan los aprendizajes para la vida plena.
- Generación de recursos (plaza) capacitados para favorecer el aprendizaje en las áreas específicas (educación física, artística, segunda lengua y usos de las TIC) para las ETC.
- Generación de recurso (plaza) para equipo de USAER en las escuelas que o requieran, así como ampliación de jornada laboral al personal de apoyo e equipo itinerante para favorecer un óptimo aprovechamiento de la unidad de apoyo en las escuelas donde ya se cuenta con el servicio.
- Dotación de espacios para la elaboración de alimentos y asesoramiento por especialista (Nutriólogo) en la ETC.

La escuela es un espacio donde el alumno desarrolla sus capacidades y habilidades, donde el docente y directivo favorecen el aprendizaje a través del trabajo colaborativo, dinámico e innovador, los padres de familia y comunidad resguardan los espacios sanos y el fomento a la diversidad cultural y ecológica del entorno, para favorecer en sus hij@ un desarrollo óptimo, con condiciones de vida que contribuyan al desarrollo nacional.

Bibliografía consultada:

- Alianza por la Calidad de la Educación, Mexico, mayo 2008.
- Organización del Trabajo en las Escuelas de Tiempo completo, SEP, 2009.
- <http://basica.sep.gob.mx/tiempocompleto/>
- Séptima Reunión del Comité Regional Intergubernamental del Proyecto Principal de Educación en América Latina y el Caribe (Promedlac VII) de la UNESCO, realizada en marzo de 2001 en Cochabamba, Bolivia.
- OEI, Cumbre de Jefes de Estado y de Gobierno, Buenos Aires, Argentina, diciembre de 2010.
- <http://basica.sep.gob.mx/seb2010>
- *Proyecto de Recomendación sobre Políticas Educativas al Inicio del Siglo XXI*, propuesto por los Ministros de Educación de América Latina y el Caribe, convocados por la UNESCO en Cochabamba, Bolivia, en marzo de 2001.
- Ley General de Educación.

Infraestructura

Licda. Norma Cristina Amador Chávez.

Implementar una nueva Alternativa Pedagógica que implica un aumento en las horas de estancia de alumnos y alumnas en una escuela pública tiene más implicaciones que la mera capacitación de docentes, cambios en los programas educativos y la aceptación de un nuevo modelo en Padres de Familia y Alumnos.

El edificio escolar, resulta ser el espacio en donde transcurren procesos de aprendizaje que habrán de transformar las oportunidades de los educandos en realidades sociales, donde los maestros y maestras demuestran en años de servicio el cumplimiento de metas educativas que se van reformando bajo las directrices que marca en Estado y que traen como consecuencia los ciudadanos que requiere la sociedad.

Desde una perspectiva personal la escuela representa todavía más que todo lo anterior, es el espacio que te ofrece la oportunidad de socializar y en el que transcurren doce años de tu vida que recordarás y harás referencia hasta el fin de tus días.

Por ello es importante atender ese aspecto, que muchas veces no se considera prioritario si para el hecho educativo existen maestros y alumnos, pero que si lo reflexionamos influye de manera especial para desarrollar el sentido de identidad y pertenencia, puntualmente si este espacio se interpreta como una segunda casa y el lugar en donde se generan las historias de vida que sin duda dan paso a proyectos futuros.

La infraestructura de la mayoría de las escuelas públicas se entienden como aulas, canchas deportivas, patio cívico, sanitarios, dirección y tienda escolar, en una descripción mínima y resultan ser uno de los aspectos que sólo son atendidos de manera deficiente y muchas veces solo en casos de urgencia. Sin puntualizar que un mantenimiento adecuado y sostenido permite mejores ambientes de trabajo y por ende de resultados.

Atendiendo al reformado Artículo 3º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, párrafo tercero cito: “El estado garantizará la calidad en la educación obligatoria de manera que los materiales y métodos educativos, la organización escolar, la infraestructura educativa y la idoneidad de los docentes y los directivos garanticen el máximo logro de aprendizaje de los educandos.”

Es necesario atender las infraestructuras educativas del sistema básico en todo el país y con mayor énfasis aquellas en donde se está implementando la Modalidad del Tiempo Completo.

Los requerimientos mínimos como: comedor, sala de cómputo, espacio de usos múltiples e instalaciones deportivas, aparte de los ya existentes en una escuela regular no se han visto atendidos con formalidad; en lo que respecta a la Escuela primaria José María Morelos que lleva tres años laborando con dicho modelo; solo ha tenido adaptaciones que no ofrecen una diferencia significativa.

Aun cuando se especifican en el programa Nacional de Escuelas de Tiempo Completo fuentes de financiamiento como lo son la Secretaría de Educación Pública, Gobierno Estatal, Ayuntamiento, Padres de Familia y Donaciones estas parecen que no se han activado de manera suficiente y efectiva para que la infraestructura se transforme y se proyecte una imagen social que lleve a considerar a la población la importancia de dicha innovación.

Se propone enfatizar la captación de recursos a partir de la solicitud de renovación de infraestructura y equipamiento por parte de empresas privadas que en el municipio se hacen presentes, cuidando una participación proporcional con el resto de las partes consideradas en el financiamiento, de manera que se tenga cuidado en no generar oportunidades de derechos sobre las instituciones escolares.

Transformar de manera gradual y paulatina los edificios escolares, que a la vista se erradiquen la rigidez de su fisonomía desgastada con el tiempo por otros más acordes al entorno. Implementar el uso de colores que impacten no solo por su calidez sino por la implicación que tienen en la generación de ambientes favorables y de que en el interior se desarrollan los estudiantes en unas de sus etapas más productivas como lo es la niñez y adolescencia.

Renovar las aulas tradicionales por espacios múltiples, en donde el maestro tenga la oportunidad de transformarlos en distintos escenarios para la práctica educativa: un laboratorio, sala de proyecciones, lectura, taller, etc.

Las instituciones con espacio físico limitado para la construcción podrían adecuarse a través de la donación de un transporte escolar que traslade a los alumnos y maestros a espacios deportivos en donde el desarrollo de actividades físicas permita proyectar un desarrollo integral, dándose la oportunidad de crear equipos de participación en ligas de fútbol, volibol, natación, handball, etc.

Un aula digital que ofrezca el servicio fuera del horario escolar a la comunidad con costos accesibles que permita un mantenimiento primario para los insumos y cuidados del mismo.

Comedores con todos los servicios como cocina, mesas, sillas, lavabo, que puedan ser utilizados después de los horarios de atención como salas de usos múltiples para actividades artísticas como la danza y el teatro.

Sanitarios modernos y en buen funcionamiento que permitan su uso adecuado, promoviendo hábitos de limpieza mediante el uso de papel higiénico, jabón y agua. Ello a partir de una cultura de reciclado y elaboración de dichos artículos.

Invertir en el edificio escolar en el cual los educandos y maestros pasan más de la mitad del tiempo de los cinco días de la semana puede ser el motivo para que se fortalezcan los valores como el cuidado y la conservación de los ambientes adecuados de trabajo; incluso puede generar la convicción de aportar en ellos sin la necesidad de recurrir a la obligación. Un padre de familia que reconozca la motivación que tiene su hijo por acudir al centro escolar y demostrar lo aprendido no solo en el área académica sino también en la cultura artística y/o deportiva puede aportar su esfuerzo en pintar, reparar y/ donar en el bien institucional.

Estimular la participación por medio de actividades como la exposición de proyectos escolares, concursos y foros en donde la presencia de los Padres de Familia, Autoridades Educativas, Gubernamentales y privadas reconozcan los alcances de una comunidad educativa que con su colaboración son contribuyentes responsables en la mejora de la educación.

Las propuestas anteriores podrían no ser nuevas y generar inercia porque significan acciones pero si lo reinterpretemos son oportunidades de cambio en donde los beneficiarios son todos.

En cuanto a infraestructura, los países que destacaron por sus niveles educativos en el informe PISA (Programa Internacional para la Evaluación de Estudiantes) en 2009 Corea del Sur, Singapur y Finlandia; comulgan en atender con énfasis el ámbito educativo: les resulta esencial centrarse en las potencialidades del alumno, generando la participación de todos aquellos que la rodean, las escuelas representan espacios de trabajo con todo lo necesario para llevar a cabo no únicamente los aprendizajes de contenidos académicos, sino también el uso de las tecnologías, propiciar el interés por las artes y el desarrollo de habilidades que en un futuro definirán elecciones de vida; para ello contar con un edificio escolar que permita todas estas acciones y los materiales se vuelven instrumentos imprescindibles para el logro de las metas.

Considérese que toda reforma ofrece cambios y para ello debemos participar no solo esperar resultados.

RELATORIA

MESA 1 SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE

Coordinadores de la Mesa: Diputada Dulce María Muñiz Martínez
Diputado Arnoldo Ochoa González
Mtra. Norma Lidia Ponce de León Amador
Diputado Jorge Federico de la Vega

En esta mesa se tuvo un registro de 140 participantes, se recibieron 10 ponencias del tema “Servicio Profesional Docente” en orden que a continuación se enlistan:

1.-Mtro. Rene López Dávila Secretario Técnico de la Dirección de Planeación Educativa de la SE, con la ponencia “Mecanismos para el ingreso, la promoción, el reconocimiento y la permanencia”

2.-Prof.-Rodolfo Rangel Alcántar de la Facultad de Pedagogía y de la Escuela Gregorio Torres Quintero con la ponencia “Ocho propuestas para sustentar el servicio profesional docente”

3.- Educadora Guadalupe Preciado Brizuela, Mtro. Felipe Hernández Elizondo de la Sección 39 del SNTE. Ponencia “Profesionalización docente en la Formación Inicial”

4.- Mtro. Jaime Gaitán Suarez Zona Escolar 17 de Primarias de Tecomán con las ponencias: “Formación Inicial, Mecanismos para el Ingreso, la Promoción, el Reconocimiento y la Permanencia, Condiciones Laborales, Sindicatos Magisteriales y Actualización.”

5.- Mtro. José Manuel Rodríguez Sección 6 del SNTE con la ponencia “Actualización.”

6.-Profr. Carlos Farías Larios. Director de la Secundaria José Vasconcelos TV, con la ponencia “Actualización”

7.- Mtra. Elbia Esperanza Díaz Gutiérrez de la Sección 39 del SNTE, con la ponencia “Condiciones Laborales y Sindicatos Magisteriales.”

8.-Hortencia Alcaraz Briceño de la Universidad Pedagógica Nacional “La actualización Docente un reto 2012”

9.- Mtra. Martina Milagros Robles del ISENCO Gregorio Torres Quintero con el tema “Formación en Competencias Docentes en Educación Inicial”

10. Joel Rivera Torres Secundaria Técnica. No.18 del Trapiche “Mecanismos para el ingreso, promoción reconocimiento y la permanencia”

-Durante la presentación se hizo énfasis en que la reforma educativa se tiene que dar con respeto de la labor docente manifestando la necesidad de capacitación por personal altamente especializado y destinado con prioridad a los maestros que trabajan en el aula.

-Se solicita que los responsables de llevar a término la reforma educativa deberán considerar a los maestros, académicos y sindicato para determinar los indicadores y estándares de las evaluaciones que serán aplicados a los maestros, para su ingreso, promoción, permanencia y en su caso reconocimiento.

-Se solicita que previo a cualquier convocatoria, se den a conocer mediante procesos formales de actualización los estándares requeridos para cada uno de los reconocimientos y promociones a los que pueden aspirar los trabajadores de la educación.

-Crear una reglamentación que considere el financiamiento de las necesidades materiales de los planteles escolares.

-Considerar la antigüedad, el grado académico, el historial de desempeño académico de los estudiantes además del resultado global de sus conocimientos y habilidades como docente.

-Incorporar en los planteles de educación básica personal que realice las tareas administrativas que auxilien al profesor y al director como registro de calificaciones, archivos escolares etc.

-Crear una plataforma nacional en la cual la sociedad pueda encontrar la trayectoria del desempeño escolar de los alumnos, maestros y la asignación de recursos

-Posibilitar que directores evalúen a su plantilla de maestros y los supervisores a su zona escolar.

-Retomar la investigación educativa como eje medular en el desarrollo de competencias, además de fortalecer la capacitación constante de maestros y maestras formadores de docentes en diversas áreas.

-Las licenciaturas se amplíen a 5 años

-Que los alumnos egresados de las escuelas normalistas se incorporen como becarios a las escuelas como un servicio social obligatorio.

-Establecer un sistema de evaluación al alumno practicante en el que se emita la opinión del director, padre de familia, alumnos etcétera para su ingreso

-Que las necesidades de personal no la imponga el nivel sino que sea el director quien pueda opinar sobre esto.

-Los docentes requieren de una constante capacitación, a través de diplomados, cursos de calidad, apoyo de expertos en la materia y con un seguimiento puntual y cercano, tomando en cuenta la diversidad de alumnos y docentes y se destinen especialmente a los maestros que trabajan en el aula.

-Que los docentes afiliados al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, reciban capacitación sindical, que les permita conocer los derechos y las obligaciones que tienen como integrantes de un sindicato magisterial.

-Se propone realizar foros para compartir experiencias exitosas como docentes, así como fortalecer a las instituciones locales para la especialización, se resaltó la importancia de diferenciar la medición de la evaluación entre otras.

-Que los docentes participen en la elaboración de estándares para mejorar su labor docente.

-Se requiere se dé seguimiento a los indicadores de calidad educativa.

-Crear sistemas estatales de actualización docente.

-En la reforma educativa se debe considerar la reglamentación de los contenidos de la programación de las televisoras.

También participaron los maestros:

Mtro. Oracio Rodríguez Suarez de la Sección 6 del SNTE

Mtra. Mercedes Castellanos Iníguez del CeDE de Cuauhtémoc

Mtra. Alba Luz Vaca Jefa del Departamento de Carrera Magisterial de la SE

Mtro. Julio Alcaraz

RELATORIA

MESA 2 INSTITUTO NACIONAL PARA LA EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN

El Mtro. Miguel Ángel Aguayo, da lectura a la Ley donde se señala las atribuciones del Instituto de Nacional para la Evaluación de la Educación.

Cede la palabra al Mtro. Andrés Magaña para que dé una explicación de las nuevas disposiciones a la ley del INEE.

Tendremos que certificar a personal para que funjan como evaluadores. La evaluación a docentes no es de un día para otro.

Recuerda los temas que deben tratarse en esta mesa, incluyendo la evaluación a la educación media superior.

Explica algunas consideraciones de la evaluación a docentes, recuerda que la medición no es lo mismo que la evaluación.

No podemos seguir el modelo de estados unidos, tenemos que adoptar estándares y criterios propios para cada uno de los niveles y grados educativos.

Les pide a los presentes que hayan preparado una ponencia que expongan su material.

El Mtro. Miguel Ángel Aguayo, toma la palabra nuevamente para comentar algunas otras consideraciones de la reforma a la ley general de educación, respecto al procedimiento y reglamentación e implicaciones de la evaluación docente.

La **Mtra. Irma Vargas Delgado**, supervisora de escuelas estatales es la primera en exponer un tema *“Perfil del directivo que se busca”*.

Inicia con una introducción, continuando con aquellos conocimientos que debe poseer un directivo: Acuerdo 592, PETE, Liderazgo Directivo y sentido común, operatividad de los Consejos Escolares de Participación Social, la Normatividad, Normas Generales de Evaluación y certificación, Desarrollo Humano, Manejo de Conflictos, Inteligencia Emocional, PNL.

Explica también que el directivo debe iniciar un trayecto formativo de la función directiva, conforme un proceso que inicie desde la formación básica, para formar directivos aptos y con la actitud adecuada para ser líderes y generadores del cambio.

Concluye afirmando que el directivo debe conocer los documentos básicos, tomar un curso básico,

Presenta la bibliografía consultada para desarrollar el tema.

A continuación el **Dr. Jonas Larios Deniz** presenta su trabajo *“La evaluación alternativa para la escuela marginada”*.

Presenta las palabras clave y el resumen de su trabajo. Inicia abordando el tema sobre la importancia de evaluar, rescata también el concepto de igualdad de oportunidades y continúa dando lectura al desarrollo del tema la evaluación en condiciones de marginación.

Concluye en la propuesta de desarrollar una evaluación que responda a diagnósticos micro y macro de acuerdo a las condiciones.

El **Mtro. Carlos César Maldonado Trujillo** también presenta tu trabajo titulado *“Evaluación del Desempeño Docente”*.

Explica cual es el enfoque de su ponencia. Se deben considerar las condiciones en que se desarrolla la función docente. Desarrollar una evaluación más objetiva que tome en cuenta incluso la relación alumno-docente.

Propone ofertar más programas educativos sin costo para los docentes en diferentes modalidades y aprovechar la experiencia de las instituciones educativas formadoras.

También reorganizar el trabajo escolar para favorecer las actividades de preparación pedagógica.

Mtro. Sergio Seseña expone el tema: *“Ley General del Servicio Profesional Docente”*.

Presente los puntos centrales de su ponencia, como lo son: Constitución de mecanismos hacia el desempeño docente mediante procesos de evaluación. Identificación de estándares con el propósito de contextualizarlos y desarrollar practicas de auto reflexión. Cuidar los aspectos metodológicos y por último que los procesos de evaluación sean la parte medular del MGIER para poder incluir parámetros de nivel local.

Como conclusión presenta su propia definición de la Evaluación del Desempeño Docente.

A continuación el **Mtro. Juan José Peña Martínez** presenta su tema.

Da lectura a algunas consideraciones que desea resaltar respecto a las modificaciones de la ley del INEE. Propone que se incluyan en los documentos cómo se definirá la evaluación docente. Se deben incluir indicadores de desempeño en términos cualitativos además de conformar un órgano de evaluación que sea congruente con el sistema educativo nacional, contar con evaluaciones y co-evaluaciones. Evaluar con relación a los principios pedagógicos del Plan de Estudios 2011. Hacer una evaluación más justa en beneficio de los trabajadores de la educación.

La **Mtra. Ma. De Lourdes Mendoza** presenta *“Perfil del Maestro y Directivo que se busca”*.

Habla de la satisfacción del trabajo directivo, pero que también se ha sentido sola en su trayecto directivo.

Inicia con una reflexión que busca dibujar los diferentes roles del cargo directivo. Busca con su ponencia que se reconozcan las dificultades y problemáticas de la función docente. Obvia la importancia del perfil docente, pero se debe identificar porque no ha sido posible lograr ese perfil. Cuestiona la eficacia de los procesos de planificación, desarrollo, seguimiento y evaluación. Cuestiona la capacitación y el impacto de los programas. Reflexiona también respecto a las demandas Institucionales y sus implicaciones. Identifica que hay poco sensibilidad de parte de las autoridades educativas respecto a la planeación escolar plasmada en el PETE.

Aborda también el tema de los requerimientos para Construir Equipos.

A continuación el **Mtro. Martín de Jesús Robles de Anda**

Presenta como propuesta “*La estructuración de un estándar de competencia educativa laboral en el nivel medio superior, en materia del Servicio Profesional Docente, alineado al Sistema Nacional de Bachillerato*”.

Propone que se capacite al personal de la educación media superior y certificarse en sus competencias laborales.

Resalta el acuerdo 447 donde se establecen las competencias del docente del nivel medio superior.

La propuesta concreta es generar un estándar en materia del servicio profesional docente, para la educación media superior alineado al SNB y aplicarlo a la educación que imparta el Estado y la Federación, municipios y organismos descentralizados, definiendo claramente los procesos para el ingreso, la promoción, el reconocimiento y la permanencia en el servicio profesional docente.

Concluye con la propuesta de que el INEE en lo que respecta al servicio profesional docente alinee sus políticas de evaluación docente en el marco de la Riems y el SNB y se generen nuevas propuestas de capacitación y evaluación docente, de acuerdo a los procesos educativos actuales en beneficio de la razón de ser del sistema educativo nacional, nuestros estudiantes.

Mtra. Yadira Carrillo Montero, como miembro del Comité Estatal de la sección 39 del SNTE en Colima, presenta el tema “*Desempeño Docente y Calidad Educativa*”.

Presenta una serie de propuesta de estrategias para desarrollar la formación y evaluación docente

A continuación el **Mtro. Pedro Solís** presenta su ponencia en representación de la sección 6 del SNTE en Colima. “*Perfil del Maestro y Directivo que se busca*”.

El objetivo es analizar los nuevos perfiles de liderazgo que se buscan. Los nuevos retos institucionales y de sociedad obligan a cambiar el papel de los líderes. Tienen que gestionar el cambio y su adaptación, esto requiere de una mayor preparación de los recursos humanos y de las organizaciones, de nuevas estrategias de trabajo. Se requiere de seres integrales; emprendedores, gestores y que demuestren su calidad de líderes.

El **Mtro. Porfirio Ureña** presenta también una ponencia titulada *¿Cómo evaluar el desempeño docente?*

Propone visualizar qué más se debe sumar a la evaluación docente aparte de los lineamientos aquí presentados. Por ejemplo, el diagnóstico de los alumnos, las condiciones del turno escolar, las condiciones de infraestructura, equipamiento, recursos, el número de integrantes del grupo.

La evaluación debe situarse en una formación inicial que se enmarque en las escuelas normales y se respete la legislación correspondiente respecto a la competencia docente.

Que la escuela normal sea exigente en su ingreso, formación y egreso. La formación continua debe estar en los más competentes y trabajar en proyectos que mejoren el contexto donde se desempeñan.

En resumen, se debe considerar: Diagnóstico de los alumnos, jornadas de trabajo, colectivo docente, etc. Que sumen cualitativamente el examen nacional de evaluación.

El Mtro. Andrés Magaña hace la invitación a los presentes para que desde su lugar hagan comentarios respecto al tema de la mesa.

El Mtro. Miguel Ángel Aguayo felicita y agradece a todos los ponentes por su participación, y les solicita que hagan llegar al Mtro. Andrés su material porque será insumo para las consecuentes propuestas.

Resalta el tema del liderazgo que se presentó como una constante en casi todas las ponencias. También aparece mucho el redescubrimiento del reconocimiento al docente, haciendo mención a la figura del docente en Finlandia como un profesionalista destacado y preparado. Reflexiona sobre las condiciones demográficas en China como un ejemplo respecto a las condiciones que enfrenta el docente en México.

Comenta sobre las reformas que desde el Congreso Federal se están gestando en materia de tecnología educativa. Se ocupa capacitar docentes y alumnos, asegurar conectividad y obtener programas adecuados.

Refiere también a las implicaciones de la incorporación de la educación media superior a la educación básica.

Comentarios de los Asistente:

Cede la voz a la Mtra. Rosa Padilla Ballesteros, quien propone que el directivo tenga movilidad después de 5 o 6 años para aprovechar su experiencia en otros contextos.

La Mtra. Ana Lilia Vázquez, comenta que existen ciertas aristas en la educación física, pero propone que no se tome al Maestro de Educación Física como un apoyo solamente, buscar la equidad laboral en todas sus dimensiones, pues el maestro de educación Física tiene acceso a muy pocas horas de servicio en relación a un maestro de grupo.

El Mtro. Jonas expone su experiencia en la escuela de talentos y propone un bachillerato de talentos y que colima sea un puntero nacional.

El Mtro. Aguayo también expone una experiencia exitosa como ejemplo de los buenos resultados de la escuela de talentos también.

El Mtro. Pedro Paniagua comenta que ha detectado que tenemos una planta docente anacrónica, que no se quiere adaptar a las condiciones de la reforma, pues en media superior existe un 52% de docentes con más de 45 años de servicios que no se quieren jubilar por las escasas prestaciones al jubilarse. Propone mejorar estas condiciones para dar paso a jóvenes docentes con mayor dinamismo.

El Mtro. Aguayo refiere que ese es un problema nacional, que habrá de revisar las reformas el Iссste.

Finalmente la Mtra. Mirella comenta que las comunidades que atiende Conafe, requiere de mucho apoyo, pero cada uno de nosotros somos líderes y quienes son profesionistas deben atreverse a ser verdaderos líderes para motivar a alumnos y padres de familia.

RELATORIA

MESA 3 AUTONOMÍA DE GESTIÓN DE LAS ESCUELAS

-Armando Aguilera Aguilera “autonomía de la gestión o gestión autónoma de las escuelas”.

-Es importante asegurar que la gestión autónoma no debe sustituir la obligación del estado mexicano de sostener a las escuelas.

-Los dineros que llegan a los estados deben de ser transparente y equitativos.

-Los directivos de escuelas primarias cuando no son capacitados para su labor se ven obligados a aprenden por ensayo y error, por lo que la capacitación es imperativa.

-Es un riesgo grave creer que la crisis educativa es solo la responsabilidad de los maestros.

-Realizar un modelo de gestión. Sin caer en la tentación de implementar modelos de gerencias de calidad en el contexto educativo ya que se debe adaptar y pasar por un tamiz.

Es muy importante analizar las experiencias positivas los casos exitosos de gestión.

-En el uso de la autonomía de la gestión de las escuelas debe de ser considerado el contexto multicultural de nuestro país.

-Es importante determinar el concepto de la autonomía de la gestión para tener una base firme por medio de lo cual se puede establecer un modelo.

-Es importante establecer los mínimos aceptables los estándares como elementos mínimos básicos que deben tener la gestión educativa en las escuelas.

-Utilizar las experiencias exitosas

-Justo Becerra Ramírez “gratuidad en la educación”.

-Hay razones históricas y sociales para no perder de vista la gratuidad.

-Responsabilidad del estado proporcionar una educación publica, gratuita y obligatoria a las clases populares.

-La educación es necesaria para cualquier forma de gobierno. Una sociedad educada produce ciudadanos felices.

-En México un gran porcentaje esta en pobreza y pobreza extrema

-La educación como política de estado es y debe de seguir siendo gratuita.

-Que la gratuidad contemple calidad con calidez en el trato.

-Que dentro de la calidad se contemple psicología positiva..

-Que los alumnos trabajen en ambiente certificados de aprendizaje.

-David Osorio Radillo “financiamiento directo a las escuelas. Experiencias a nivel estatal.

-Se propone que las fuentes de financiamiento continúen vigentes.

-Que el total de autonomía en los establecimientos de consumo bajo el régimen de la rendición de cuentas.

-Se considera que la cuotas es una fuente legal, debe de ser voluntarias se propone que el director oriente de mejor manera el uso del recurso.

-Proponemos que los recursos que se aplican a las escuelas están basadas en diagnósticos reales.

-Las parcelas escolares que sean administradas por los ejidos con la condicionante de aportación anual.

-Que las instituciones de educación superior sea un fuente de financiamiento por medio de los prestadores de servicio social.

-Que los directivos cuenten con el perfil adecuado y que se sujeten a la transparencia y rendición de cuentas.

-Raúl Gaytán Peregrina “Autonomía de gestión en las escuelas.”

-Los servicios educativos están distantes de ser gratuitos. Debido a que en los últimos tiempos las participaciones de los padres han tomado un papel protagónico en este rubro.

-Diversos programas han generado que los padres se hagan corresponsables en las mejores de las instalaciones y materiales escolares. A pesar de ello las escuelas no tienen las condiciones necesarias para dar un buen servicio. Debido a los costos de mantenimiento correctivo es costo.

-En la actualidad las escuelas no cuentan con un presupuesto para el mantenimiento, lo que impide proporcionar un servicio de calidad

-Es correcto impedir cuotas obligatorias

-Es importante que el congreso de la unión considere la parte financiera para el mantenimiento y buen funcionamiento de las escuelas.

-No se puede hablar de obligatoriedad y gratuidad sino se fija un techo financiero para el buen funcionamiento de estas.

-Es importante revisar los programas asistencialistas y analizar si estas están impactando en el logro educativo.

RELATORIA

MESA 4 ESCUELAS DE TIEMPO COMPLETO

Con la finalidad de recoger opiniones, sugerencias y propuestas para llegar a un consenso sobre las reformas a la Ley General de Educación y demás reformas secundarias, promovida por el Presidente Enrique Peña Nieto, siendo las 11:05 del 6 de Mayo de 2013, se instaló la **MESA DE TRABAJO No. 4 “ESCUELAS DE TIEMPO COMPLETO”**, en la Sala de Cómputo del ISENCO, fungiendo como coordinadora de los trabajos la Diputada Federal Guadalupe Flores Salazar, integrante de la Comisión de Educación Pública y Servicios Educativos de la H. Cámara de Diputados, moderador el Mtro. Armando Figueroa Delgado; se contó con un registro de 131 asistentes y 9 ponencias con una duración de 5 minutos cada una.

En la presentación de las ponencias se abordaron los temas del modelo pedagógico, adecuaciones administrativas necesarias, infraestructura, asociaciones de padres de familia y alimentación.

Consideran de suma importancia que para la incorporación de planteles al Programa, valorar la infraestructura, específicamente los espacios de cocina, pues en ocasiones resulta físicamente limitado para la preparación de alimentos, en virtud de que el equipo que prepara alimentos se conforma en muchas ocasiones de hasta 5 o 6 personas. Así mismo, proponen que se incrementen los vales de despensa que otorga la secretaría, pues haciendo un estimado en la ingesta de alimentos no es lo mismo en el nivel de preescolar que el de secundaria.

En lo referente a la selección de maestros, sugieren que sea en base a resultados académicos y profesionalismo docente, de igual manera la permanencia en el programa. Respecto a los directores, reforzar el liderazgo para promover entre el colectivo docente la actualización permanente, la planeación como escuela ya que la hora destinada para tal momento en muchos casos no se cumple se simula, promover e impulsar el trabajo colegiado que favorezca el intercambio y mejora de los índices de aprovechamiento, el uso del diario de campo, bitácoras, expedientes de los alumnos, portafolio escolar que sirva como referente del ciclo escolar. Promover en las escuelas la autonomía, considerando el diseño de evaluaciones considerando el contexto y la pluriculturalidad, evitando las evaluaciones estandarizadas.

Es necesario un cambio en la postura docente y directiva para entender la autonomía en función de un proceso evaluador pero no estandarizado, seguimiento puntual, planeaciones y diseño de estrategias pluriculturales y proyectos escolares acordes a las necesidades del grupo.

Desarrollar trabajo conjunto con los padres de familia, involucrándolos en el proceso aprendizaje de sus hijos, a través de comunidades escolares, efectuar reuniones bimestrales, que permitan tener un trabajo más cercano. Se requiere delimitar, dialogar y clarificar los apoyos e intervención de éstos dentro de la escuela.

Sugieren se puedan nombrar apoyos administrativos (secretarias) en el nivel de primaria, en virtud de que la carga de trabajo es excesiva. Ahora con la gestión directiva propuesta, se requerirá la presencia de esta figura en los planteles.

En cuestiones laborales solicitan que los maestros que atienden las líneas de trabajo del programa: Arte y Cultura, Inglés y Habilidades Digitales contarán con condiciones laborales dignas (pago de primas vacacionales, seguro social, aguinaldo, etc.)

Se concluyeron los trabajos de la mesa siendo las 14:30 horas, para incorporarnos a la Clausura del Foro.