

La formación continua del magisterio en el marco de la reforma en materia educativa

Mi nombre es Olivia Castro Aguilar, tengo casi 31 años de servicio, 23 de los cuales he desempeñado funciones de asesoría a docentes estando comisionada en diversas instituciones y programas. Con base en esta experiencia es que el tema que abordaré el día de hoy trata sobre las implicaciones de la reforma educativa en el trabajo de asesoría técnico pedagógica y en los procesos de formación continua.

La función que yo desempeño es una de las que se modifican con la Reforma: la asesoría técnico pedagógica. Este servicio se ha ofrecido desde hace muchos años por personal que ha llegado a esa función de diversas formas: por invitación de una autoridad educativa (como en mi caso), por no tener al momento de la asignación de la plaza un grupo de alumnos y en pocos casos como “castigo” al ser el elemento problemático de las escuelas. Tal vez por estos mecanismos poco claros y adecuados, es que la figura del Asesor Técnico Pedagógico (ATP) en algunos lugares no tiene el reconocimiento, ni la credibilidad que se necesita para impulsar procesos de mejora en las escuelas, sin embargo, no todos somos flojos ni incompetentes, la mayoría hemos invertido en nuestra propia formación para poder ofrecer un mejor apoyo a nuestros compañeros maestros.

En mi caso fui invitada por mi supervisora escolar para el desarrollo de un programa académico (PMAEM), sin embargo, al poco tiempo me asignaron otro tipo de tareas como impartir cursos, organizar concursos, el llenado y revisión de documentos de cooperativas escolares, registro y certificación, entre otras. Lo más lamentable es que hoy en día, a tres años de haberse promulgado la Reforma Educativa, los ATP de muchas zonas siguen realizando casi las mismas labores.

Cabe mencionar que durante mi estancia en la supervisión no recibí ningún tipo de capacitación para realizar adecuadamente mi función. Los cursos que debía impartir los recibía en la región por las mesas técnicas de nivel y casi siempre los reproducía tal cual los recibía (la llamada “capacitación en cascada”). Más adelante, únicamente nos enviaban los cuadernillos para leerlos e impartir el taller como pudiéramos o como lo hubiésemos interpretado. Desafortunadamente, tampoco esta situación ha cambiado mucho con la Reforma.

En el año 2000 recibí la invitación por parte del coordinador estatal de supervisores para formar parte del equipo académico estatal que participaría en El Proyecto de investigación e innovación “La Gestión en la escuela primaria”. Fue ahí donde asesores de primer nivel me enseñaron lo que hoy sé de gestión educativa. Mis funciones consistían en trabajar con una muestra de escuelas a las que visitábamos regularmente para asesorarlas y llevar el seguimiento de sus acciones. Durante casi tres años pude constatar cambios significativos en las formas de trabajo y organización de esas escuelas. Quiero pensar que la asesoría, el seguimiento y el acompañamiento cercano que tuvimos con ellas tuvo que ver con estos cambios.

Más adelante este programa sirvió como base para implementar el Programa Escuelas de Calidad, sin embargo, al ampliarse exponencialmente el número de escuelas que participaban en él, ya no podíamos visitarlas y nuestras funciones fueron cambiando hasta convertirnos en administradores del programa. Después de 9 años nos informaron que ya no eran requeridos los servicios de un equipo académico pues lo que se requería de los maestros era más de tipo financiero, así que nos dieron la opción de elegir entre regresar a nuestra adscripción, elegir una supervisión o un Centro de Maestros. En lo personal, creo que es lamentable que los programas que tienen como propósito la mejora de la calidad del servicio que se ofrece en las escuelas y que inician con una buena plataforma académica, terminen como proveedores de recursos a cambio de informes financieros.

A mi salida del PEC elegí ser comisionada en el Centro de Maestros de mi localidad. Como muchos recordarán, estas instituciones surgen con el Programa Nacional de Actualización Permanente de Maestros de Educación Básica en Servicio (ProNAP), para mí, el mejor programa de formación en el que he participado como asesorada, pues nos dio la oportunidad de elegir el curso que necesitábamos, nos proporcionaban nuestro paquete de libros para estudiar y también asesoría presencial.

Cuando ingresé al C. de M. ya no existía ProNAP, pero aun así recuperé el aspecto académico de mis funciones: asesorar a docentes y directivos en los cursos y talleres que conformaban los trayectos formativos, así como el seguimiento de los Consejos Técnicos a una muestra de escuelas. No obstante, al finalizar el programa de Carrera Magisterial parecía que nos quedaríamos sin trabajo, pues muchos aseguraban que si no había el estímulo de los puntos para Carrera, los maestros no asistirían a ningún curso. Afortunadamente se equivocaron: en estos años, el escaso personal de mi centro de maestros hemos trabajado ofreciendo cursos y talleres sobre temas que los propios docentes solicitan, llegando el pasado ciclo escolar a atender a más de cinco mil maestros en horario vespertino o sabatino (es decir, fuera de su horario de clase). Esto es una muestra de que los maestros sí se preocupan por su formación.

Con la promulgación de la Ley del Servicio Profesional Docente en 2013 se anuncian procesos de selección del personal que se desempeñaría como Asesor,

también se da la indicación de que se reubique a todos los comisionados de modo que la oferta de esas plazas pudiese ser para quien saliera mejor en la evaluación. Pero esto no sucedió (al menos en mi Estado). La mayoría de los maestros y directores comisionados como ATP pensaron que el concurso de oposición sería solamente para los docentes frente a grupo que quisieran ser asesores y no para los que ya estaban en alguna supervisión o sector educativo. Incluso cuando salió la convocatoria, con términos muy claros que los incluía, se negaron a participar.

Por esta razón, en el primer grupo de aspirantes a ATP fuimos pocos los que ya desempeñábamos esta función, la mayoría eran jóvenes con pocos años de servicio que tenían distintas motivaciones para convertirse en asesores, al platicar con algunos en la interminable fila para entregar documentación me enteré que algunos pensaban que era la única forma para llegar más rápido a la ciudad, otros que preferían tratar con maestros que con un grupo de niños y hubo quien me dijo que era para estar más “descansado”. Pensé entonces que la evaluación se encargaría de identificar realmente a los “idóneos” de los “no idóneos”, pero no fue así.

La Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente (CNSPD) nos proporcionó un temario que constaba de 68 textos (al menos el de lenguaje y comunicación en primaria), algunos de ellos libros completos y otros casi imposibles de conseguir. Me apena admitir que sólo me dio tiempo de leer una octava parte de todo aquello.

El Examen de Conocimientos y Habilidades para la Práctica Profesional constó de más de 120 reactivos y el de Habilidades intelectuales y responsabilidades ético profesionales constaba de 123, para ser resueltos en 8 horas. Por otra parte, la estructura del examen me dificultó su resolución ya que las narrativas de los casos eran a veces tan extensas que al leer las tareas evaluativas debía regresar nuevamente al texto para recordar a qué se refería. En otros casos todas las respuestas eran (a mi juicio), adecuadas dependiendo del enfoque que se quisieran abordar, además, las preguntas con respuesta combinada fueron difíciles de resolver en pantalla. Más que un examen de conocimientos parecía una prueba de resistencia. Al finalizar la primera parte observé a mi alrededor maestros exhaustos. La segunda parte la resolví sin reflexionar mucho (además que ya casi no veía las letras de la pantalla). Los resultados se publicaron el 26 de julio de 2015 en donde de los 827 docentes que presentamos la evaluación en Veracruz solamente resultamos idóneos 351.

Quise destacar el término “idóneo” porque me parece que no todos los aspirantes que aprobaron el examen son “idóneos” para desempeñar esta función, pues me constan casos en los que la solvencia moral y/o académica del docente queda en tela de juicio. En contraparte están los “no idóneos”, que a pesar de no haber acreditado el examen continúan gozando del reconocimiento de sus asesorados; son personas responsables, comprometidas y muy preparadas. Lo cual sólo me conduce a pensar que esta evaluación

no fue el medio más adecuado para seleccionar al personal que realizará las funciones de asesoría.

En cuanto al proceso de asignación de lugares (zonas) por estricto orden de prelación, puedo comentar que hubo malestar tanto de los ATP que no encontramos el lugar que hubiésemos deseado (en mi caso el Centro de Maestros no aparecía como opción) como de algunas autoridades que en un inicio pretendían “reservar” zonas para sus allegados, pero que no se les permitió.

Por otra parte, también hubo muchas supervisiones que ningún ATP eligió, (probablemente por encontrarse en zonas marginadas o alejadas de su lugar de residencia) prefiriendo en estos casos renunciar al proceso de promoción. Por otra parte, estaban las supervisiones estatales que atienden entre 40 y 100 escuelas y que por ley sólo podían ofrecer dos espacios: uno para el ATP de lenguaje y uno para el de matemáticas.

Al término de este proceso la mitad del personal del Centro de Maestros se integró a sus nuevas zonas, pero el trabajo seguía llegando por parte de la instancia de actualización estatal (como la capacitación a los docentes de nuevo ingreso que presentarían su evaluación al finalizar su primer año de servicio). Para estas capacitaciones la Coordinación Estatal de Actualización Magisterial diseñó siete micro talleres para ser desarrollados durante 5 jornadas de 6 horas presenciales en los distintos Centros de Maestros del estado. Para estas jornadas los asesores de centros de maestros que ya estaban laborando en zona tuvieron que pedir a sus supervisores que les permitieran dar esta capacitación en sus regiones.

Por otra parte, nos enteramos por comentarios de algunos compañeros, que fueron mal recibidos por su supervisor y por los ATP de zona que permanecían ahí por acuerdos internos: en algunos casos les recriminaron que llegaban “a quitarlos” o que “quienes ya estaban allí tenían más derecho que los que venían llegando”, en otros casos los supervisores los ignoraban o les hacían notar su molestia de tenerlos ahí con expresiones como “es que no sé qué hacer contigo”, “pues contesta el teléfono si quieres”.

Los asesores del subsistema estatal aún no recibíamos nuestra orden de presentación, pero nos sentimos angustiados por enfrentarnos a situaciones de rechazo y conflicto en nuestras nuevas zonas. Hasta hace muy pocos días –es decir, un año después de que presentamos el examen– recibimos nuestra orden y la indicación de presentarnos en nuestra nueva adscripción por tiempo fijo (hasta el 15 de agosto de 2017) y continuamos en espera del curso que formaría parte del proceso de inducción de dos años. Los del segundo grupo de aspirantes a ATP que se evaluaron en mayo de este 2016 ya están en espera de elegir zona; casi nos alcanzaron.

Supongo que la mayoría de los Estados ya tiene el cuerpo de asesores que nos encargaremos de una parte de la confección del “Traje a la Medida” que será la estrategia de capacitación y formación profesional a los maestros, lo que no termino de entender es cómo esperan que apoyemos al maestro “para desarrollar sus competencias de acuerdo a los Perfiles, Parámetros e Indicadores” si antes no nos forman y actualizan a los asesores adecuadamente.

La LGSPD menciona que “...las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados ofrecerán programas y cursos. En el caso del Personal Docente y del Personal con Funciones de Dirección los programas combinarán el Servicio de Asistencia Técnica en la Escuela con cursos, investigaciones aplicadas y estudios de posgrado” (DOF, 2013).

A casi tres años de su promulgación lo único que me ha tocado vivenciar de lo que menciona este artículo es lo siguiente:

Las opciones de formación continua que hasta el día de hoy se ofrecen en mi Estado a los maestros de manera gratuita por parte de nuestras autoridades educativas, se limitan a los cursos y talleres autoadministrables que diseña la Coordinación Estatal de Actualización y que pone a disposición de los maestros en su página electrónica, los que cada Centro de Maestros ofrece y los talleres presenciales para tutores y para los maestros que serán evaluados al finalizar su primer año de servicio.

Sobre la capacitación a tutores debo mencionar que consiste en un curso de inducción de 3 días que tiene como propósito clarificar sus funciones, así como un diplomado de 80 horas presenciales y 40 virtuales que imparte la Universidad Pedagógica Nacional. Las dificultades comienzan cuando las zonas no encuentran voluntarios para ser tutores (ya que no les pagan compensación y en cambio deben dar tiempo extra para tutorar a su compañero de nuevo ingreso). Muchos van obligados de alguna manera por su autoridad inmediata y como es de esperarse, su actitud no siempre es la mejor.

Por otra parte, menciona la Ley una oferta de actualización en línea (impartida por Instituciones de Educación Superior) para los docentes con resultado insuficiente en su evaluación de desempeño. En el caso del estado de Veracruz el porcentaje de profesores en estas condiciones fue del 14.5% (CNSPD, 2015), no obstante, fui testigo de las dificultades que enfrentaron desde su inscripción en la plataforma del SPD, hasta la cancelación de su participación por falta de pago por parte del gobierno o porque ya no había capacidad de atención en la universidad seleccionada. Y me pregunto ¿si esto sucedió con un porcentaje mínimo de docentes, ¿qué pasará cuando se intente atender a la totalidad de los maestros?

El Modelo de Formación Continua también menciona a los Centros de Maestros como una instancia de actualización a docentes, no obstante, y como he venido mencionando a lo largo de este texto, varios centros de maestros quedaron casi sin

asesores (yo, por ejemplo, ya me encuentro en mi zona escolar). Entonces me pregunto cómo es que piensan incorporarlos a esta estrategia, si los pocos asesores que quedaron son los que no presentaron la evaluación o los que no resultaron idóneos.

Hay mucho más que hablar sobre formación continua, pero quise centrarme en la asesoría técnico pedagógica porque considero que somos el motor de estos procesos. Si bien es cierto que los cursos en línea pueden ofrecerlos instituciones de renombre, la realidad es que el manejo de las TIC´s sigue siendo un problema para muchos docentes y que a pesar de encontrar en la red una gran diversidad de talleres autoadministrables y guías muy bien elaboradas, los maestros siguen acudiendo al asesor de carne y hueso que los escuche, les explique y los anime a realizar su labor.

Es por ello que me parece que quienes se encargan de arrastrar el lápiz para escribir reformas o para autorizarlas, deben tomar en cuenta la realidad de los contextos en los que nos desenvolvemos profesionalmente. No todas las zonas atienden 10 escuelas o menos, no todos los estados tienen recursos para pagar la aplicación de un examen en línea y no todas las autoridades respetan las disposiciones.

Si pretenden que los procesos de formación continua realmente incidan en las prácticas docentes y en el aprendizaje de los niños, se deben buscar mecanismos de actualización accesibles para todos los maestros. Tengo altas expectativas en que el Servicio de Asistencia Técnica a la Escuela sea, como lo menciona el Modelo Educativo: “un mecanismo centrado en identificar las necesidades de formación de las escuelas para apoyarlas en su propio ámbito, con el concurso de los centros de maestros y de las supervisiones” (SEP, 2016). Mientras tanto seguiremos trabajando con responsabilidad y profesionalismo, aunque a veces parezca que al que cumple con las normas y disposiciones es al que le va peor.

REFERENCIAS

Diario Oficial de la Federación, (2013). Art. 59. Título IV. Cap. I de la Ley General del Servicio Profesional Docente. DOF publicado el 11 de septiembre de 2013.

Coordinación Nacional de Servicio Profesional Docente (2015). Distribución de los maestros evaluados (insuficiente y grupos de desempeño), por entidad federativa. Consulta de Resultados de la Evaluación del Desempeño Docente. Educación Básica Ciclo Escolar 2015-2016. Tomado de <http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/ba/permanenciadoctentes/estadisticas/>

Secretaría de Educación Pública (2016). Modelo de Operación del Programa de Formación Continua para docentes de Educación Básica. SEP. Tomado de <http://formacioncontinua.sep.gob.mx/modelo-formacion-continua>.