

Sylvia Ortega Salazar

Agradezco a los organizadores de este Foro la invitación que me hicieron para compartir con ustedes algunas ideas, algunas experiencias y algunas reflexiones sobre-lo que yo considero- la ineludible revisión de las políticas docentes que se han puesto en marcha como parte medular de la Reforma Educativa del 2013.

El diseño de las políticas docentes Mexicanas, que es en lo que me quiero concentrar, responde atinadamente al objetivo crucial de propiciar carreras de vida, basadas en el mérito, la motivación y el desarrollo de todos los profesionales de la educación. Ciertamente un buen diseño importa pero los efectos deseados dependen de los contextos y de la implementación en el terreno.

Después de 30 años de Reformas Educativas en la educación básica en las que los docentes y directivos no ocuparon el centro del escenario, es correcta la premisa de que no hay posibilidades de cumplir con el derecho a la educación de todos los niños y jóvenes en ausencia de profesionales que demuestren una creciente capacidad y autonomía para enseñar, mejorar sus prácticas, aprender con otros y responder a la diversidad de sus alumnos.

Aprender a enseñar es un proceso continuo que explica, en parte, el logro de los alumnos, por eso el interés en todos los países del mundo por atraer,

retener, apoyar el desarrollo profesional y motivar a todos los docentes para mejorar su desempeño.

En el diseño, las políticas docentes de México son instrumentos que precisan lo que se espera de un profesor en sus distintas etapas de madurez; comprometen apoyos para su desarrollo; fijan reglas para la movilidad horizontal y vertical basadas en los resultados de evaluaciones que utilizan distintos instrumentos y proponen que a mayor demostración de dedicación y mérito, correspondan incentivos que crecen a lo largo del tiempo.

Estos elementos entrañan la posibilidad de avanzar en un recorrido hacia la mejora de los aprendizajes de los alumnos con una visión de equidad y justicia. Rescato entonces algunas ideas:

- El diseño de las políticas docentes Mexicanas son un avance muy relevante para el país.
- Esta es una pieza clave de la Reforma, pero no la única. Para que los efectos deseados se concreten, es indispensable su articulación con las políticas públicas, no sólo las educativas.
- Los efectos de las políticas docentes sobre la calidad de la educación serán de largo plazo y requerirán de un esfuerzo concertado, coordinado, tenaz, confiable y eficaz.
- La implantación en el terreno tiene enormes desafíos, requiere mejoras, precisiones y revisiones en todos los órdenes, es decir desde lo conceptual hasta lo procedimental, administrativo y financiero.

- Los procesos de evaluación para el ingreso, el desempeño, la promoción por incentivos, la movilidad vertical y el reconocimiento merecen ser valorados y mejorados continuamente. La información de la que se dispone después de dos ciclos de aplicación es la base para hacer los ajustes que se requieren.
- La amplia difusión de la información y de los análisis críticos debe ser materia para que docentes, directivos, autoridades educativas, expertos y otros actores interesados dispongan de evidencias para comprender con profundidad los problemas de la enseñanza y el aprendizaje y decidir caminos de mejora de las prácticas, el desarrollo profesional individual y colectivo, la administración y la organización de las carreras docentes.

Lo que resta de mis quince minutos

Me pareció importante aclarar por qué considero que las políticas docentes deben tener continuidad con ajustes en la implementación. Ahora quiero aprovechar mi experiencia como “operadora en el terreno” de los procesos realizados. Lo hago con el ánimo de identificar deficiencias que comprometen seriamente la concreción de los efectos deseados. Me referiré al Colegio de Bachilleres para ejemplificar.

Voy a intentar vincular lo que he vivido y percibido con la convicción de que es preciso comunicar mejor, escuchar más e involucrar a los miembros de las comunidades educativas en la crítica propositiva y en la determinación de ajustes y cambios.

Algunas afirmaciones sobre nuestra circunstancia y su relación con las carreras de nuestros colegas profesores y directores:

- Los desafíos de la educación media superior han sido documentados.
- Se han reconocido carencias y propuesto políticas que evidencian avances.
- Se han identificado diferencias sustantivas con la Educación Básica en lo que se refiere a las carreras de los docentes y a las condiciones del ejercicio de la enseñanza.

Desde luego, no me detengo, solo afirmo que los retos de la formación de los jóvenes son peculiares y por tanto el ejercicio de la profesión debe corresponderse con los propósitos educativos y los retos particulares.

Me refiero en seguida a condiciones y singularidades

- Los profesores en el Colegio provienen de campos de conocimientos disciplinarios o profesionales.
- Sus contrataciones son por hora-semana-mes.
- Se desempeñan en otros centros de educación media superior o en varios planteles del Colegio.
- Su condición como profesores definitivos ha dependido de arreglos internos, negociaciones discrecionales y las cadenas que genera la vacancia.

- La mejora de sus ingresos proviene del acceso a más horas frente a grupo, hasta un máximo de 28, del cambio de categoría y de la distribución de estímulos anuales sujetos al cumplimiento de requisitos como la asistencia a cursos organizados por la Institución, la obtención de posgrados, las tasas de aprobación de sus alumnos y la participación en actividades escolares.
- Los directores de plantel tienen nombramientos administrativos igual que las figuras que coordinan las tareas de los planteles.
- Las posibilidades de reunión de los docentes por academia son muy limitadas debido al tipo de contrataciones características de la Institución, con lo que el trabajo colegiado es sumamente restringido.
- Los profesores tienen pocas vías de participación en los planteles aunque manifiestan una amplia disposición para ser escuchados, tomados en cuenta y reconocidos.
- La Institución ha tenido ambientes conflictivos y tensiones permanentes.
- Las bases de información aún son débiles y la capacidad de proyectar necesidades de los planteles por asignatura considerando horarios y turnos es baja.
- La estructura ocupacional y organizacional de los planteles es un tema pendiente que inhibe la determinación de nuevas tareas académicas que podrían asignarse a profesores de tiempo completo en quienes debería recaer la planeación y ejecución de los planes de mejora de cada plantel.

En estas circunstancias, me concentro en señalar algo de lo que tendría que cambiar para que los docentes que han ingresado por concurso y quienes tienen años en el servicio se sientan satisfechos, comprometidos y motivados con el ejercicio de la profesión:

- Enunciar con claridad los llamados perfiles, parámetros e indicadores para que los docentes sepan qué se espera de ellos, qué se pretende evaluar y por qué.
- Acercar los perfiles, parámetros e indicadores a las mejores prácticas que se han observado en la institución.
- En el caso del concurso para el ingreso, reconsiderar el proceso de asignación de las contrataciones a los profesores nóveles con un mejor y más oportuno manejo de las listas de prelación.
- Evitar la confrontación entre profesores de reciente ingreso y los internos mediante un ejercicio de planeación de la asignación de horas adicionales a quienes obtienen buenos resultados en la evaluación de desempeño y aquéllas que se comprometen en las convocatorias para ingresar al servicio.
- Planear con arreglo a las capacidades internas las formas de tutoría de los docentes nóveles.
- En el caso de la evaluación del desempeño considerar una simplificación de las etapas así como una adecuación de los instrumentos.

- Acompañar a los sustentantes en la preparación de los exámenes estandarizados, la organización de las evidencias y la reflexión sobre sus prácticas.
- Reconsiderar la relación entre los resultados de la evaluación del desempeño, la promoción en la función y la asignación de incentivos.
- Analizar los esquemas de incentivos, fijar reglas claras, montos precisos y eliminar los requisitos adicionales que provocan frustración.
- Desarrollar modelos de desarrollo profesional que resulten útiles, pertinentes y factibles.
- Resolver los problemas logísticos, operativos y administrativos.
- Reconsiderar el calendario de procesos dando prioridad a la normalidad de la operación de los planteles.
- Reconocer las limitaciones de las instituciones para responder con eficacia y certeza a las exigencias de la operación en el terreno.

Concluyo diciendo que atender estos aspectos exige conocimiento, reconocimiento de nuestras circunstancias y contextos así como respeto por la profesión docente y las personas que la ejercen o pretenden ejercerla. No puede haber inexactitudes cuando se trata de las carreras, el prestigio y los ingresos de los profesores.