

La práctica docente ante la reforma educativa en México

David Israel Vargas Hernández

ENSECH, Unidad Chihuahua

Clase con alumnos de cuarto grado de la Escuela Primaria Rosaura Bravo 2095 de Chihuahua, Chih.



FOTO CORTESÍA DE DAVID ISRAEL VARGAS H.

VARGAS HERNÁNDEZ, D.I. (2015). La práctica docente ante la reforma educativa en México. En J.A. TRUJILLO HOLGUÍN, P. RUBIO MOLINA y J.L. GARCÍA LEOS (coords.), *Desarrollo profesional docente: las competencias en el marco de la reforma educativa* (pp. 129-136), Chihuahua, México: Escuela Normal Superior Prof. José E. Medrano R.

Resumen

El presente documento compone un ejercicio de enlace entre las asignaturas que conforman el primer semestre de la maestría para el desarrollo profesional docente. En su parte introductoria se presentan los antecedentes en los modelos productivos que han generado la propuesta de enseñanza por competencias, para luego pasar a las recomendaciones de la OCDE para elevar los estándares de calidad y su impacto en la legislatura mexicana, haciendo énfasis en el proceso de evaluación docente, para finalmente mostrar los resultados de una autoevaluación de mi práctica profesional.

Palabras clave: REFORMA EDUCATIVA, OCDE, SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE, EVALUACIÓN DOCENTE.

Introducción

La economía es uno de los grandes motores que mantienen en movimiento la vida de las sociedades. Bajo los modelos económicos de corte capitalista y de libre mercado existentes en la mayoría de los países se requiere lograr el máximo de eficiencia y eficacia en los procesos productivos; para conseguirlo es necesario contar con el personal que efectúe las tareas de forma competente que su función requiere.

Hacia la década de los setenta, el personal era seleccionado con base en pruebas o exámenes de inteligencia y conocimiento; esta forma de selección obedece a que durante la mayor parte del siglo XX la conducta humana era principalmente estudiada por el conductismo, donde solo las conductas visibles y medibles eran sujetas de evaluación.

La mejora en los procesos de producción llevaron a realizar estudios del personal para establecer por qué unos trabajadores son más exitosos que otros; como resultado, se descubre que no hay correlación entre los trabajadores con mayor calificación en el examen de ingreso, sino que es a través del manejo emocional como un trabajador destaca más que otro; así se hace necesario una nueva forma de administrar los recursos humanos, donde se requiere personal que maneje diferentes situaciones, con actitudes, valores, conocimientos y habilidades.

De esta manera, las competencias se convierten en el punto de encuentro y movimiento entre los sectores empresarial y educativo. Se requiere la especialización y certificación de una fuerza laboral competente, tanto en los conocimientos como en los procedimientos y en lo actitudinal. Los países más industrializados comienzan a ver la propuesta de la enseñanza por com-

petencias como un modelo que les puede proveer del personal que se adapte y sea útil dentro de los procesos productivos.

México, como miembro de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), inicia su proceso de cambio curricular en función de este modelo y recibe por parte de este organismo una serie de recomendaciones que básicamente han sido la guía de lo que hoy conocemos como la reforma educativa en México.

México ante la reforma educativa

La reforma educativa no es producto de una sola administración federal, sino de acuerdos internacionales firmados por los miembros integrantes de la OCDE para tener niveles educativos de calidad que satisfagan las necesidades de una sociedad cambiante, con acceso en su mayoría a redes de comunicación y colaboración, potencializadas por las tecnologías de información y comunicación, con lo cual tienen a su alcance conocimiento generado y reformado tan rápidamente como la tecnología y las tendencias sociales lo demandan. Estamos, pues, viviendo en una sociedad del conocimiento.

En 2010, México suscribe con la OCDE el *Acuerdo de cooperación para elevar la calidad de la educación en las escuelas mexicanas*, documento con 14 recomendaciones, las cuales impactaron en su mayoría dentro de las reformas legislativas en materia educativa que durante el 2013 se promulgaron por el Congreso de la Unión. Destacan, entre ellas, la necesidad de definir estándares docentes, establecer un examen de selección nacional para el ingreso al servicio, fortalecer las escuelas normales, incorporar la participación social, hacer más amplio el catálogo de profesionalización, así como la evaluación.

La OCDE recomienda: México necesita con urgencia un sistema de evaluación docente basado en estándares. Un sistema puramente formativo en sus primeros años, acompañado de un adecuado apoyo profesional. Después de haber implementado este sistema y de haber socializado sus reglas, el sistema puede incluir variables formativas y sumativas; por ejemplo, recompensar a los docentes excelentes o dar apoyo a los docentes de menor desempeño. Los docentes que presenten un bajo desempeño de forma permanente deben ser excluidos del sistema educativo [OCDE, 2010].

A partir de esto, el gobierno de la república inicia un largo proceso legislativo y estructural con la finalidad de elevar la calidad de la educación, tomando como uno de sus ejes torales la incorporación al sistema educativo de la propuesta de aprendizaje por competencias y la evaluación de los docentes basada en estándares; por lo tanto, se requieren reformas de orden legal que den sustento a esta parte teleológica educativa.

La evaluación como medio de mejora

Para el gobierno de la república, garantizar la calidad de la educación que imparte el Estado es una prioridad, tanto así que en la actual reforma educativa eleva a rango constitucional esta característica, donde en el artículo tercero enuncia:

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.

A fin de lograr esta idoneidad en la calidad de la educación se genera la Ley del Servicio Profesional Docente (LGSPD), que tiene por objeto proveer un marco legal donde se asiente la obligatoriedad de la incorporación de todo el personal docente, técnico docente y de supervisión al cumplimiento de las características, cualidades, aptitudes y conocimientos que su función requiere o, como en este caso, lo exige, como el nivel en que las competencias de la función dentro del servicio se deben cumplir para el ingreso, permanencia o promoción en el servicio.

El proceso de evaluación docente tiene por objeto la mejora de la práctica docente y con ello elevar la calidad educativa, para lo cual se toma como punto de referencia el perfil, parámetros e indicadores (SEP, 2014), documento en el cual se enuncian las competencias docentes, los objetivos, metas y demás características del ejercicio de una función o actividad docente y que son referente básico para la evaluación de los maestros y maestras que ingresan y de los que ya se encuentran en servicio.

La evaluación docente basa su resultado en la participación directa del maestro; por tanto, se centran en el desarrollo y el esfuerzo individuales. En tal perspectiva, al favorecer un sistema de resultados individualizados se erosiona un sentido de lo gremial o lo colectivo debido a que el desarrollo profesional, junto con sus posibles recompensas asociadas, se asume como una responsabilidad estrictamente individual. En consecuencia, las capacidades docentes se particularizan al incursionar a mecanismos de competencia y a un esquema de trabajo por resultados (Pérez Ruiz, 2014).

Este modelo de medición del trabajo docente tiene un factor considerable de riesgo en la medida en que los docentes pierdan la unidad e identidad y comiencen a realizar esfuerzos aislados e individuales con el afán de obtener resultados idóneos dentro de los procesos de evaluación; es por esto que la profesionalización docente requiere verse como un instrumento que prepare al docente ante los nuevos retos educativos, pero sin perder de vista que la actividad docente es un ejercicio social en donde participan no solo el docente de grupo, sino también el colectivo escolar y los padres de familia.

El modelo por competencias en México

Ciertamente, el escenario actual está lleno de problemáticas, desde la cobertura a nivel nacional hasta las oportunidades cada vez menores para los adultos que desean estudiar, sin contar la interminable lista de necesidades que en materia de infraestructura escolar y capacitación docente con que cuenta nuestro sistema educativo.

Sin embargo, y en un afán de sumarse al ideario de una educación de calidad, un requerimiento básico que se debe atender es construir ambientes de aprendizaje que aseguren la permanencia de los estudiantes; es decir, como primer paso debemos asegurar la presencia de estudiantes en nuestras aulas y disminuir en la medida de lo posible la deserción escolar.

La apuesta del gobierno mexicano es por el modelo de aprendizaje por competencias, donde el prototipo de ciudadano global exige pasar de la etapa constructivista del conocimiento, ya abordada y creo yo bien afianzada desde la reforma educativa de 1994, a una propuesta donde la movilización del conocimiento construido, es decir, su aplicación efectiva en diferentes espacios y ambientes, le den un verdadero significado a lo construido, aplicando sus saberes de forma responsable y con valores.

Ciertamente, el modelo por competencias es muy amplio y requiere de un nuevo docente comprometido con su práctica, que busque los elementos que lo conforman y la manera más eficaz de aplicarlo. Enseñar-aprender por competencias no es solo cambiar los libros de texto y los encabezados de las planeaciones: es una forma integral de ver, vivir y entender la educación, pues desde la forma en cómo se planea, se evalúa y se conforman los grupos y ambientes escolares requieren del docente nuevas habilidades y conocimientos, que si bien en un primer acercamiento existieron los diplomados en competencias por parte de las autoridades educativas locales, solo a través del convencimiento por parte del docente de los beneficios de la incorporación del modelo por competencias en su quehacer diario hará que la propuesta tenga éxito y será verdaderamente vigente en el sistema educativo.

Fortalezas y debilidades detectadas en mi práctica docente

La evaluación de la práctica docente es indispensable, ya que nos permite darnos cuenta de nuestras fortalezas y debilidades e identificar el aspecto o aspectos que nos hace falta mejorar o eliminar. En el presente ejercicio se parte de los elementos que debe contener una práctica docente acorde a los tiempos actuales, los propuestos por el Instituto Nacional para la Evaluación Educativa en el documento *Perfil, parámetros e indicadores*.

Para realizar el diagnóstico se diseñó una rúbrica basada en las dimensiones y perfiles docentes, la cual fue aplicada a los compañeros de trabajo. Los

resultados fueron en exceso halagadores, y por tanto no ofrecen la oportunidad de identificar las ventanas de oportunidad para mejorar mi ejercicio docente.

Por ello se optó por un autoanálisis de la práctica docente propia, donde se da como resultado entre las fortalezas (que se pueden y deben reafirmar y perfeccionar) más destacadas las relacionadas con las dimensiones 1) “Un docente que conoce a sus alumnos, sabe cómo aprenden y lo que deben aprender”; y, 2) “Un docente que organiza y evalúa el trabajo educativo y realiza una intervención didáctica pertinente”.

Si bien he logrado identificar los aspectos esenciales del enfoque didáctico de cada asignatura, sobre la base del supuesto de que la mejor forma de intervención que favorece la construcción de conocimientos es partir de lo que saben los alumnos, así como de la importancia de favorecer los aprendizajes de los alumnos mediante la discusión colectiva y la interacción entre ellos, es importante para mi ejercicio docente mejorar en el de las estrategias para lograr que los alumnos se interesen e involucren en las situaciones de aprendizaje, así como en la evaluación por competencias que permitirá tanto a los alumnos como al maestro mejorar en el proceso de enseñanza–aprendizaje.

Este tema merece especial atención como área de oportunidad para mi práctica, ya que como producto de este autoanálisis se detectó que si bien se cuenta con conocimiento sobre los procesos de evaluación y algunas herramientas, es imperativo un mayor dominio sobre cómo utilizar los instrumentos más pertinentes para recabar información sobre el desempeño de los alumnos, así como para analizar producciones y valorar sus aprendizajes, donde queda más claro el concepto de que la evaluación formativa contribuye al mejoramiento de la clase, al revalorar la pertinencia de las estrategias empleadas para el logro de los objetivos.

Otra de las fortalezas que se identificaron fueron las relacionadas con la gestión, donde un docente que participa en el funcionamiento eficaz de la escuela y fomenta su vínculo con la comunidad para asegurar que todos los alumnos concluyan con éxito su escolaridad, ya que se reconocen las ventajas de trabajar con diversas instituciones para propiciar mejores aprendizajes en los alumnos, se conocen estrategias para involucrar a las familias de los alumnos en la tarea educativa, además de que se entienden las formas para establecer una relación de colaboración y diálogo con los padres, madres de familia o tutores mediante acuerdos y compromisos.

Entre las deficiencias que se pueden observar se encuentran las relacionadas con la dimensión 4, la cual enuncia los indicadores de un docente que asume las responsabilidades legales y éticas inherentes a su profesión para el bienestar de los alumnos; en el indicador donde se reconoce que las expectativas del docente sobre el aprendizaje de los alumnos influyen en los resultados educativos, ya que en muchas de las ocasiones se tienen expectativas muy

altas y los padres no reconocen las limitantes de los niños, llegando a la frustración. Esto ha resultado una limitante.

Conclusiones

Tal y como se ha tratado de mostrar en el documento, el modelo por competencias y las reformas legislativas son el intento del gobierno de la república por alcanzar niveles más altos de calidad educativa en nuestro país.

A la distancia que el tiempo nos permite, podemos ver cómo se han ido entretejiendo estos dos grandes rubros que componen nuestra realidad educativa. Por un lado tenemos la presencia de un modelo por competencias, donde uno de los principales problemas en cuanto a su aplicación es la confusión y, aunque parezca paradójico, la enorme cantidad de información de distintos autores respecto al tema que provee varios puntos de vista; para empezar desde su concepto, así como su incorporación al currículo y, por supuesto, la evaluación de las mismas. Esto se debe en gran parte a que el enfoque por competencias tiene muy poco aplicándose en todo el mundo, por lo cual la experiencia en la resolución de problemas de aplicación sea muy poca; es decir, su curva de aprendizaje está cuesta arriba.

Por otra parte tenemos la reforma educativa. Este paquete de reformas al artículo tercero constitucional, promulgación de leyes secundarias como la Ley General del Servicio Profesional Docente y poner a rango constitucional al Instituto Nacional para la Evaluación Educativa, todo este aparato con el fin de garantizar la idoneidad de quienes ejercemos la docencia, el ingreso, reconocimiento, promoción y permanencia, así como los parámetros de los mismos que guían la evaluación del servicio docente.

Sin embargo, ambos factores, el modelo por competencias y la reforma educativa, impactan y se unen en un mismo punto: el docente frente a grupo. Es este quien tendrá que adaptarse a los nuevos cambios y tener una cultura tendiente a la profesionalización de manera más sistematizada, o por lo menos diferente a la que estamos acostumbrados.

Desde mi opinión como docente, como trabajador, como padre de familia y como agremiado a una casa sindical, el problema principal con la actual reforma no es la evaluación o el modelo por competencias, o las innumerables tareas que parten del plan de mejora, ni tampoco las miles de horas extras que cada maestro y maestra le aportan al año al sistema educativo nacional; el principal problema se resume en una sola palabra: "permanencia", pues se está apostando al éxito de la reforma educativa a la acción en solitario del docente y a rescindirle de sus servicios si ya no se le considera apto. Este miedo del que pocos hablan, pero que es un sentir latente entre los docentes, ha generado que unos opten por hacer grupos de estudio más o menos organizados y otros le apuesten a que tal vez nada pase; esto solo ocasionará ejer-

cicios individuales y poco a poco se perderá nuestra identidad gremial. Tal vez soy parte de esta natural resistencia al cambio y solo con el paso del tiempo y de las evaluaciones podremos irnos acostumbrado a esta nueva forma de trabajo, por lo menos hasta que el país se reinvente, como es acostumbrado con la llegada de cada administración federal.

Referencias

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.* (2013). México.
- INEE. (2014). *Perfil, parámetros e indicadores.* México: Instituto Nacional de Evaluación para la Educación.
- OCDE. (2010). *Acuerdo de cooperación México-OCDE para mejorar la calidad de las escuelas mexicanas.*
- PÉREZ RUIZ, A. (2014). La profesionalización docente en el marco de la reforma educativa en México: sus implicaciones laborales. *El Cotidiano*, 113-120.
- POLA, D.M. (2009). *Análisis de las políticas para maestros.* México.
- SEP. (s.f.). *El nuevo modelo educativo. En educación básica, ¿qué es hoy lo básico indispensable?* México.