

## 5) EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

### ANTECEDENTES

Como docente de Tecnología, en el estudio del éxito de las organizaciones que desarrollan tecnología como extensión de las habilidades del cuerpo humano, podemos darnos cuenta que el primer paso es el sentimiento de PERTENENCIA, sentimiento que al día de hoy muchos docentes no tienen, algunas de las posibles causas son:

Tienen que trabajar en dos o más escuelas por menos de 30hrs.

La distancia que recorren de su domicilio al centro de trabajo es larga en promedio de 90 minutos hasta 180 minutos.

Debido a los salarios bajos a nivel docencia se tiene un segundo trabajo que no tiene nada que ver con la docencia.

El 70% de los docentes no toman cursos debido a que tienen más de un trabajo y el desgaste físico y emocional es exhaustivo.

Los docentes no toman curso porque no se tiene derecho a escalafón por no pertenecer al catalogo Escalafonario p.e. PROFESORES DE INFORMATICA (COMPUTACION) Y RED ESCOLAR, porque para la SEP no existen estos maestros o no se cuenta con una plaza base para poder ejercer el derecho constitucional del art.123 de tener un plan de carrera AUNQUE EN EL PLAN DE ESTUDIO SE PLANTEAN LOS ESTANDARES DE HABILIDADES DIGITALES.

Existen cursos excelentes impartidos por particulares y universidades públicas, pero no tienen valor escalafonario o de carrera magisterial y los que son de carrera magisterial dejan mucho que desear y no se les da una evaluación continua para su mejora.

No existe una detección de necesidades del docente para su mejora continua por que no existe una evaluación EFICIENTE Y EFICAZ, en el salón de clase, no por clase si no por la obtención del aprendizaje esperado en el programa de estudio.

En mi experiencia de 12 años de trabajo en iniciativa privada en empresas de telecomunicaciones como TELMEX, AVANTEL, MAXCOM aprendí que lo principal es el AMOR A LA CAMISETA, el trabajo por objetivos, la visión de un equipo, salario competitivo, "EL CLIENTE ES PRIMERO", porque gracias a él tengo empleo, la misión y visión se la sabe desde el que nos recibe en la puerta hasta el Director General. EL DIRECTOR GENERAL ES EL PRIMERO EN SERVIR Y PROPICIAR EL CAMBIO.

En Carrier Transicold de México, tuve la oportunidad de trabajar en la implementación del Sistema de Calidad ISO9001, en donde pude observar que para que exista un verdadero cambio a la "CALIDAD" el primero en estar capacitado es el Director General hacia lo que el quiere obtener de acuerdo a sus necesidades, asesorado por consultores expertos en la materia, con un seguimiento continuo y permanente.

Tristemente en mis 5 años en la Escuela Secundaria Diurna 105 Turno Vespertino me he dado cuenta que no existe nada de esto, la falta de pertenencia se presenta principalmente en los docentes egresados de la NORMAL, porque "ES SU DERECHO EL TRABAJO", cuando en el mundo real el trabajo se gana, y mientras más se prepara un docente, más obstáculos ponen en el camino porque si uno lo hace los demás tenemos que hacerlo y eso no está bien.

La falta de AMOR si de AMOR a la profesión docente, ahora se hace porque no me queda de otra la vida, la apatía, porque cuando daba iniciativas para la mejora o trabajo continuo de un curso que tome, los primeros en negarme la oportunidad son los directivos, "PARA QUE SEMETEN EN PROBLEMAS"

El que los puestos directivos estén dados por comisiones a personal que no tiene la capacidad y capacitación necesaria, provoca la falta de interés y pertenencia impidiendo en gran medida la docencia colaborativa.

Los directivos no son administradores y el proceso de implementación de un sistema de calidad para obtener la calidad educativa es una misión imposible porque solo entienden que deben llenar formatos y sacar fotos pero al día de hoy no

entienden que finalidad tiene, y solo es una carga administrativa que imponen a sus docentes y se descuida la formación de los adolescentes.

Estos puntos antes mencionados, son con base a mi experiencia y las encuestas realizadas con base a los estándares establecidos en el MEGE para la elaboración del PETE en mi centro de trabajo.

- i) Docencia colaborativa. Cómo asegurar la construcción en cada escuela de un colectivo docente fuerte y profesionalmente sólido. Qué le corresponde a los propios docentes.

Cursos dentro del centro de trabajo en horario de trabajo con el colectivo docente completo para desarrollar un plan de trabajo de pertenencia y búsqueda de un objetivo en común "CALIDAD EDUCATIVA" dar a cada individuo lo que necesita para ser un ciudadano responsable que aplique los valores establecidos en el plan de estudios 2011(un pero son maestros que tienen más de dos escuelas)

- ii) ¿Qué andamiaje de apoyo requieren los colectivos docentes para poder avanzar en su desarrollo profesional?

Motivaciones acceso a escalafon, carrera magisterial y un verdadero plan de carrera, los jefes de clase son de gran ayuda para la mejora de la docencia, siempre y cuando sean docentes que llegaron por sus meritos y no comisionados.

Esta información debe llegar a los docentes de forma oportuna de forma masiva y no escalonada ya que siempre llega tarde y no se tiene las reglas claras.

- iii) ¿Qué instituciones deben conformar ese andamiaje de apoyo?

A los centros de maestros deberían de darles más atribuciones y más peso ya que se están desperdiciando en infra estructura y tuve la oportunidad de trabajar en uno de ellos y de verdad hay gente muy especializada en temas de interés a los docentes pero sus cursos la SEP no los toma encuentra ni para curricula.

- iv) ¿Cómo contextualizar la formación continua de los maestros?

A través de planes de carrera que se pueden desarrollar en los centros de maestros porque pueden implementar procesos para la detección de oportunidades de mejora desde preescolar hasta secundaria y sobre todo, no es lo mismo DF que Veracruz, ni siquiera el lo mismo Álvaro Obregón que Cuajimalpa o la Secundadria 68 Técnica que la Diurna 105 que están en la misma colonia.

- v) ¿Cómo establecer una oferta formativa externa a la escuela adecuada a las necesidades docentes?

Con base a un diagnostico por personal externo a la SEP ya que son objetivos y no sobre protectores o simuladores como los empleados gubernamentales