

Educación Indígena en el marco de inclusión y equidad

Elaboró: Antonia Flores García, correo electrónico xompite@hotmail.com, número de celular 7229012567, Estado de México, Sección 17

Justificación

En el Modelo Educativo actual se resalta la importancia del perfil docente de Educación Indígena cuya finalidad es formar niñas y niños indígenas y migrantes en el marco de equidad e inclusión. Educación indígena en su currículo tiene en sus líneas de acción la preservación de las lenguas originarias, sin embargo, en el Estado de México por las necesidades del servicio hace algún tiempo se contrató personal docente no hablante de las lenguas, debido a la escasez de maestros de los grupos originarios.

Con el examen de oposición para ingreso como docente en la educación indígena en cualquiera de sus niveles (inicial, preescolar y primaria) se hace casi imposible, porque, aunque se pasan los exámenes de conocimientos, no así el de lengua, por lo que el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, indicaba en sus resultados la no idoneidad de los aspirantes, dejando como única alternativa, la contratación de personal por tiempo limitado.

En la actualidad se encuentran varias plazas docentes, directivas y de supervisión sin ocupar o bien sólo por tiempo limitado, en otros casos, cubren los espacios de docentes faltantes en grupos con maestros becarios (beca de la estrategia de la inclusión de gobierno del Estado de México), estos últimos sin ninguna garantía labor como servicio de salud, prestaciones, sin formar antigüedad o de algún tipo de ascenso, y, sin embargo, su desempeño docente no es menos que de aquel maestro que tiene base o por lo menos una plaza por contrato limitado.

Consecuencia de lo anterior, cada inicio de ciclo escolar existe la incertidumbre si el docente con contrato 20 (tiempo limitado) continuará trabajando o no, por lo que

la organización escolar se ve afectada debido al cambio continuo de docentes, obstaculizando los planes a largo plazo que se tenga para mejorar el nivel educativo de las escuelas, porque hay que incorporar a los maestros nuevos a la cultura escolar y en algunos casos hace que se atrasen los planes o bien se tenga que empezar de cero.

Derivado de lo anterior, al no haber suficientes docentes de base, los materiales de apoyo para el docente son insuficientes, debido a que no son tomados en cuenta en algunas ocasiones los maestros de contrato y becarios, los últimos definitivamente no se consideran para acceder a los libros de apoyo o guías de ayuda (plan, programas, guías), repercutiendo en los niños que atienden porque algunos materiales didácticos destinados al proceso de aprendizaje de los alumnos.

En lo relativo a la actualización, la intervención docente adecuada pertinente y eficaz se encuentra en peligro, porque sólo se les permite a los docentes de base o de contrato asistir a actualizaciones y capacitaciones a que convocan las autoridades educativas, dificultando con ello el desarrollo profesional y académico de los docentes y nuevamente impacta directamente en el aprendizaje de los alumnos que atienden.

Existen esfuerzos aislados por parte de las supervisiones escolares por subsanar estas situaciones, a través de talleres y cursos pero que deben ser fuera de horario para no desatender la normalidad mínima, y que también repercute en los docentes con bajo salario, porque al no tener lo suficiente no se alimentan adecuadamente y eso hace que no se aproveche al máximo estos espacios académicos. Que, sin embargo, con todo lo anterior, hacen todo lo imposible por estar, porque es su único sustento económico.

Por lo que es necesario reconocer que todo docente trabaja en un contexto social y cultural particular, y en unas condiciones educativas y laborales específicas; es por ello que resulta importante poner en un momento al docente al centro de la educación con la intención que reconozca sus competencias para que las aproveche con la finalidad de ejercer calidad en su práctica pedagógica, no solo

como *profesionalización* porque se ha venido realizando, sino como *sistema*, de una manera articulada en beneficio a la diversidad de las comunidades que conforman las zonas escolares de la educación indígena

Planteamiento y desarrollo del problema:

A la falta de docentes con perfil adecuado para la educación indígena se dificulta el cumplimiento de los objetivos que la rigen, por lo que los docentes que son contratados por tiempo limitado o con beca se encuentran en una incertidumbre laboral al no contar con todas las prestaciones y servicios que todo trabajador de la educación debería tener.

Existe una carencia de plazas docentes para cubrir la demanda de cobertura, los edificios escolares en algunos casos se encuentran con carencias enorme de infraestructura, materiales didácticos para los alumnos, materiales de apoyo para el docente y poco acceso a los talleres o cursos de actualización de los docentes.

Al contratar docentes sin el conocimiento de las lenguas indígenas con desconocimientos de usos y costumbres de los grupos originarios, difícilmente podrán cumplir con los objetivos de la educación indígena: respeto a los pueblos originarios, preservación de la lengua indígena.

Propuestas de solución

1.- Que el examen de oposición se haga sobre conocimientos de la práctica docente y a los que logren pasarlo, se les dé un tiempo de gracia para capacitarse en el aprendizaje de la lengua indígena de la comunidad donde trabajen.

2.- Para el caso del punto 1 y de los docentes que ya están en servicio y no hablen la lengua indígena, se cree una dependencia de la Secretaría de Educación Pública que se ocupe de crear estrategias para que estos docentes se apropien de la lengua indígena, certificando la lengua indígena que aprendan.

La demanda es que se formalice la adquisición de la lengua indígena en los docentes, desarrollando habilidades lingüísticas por medio de una institución especializada y reconocida, garantizando que sea espacios académicos accesibles para los maestros de este nivel, siendo la Autoridad Educativa Local quien gestione, haciendo un seguimiento permanente para el cumplimiento académico, y al finalizar el trayecto formativo elegido por cada docente obtenga un documento oficial que ampare la preparación alcanzada.

3.- En lo sucesivo no se contraten maestros becarios y a los que se encuentran actualmente en ese punto, se les otorgue una plaza en contrato, bajo ciertos lineamientos que garantice su desempeño en las aulas, para mejorar su calidad de vida y desempeño profesional y académico, por consecuencia repercuta de manera contundente y directa en el desarrollo armónico y pleno de los alumnos que atienden.

4.- Creación de plazas, debido a que la existencia de alumnos en zonas conurbadas está creciendo y los docentes no son suficientes para cubrir la demanda de las escuelas.

5.- Si bien es cierto que la educación pública no debe perder su sentido nacionalista, tampoco debe olvidar la necesidad de respetar las características propias de los grupos indígenas.

6.- Por lo anterior, se hace necesario realizar actualizaciones dirigidas de manera puntual a educación a través de los Centros de Maestros, donde en la mayoría de ellos falta personal que haya trabajado con anterioridad en Educación Indígena y conozca el contexto para otorgar un servicio pertinente.

7.- Que se dote de material didáctico de apoyo al docente de manera suficiente para que todos los maestros tengan las herramientas necesarias al alcance y con ello mejorar los aprendizajes de los alumnos.

8.- Garantizar la mejora de los edificios escolares en razón de que la mayoría de las escuelas de educación indígena no cuentan con edificios seguros.

9.- La regularización de las funciones del personal que trabaja en las supervisiones escolares, debido a que, con la reforma educativa actual, la figura del asesor técnico pedagógico se pierda y se queda sólo en el título de responsable de programas que en la categoría de plazas no existe.

10.- Al que en el sistema educativo regular de la Educación Básica, Educación Indígena también cuente con promotores de Educación Física, Música e Inglés.