

¿ES POSIBLE CAPACITAR DOCENTES CON CALIDAD?

Dr. Hugo Díaz Díaz
Consultor Internacional

A inicios del presente año el Ministerio de Educación logró algo que pocos creyeron posible: cerca de 200 mil maestros de escuelas públicas aceptaron ser evaluados. La evaluación cubría aspectos relacionados a las áreas de formación de comunicación y lógico matemática, así como al conocimiento del currículo y la especialidad.

Uno de los ofrecimientos más relevantes hechos por el Ministro de Educación fue asociar las políticas de capacitación a los resultados de la evaluación. Estaba en lo correcto, pues por lo general las políticas de capacitación docente estuvieron definidas en función de lo que la tecnocracia de la sede central pensaba que era necesario para los docentes. La práctica reveló que esas decisiones iban por camino equivocado, pues en la mayoría de los casos, los docentes recibían una calificación que poco les servía para mejorar sus prácticas de trabajo en las aulas y, sobre todo, para mejorar los resultados que obtenían con sus alumnos.

La expectativa por un nuevo estilo de capacitación y por un entrenamiento más práctico y adecuado sobre lo que necesita el magisterio público fue elevada. No obstante, con el transcurrir de los meses el desencanto fue en aumento. Para muchos maestros, no hay casi diferencia en la calidad de los servicios ofrecidos por el cuestionado PLANCAD y lo que ofrecen las universidades estatales actualmente. Además,

el descontento es tal que en algunas ciudades hay maestros protestando resistiéndose a continuar asistiendo a los programas de capacitación docente.

¿Qué pasó? Son varios los elementos que contribuyen a tan lamentable situación. Veamos los tres principales:

1º El apresuramiento con que se llevó a cabo la capacitación. Entre el momento que se consolidaron los resultados de la evaluación de docentes y la ejecución de la capacitación hubo poco tiempo: insuficiente para definir contenidos diversificados en función de las necesidades regionales y locales. También insuficiente como para que las universidades que participan en la capacitación puedan reflexionar respecto de las estrategias y recursos más idóneos a utilizar.

2º Metas ambiciosas a nivel nacional y para cada universidad. Un número de docentes que las universidades deben de capacitar supera ampliamente las posibilidades de hacerlo con calidad. La meta nacional es de 70 mil profesores durante el 2007. Lograr la meta implica recurrir a capacitadores ajenos a la universidad: improvisar sus contratos y no siempre encontrar las calificaciones necesarias para alcanzar un estándar de calidad.

3º Horarios inconvenientes de

capacitación. Ciertamente es que los alumnos no pueden perder clases, pero obligar a los profesores a asistir a capacitaciones los días sábados y medio día los domingos durante más de cuatro meses, parece haber resultado contraproducente: más aún cuando encuentran que lo que reciben les es poco útil.

La experiencia de capacitación deja muchas interrogantes. Lo primero que habría que preguntarse es: ¿cuántos docentes puede capacitar el país con calidad? Con seguridad, empleando los sistemas convencionales de capacitación, menos de 10 mil. Proponerse una meta de 70 mil es altamente riesgoso pues no todas las universidades públicas, en especial, sus facultades de educación, alcanzan un estándar de calidad aceptable. No era difícil imaginar otros resultados.

También habría que preguntarse si la capacitación debía iniciarse en mayo o si no hubiera sido mejor dar más tiempo para resolver los múltiples problemas de organización, programación académica, logística y otros que las universidades estatales tuvieron que enfrentar. Empezar la capacitación en el segundo semestre, hubiera permitido asegurar mejores posibilidades de éxito.

¿Tiene previsto el Ministerio de Educación medir los impactos de esta capacitación en las prácticas de los profesores en las aulas? Sería recomendable, pues, los recursos invertidos en esta acti-

vidad han sido considerables y debería llos preocuparnos por el buen uso del escaso presupuesto.

¿Cuánto afecta una cuestionada capacitación en el futuro de procesos, col110 en la evaluación del desempeño? Es posible que si el Ministerio opta por efectuar una evaluación similar a la realizada a principios del 2007 no cuente con un nivel de asistencia como el alcanzado en la primera evaluación. Adicionalmente, habría que analizar si el enfoque de evaluación es el pertinente. ¿,No sería mejor evaluar las buenas prácticas docentes? Esto es lo que se practica en la mayor parte

de países de América Latina y 'es lo que genera menos res istenc ias.

Está prevista la participación de las universidades privadas en la capacitación de docentes. Si no hay un filtro que distinga a las mejores del resto y si no se toma en cuenta la experiencia de estos primeros meses. poco se avanzará en la solución de los problemas y las críticas a la capacitación aumentarán.

En conclusión, sería importante que el Ministerio de Educación aprenda de una vez por todas la lección. Hay que dejar de improvisar y preocuparse más por la

calidad de la capacitación que por la cantidad de docentes capac i- tad os.

De otro lado, convendría explorar otras modalidades de capacitación docente. Las nuevas tecnologías ofrecen alternativas y recursos poco exp lorados , enfoques de capacitación más atractivos. la posibilidad que los profesores organicen su tiempo de capacitación durante sus horas libres de la semana. así corno mayor cobertura y costos menores. La capacitación on line alcanza cada vez mayor prestigio y en los países desarrollados empieza a competir con la capacitación presencial.