

UN PROYECTO DE EDUCACION DEL DOCENTE
PARA ENFRENTAR EL NUEVO MILENIO

LIC. BAYARDO MEJIA

INTRODUCCION

Nada más importante para una época como la que estamos viviendo para pensar y promover cambios sustanciales en el campo educativo.

Reconocemos que no puede hablarse de mejoras a nivel general en un país, si sus sistemas educativos no apoyan ese cambio, si estos no muestran en su organización y ejecución el saber hacia donde estos se dirigen y que se pretende alcanzar con ellos. Quizá el dilema sea responder a preguntas como, ¿qué es lo que se quiere hacer? ¿qué tipo de ciudadano necesita el país para prosperar en todos los campos del accionar humano? ¿qué perfiles debemos llenar?, qué es lo que la Universidad a través de sus graduados aporta o puede aportar?.

La problemática social de nuestro país requiere que su recurso humano esté debidamente capacitado para enfrentar con seguridad y decisión lo que esto significa.

Necesitamos instituciones educativas que puedan ofrecer oportunidades de aprendizaje que hagan que los estudiantes se sientan profesionalmente preparados para participar en los cambios sociales, políticos y económicos, a los que la época nos lleva queramos o no. Para esto, este trabajo presenta una propuesta sencilla dividida en 3 aspectos que son:

I. El planteamiento de la necesidad de un Curriculum que no solo esté acorde con los tiempos sino que esté claramente conocido por todos los maestros que intervienen en la preparación de un nuevo profesional. ¿Tienen todos clara la oferta que la institución le hace al país?, del número de maestros entrevistados en las distintas materias de la carrera, todos tienen claro la habilidad técnica; nadie duda para qué contabilidad I, pero cuáles son las habilidades que refuerzan, como la materia que se da, fortalece o propicia una ideología o una acción política, ¿para qué necesitamos este tipo de profesional? (casi ninguno puede explicarlo).

II. Un vez establecido el perfil, la EVALUACION a nivel académico debe siempre ser eminentemente formativa congruente al método de enseñanza y en el nivel de procesos de pensamiento adecuado a lo que la materia hace. Su carácter es básicamente retroalimentador.

¿Se logró en la medida que queríamos? Si no, ¿Por qué? Y qué debemos hacer para rectificar?

III. La necesidad de una constante capacitación al docente; la inversión que las Universidades y sobre todo los colegios profesionales debieran de hacer para mantener a sus afiliados debidamente entrenados para hacerle frente a las necesidades de la profesión y de su congruencia con las necesidades del país.

I. Organización Administrativa y Metodológica.

¿Hacia dónde se orienta el esfuerzo docente?

¿Qué tipo de habilidades y destrezas estamos formando?, reforzando o iniciando?

¿Cómo está logrando nuestra labor desarrollar una estructura Político-Ideológica en el estudiante y que naturalmente responda a la intención institucional?

En una encuesta pasada a 365 docentes universitarios del país se les preguntaba si conocían o no, los objetivos de sus programas, el 80% contestó que sí; pero al preguntar si conocían los objetivos del currículum del que su materia formaba parte solamente el 45% contestó que sí; y a la pregunta de si conocían la filosofía y política de su correspondiente institución, el 20% contestó que si creían conocerla. Esto, en mi opinión, debilita el esfuerzo institucional por formar el estudiante, pues aunque se trate de un excelente docente en su especialidad, entusiasmará al estudiante en eso, su especialidad, dando como resultado uno de los hechos más dramáticos en la carrera universitaria y es que aprendemos de manera atomizada. El conocimiento no se integra para dar el tipo de formación tanto académica como ideológica – que incluye naturalmente el aspecto ético profesional –que las instituciones educativas seguramente buscan garantizar. Partiendo de esta

idea, todo docente en la medida de lo posible debe respetar la siguiente cadena operacional.

- Partamos de lo que la sociedad necesita y lo que el país considera apropiado y relevante para su desarrollo; se supone que la Universidad establece de alguna forma esa necesidad. (Tiene por ejemplo, lo que la Constitución de la República dice al respecto de la educación en general)
- Conociendo estos elementos la Universidad estructura su filosofía y sus objetivos generales, ofrece formar un profesional que encaje no sólo en la visión global de desarrollo, con un instrumental académico-intelectual sino también con una supuesta capacidad para modificar, en consonancia con las necesidades del país, sus estilos de trabajo para que estos se ajusten al medio en el que se desenvuelve.

En este momento la Universidad está respondiente – o tratando de responder- a la pregunta clave que es ¿cuál es el tipo de profesional que contribuirá significativamente al desarrollo del país? Y en esta respuesta no debe pensarse en acciones “heroicas” o “dramáticas” sino “simplemente” en una acción ético-profesional que se desprende de manera natural de lo que este personaje ha aprendido en las aulas universitarias.

- Esta filosofía, nutre y da razón de ser a sus distintas facultades. Cada facultad establece sus objetivos y su razón de ser, la que naturalmente está en consonancia con los de la Universidad y que su particularización dentro de ella depende de lo que cada facultad va a ofrecer y preparar.
- Una vez establecido esto, se prepara el currículum correspondiente del cual forman parte –entre otras cosas- los programas. El currículum debe determinar claramente cuáles son sus objetivos y debe cuidar que haya una relación bien establecida entre los programas correspondientes (vale aclarar que estoy hablando de los programas que se dan por materia en los X años que se necesita para completar la carrera).

En este punto debemos estar alerta al hecho de que todas nuestras acciones dentro del marco curricular producen un efecto de tipo primario o secundario. Primario cuando hay una intención establecida previamente en nuestro actuar como docentes y secundario cuando no hay una intención pero el estudiante reconoce una conducta particular y se acopla a ella. Por ejemplo, el maestro (a) de una materia deja tareas que son devueltas calificadas en dos días y otro maestro deja tareas que nunca devuelve; los alumnos (as) se percatan de esto y actúan en función de cada uno de ellos, saben que al segundo maestro pueden darle cualquier escrito, pues la

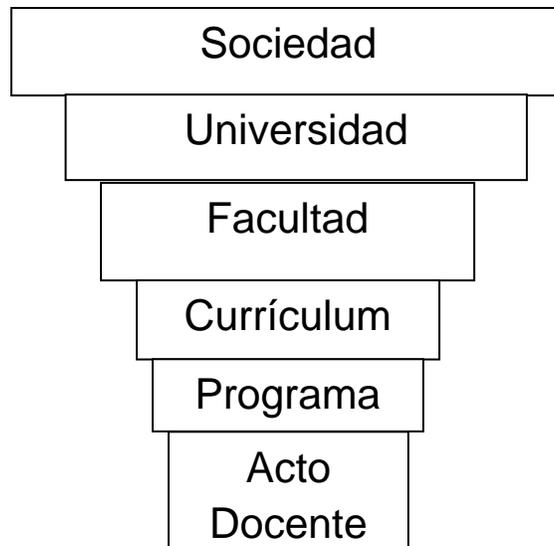
probabilidad de que lo lean es baja. El problema de esto es lo que en realidad se está estimulando, que es algo así como: depende para quién es la tarea y no el valor que la tarea tenga en la preparación formal de un profesional.

Luego, la elaboración de los programas de las distintas asignaturas – y que suele ser a lo que más atención se le da- que deben ser establecidos, no sólo en el aspecto de contenidos, sino desde sus objetivos las habilidades y destrezas que habrían de reforzarse.

Todo programa no debe ser simplemente un listado de contenidos, debe también señalar sin lugar a dudas qué es lo que éste hará en la formación total del profesional y cómo la experiencia académica ayudará a formarlo de manera integral.

La última fase es la acción docente, lo que le he llamado el “acto educativo.” En esta acción regularmente el maestro tiene bien trazados sus objetivos y se espera que siempre reconozca lo que la acción diaria de clase le dará como resultado. Nada puede ni debe quedar al azar, o a la inspiración del día, nuestras acciones producen un efecto. Por ejemplo, el no asistir a clase según horario, suele indicarle al estudiante que no estamos interesados en la materia o que no nos interesan ellos.

Gráficamente la cadena queda representada así:



Todo docente debe siempre reconocerla para asegurarse de que su labor está, no solo apoyando la formación de nuestros recursos humanos – que en realidad es lo máspreciado-, sino formando parte de un todo que tiene un fin bien establecido.

Si la institución educativa no se preocupa por informar a todos sus componentes acerca de su función y cómo ésta contribuye a alcanzar la oferta, es muy difícil que ese recurso humano, producto de su labor, haga –profesionalmente hablando- lo que se espera de él.

Sería muy interesante el realizar una evaluación que nos permita verificar se el egresado se ajusta al perfil de salida que supuestamente tiene la Universidad. No olvidemos lo que la

encuesta nos dio como resultado. El 100% conoce los contenidos del programa, el 80% los objetivos de éste, el 45% los del currículum del cual el programa es parte, y el 20% la filosofía de la institución. Otro aspecto importante de señalar es que el 90% de los docentes encuestados son profesores horario, sus contratos de trabajo son para dar alguna o algunas clases específicas y esto se tomará en cuenta para el momento de la propuesta de capacitación.

Aprender es un proceso que requiere que se respeten sus correspondientes etapas para lograr efectivamente el aprendizaje para el cual han sido diseñados.

No olvidemos que si nuestra intención es el desarrollo o fortalecimiento de un pensamiento analítico y crítico, nuestras acciones deben encaminarse a eso y debemos poder afirmar con seguridad y certeza qué y cómo, desde nuestra cátedra, lo estamos logrando.

Es difícil establecer el sentido de nuestra labor si no reconocemos bien la cadena administrativa y metodológica, y un aspecto

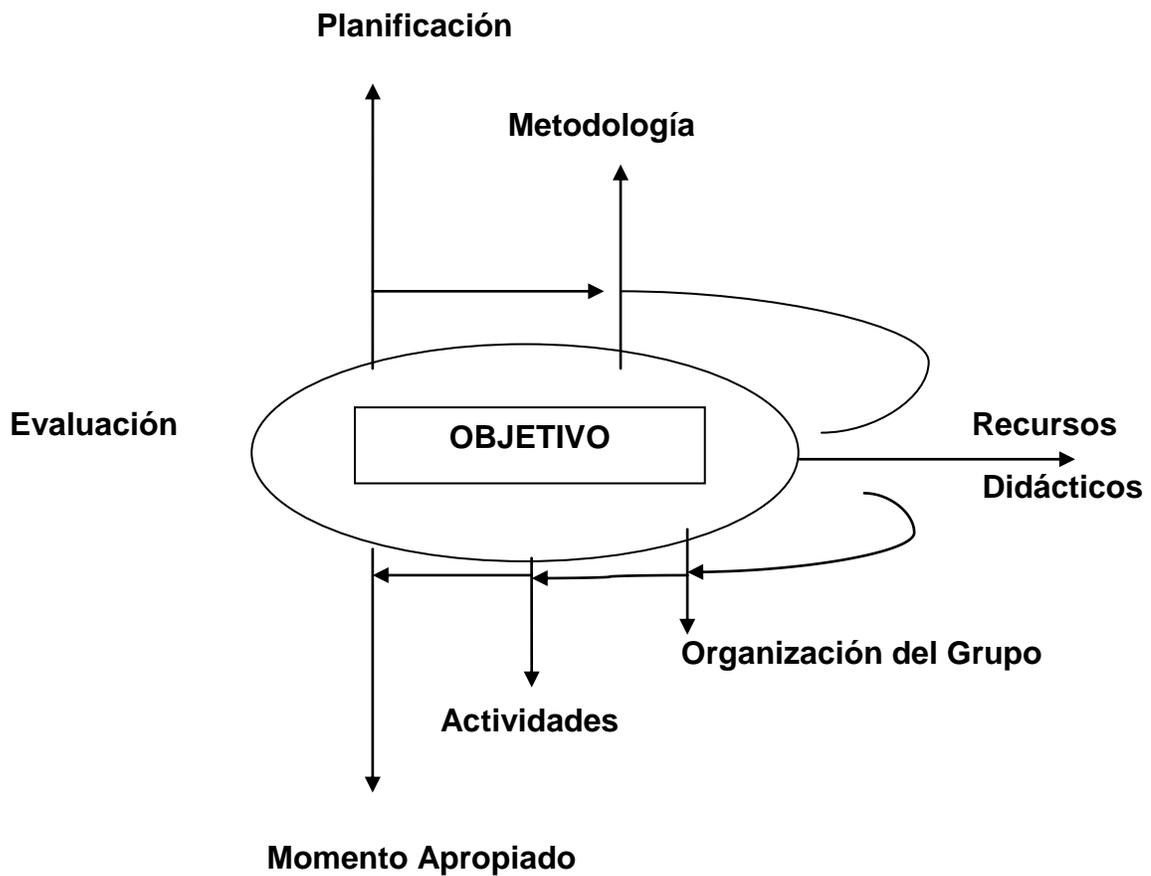
importante es que aunque se sea un excelente docente, la acción aunque buena, será aislada.

Todo esto es para tomarse en cuenta en los planes de capacitación y mejoramiento del recurso humano

II.El papel real de la EVALUACION

Curiosamente se volvió tradicional el que cuando se habla de evaluación, casi siempre se piensa en exámenes. De la muestra encuestada el 62% señaló que evaluar se refería a exámenes y que el fin de estos exámenes era dar una nota que clasifica a los estudiantes y que ayuda para, objetivamente, decidir quién aprueba y quién no.

Esta idea debe cambiar de manera radical. Un objetivo es una declaración que me orienta hacia lo que quiero alcanzar con mis acciones, nunca constituye una camisa de fuerza, sólo me indica a dónde quiere llegar. El diagrama que aparece a continuación me explica el papel real de la evaluación.



A partir del objetivo, el cual está orientado por la filosofía institucional y que está también apoyado por la existencia de perfiles terminales a corto y/o largo plazo, podremos y quizá debemos llevar la planificación, decidir acerca de la metodología que queremos usar, buscar los recursos didácticos, organizar al grupo, buscar actividades apropiadas, decidir acerca del momento apropiado para desarrollar la

actividad y por último (en el diagrama, pero no en la ejecución) la **evaluación**.

El fin primordial de la evaluación es eminentemente formativo, su función debe ser retroalimentar constantemente la acción para asegurarnos de la dirección que llevamos. La evaluación debe ser una actividad constante (y no sólo de lápiz y papel) y lo suficientemente apropiada para determinar si hemos alcanzado o no el objetivo y en qué medida. Si ésta nos satisface continuamos, pero si no, entonces debemos rectificar, debemos asegurarnos de dónde es necesario corregir, reforzar, quitar o dejar igual. La evaluación debe permitir que el mismo estudiante sepa qué es lo que no ha aprendido y por qué; así podremos reconocer en dónde fallan los estudiantes y en dónde fallamos nosotros.

Por esto es importante establecer que Evaluación y Medición no son sinónimos. La elaboración de instrumentos para medir debe ser congruente con el estilo de enseñanza que se usa. La evaluación

debe permitirnos decidir si estamos listos o no para la siguiente etapa.

Cuando hablo de congruencia entre el estilo de enseñanza y el estilo de medición que uso para tomar decisiones (evaluación) me refiero a que si en la actividad académica no hay oportunidad de practicar la expresión oral como instrumento de comunicación, no debo hacer “exámenes” orales pues, aunque parezca extraño para el ámbito universitario, el pedirle a alguien que se exprese oralmente sin previo entrenamiento lo inhibe a menos que ya posea la habilidad, lo mismo sucede con la expresión por escrito. No son ningún secreto las dificultades de redacción que tienen los estudiantes universitarios y no sólo cuando ingresan sino incluso cuando están por graduarse. (Que gran problema suelen ser las famosas tesis).

En esta parte nos queda muy claro que en términos de medición también aparece la necesidad de “entrenarnos” en la elaboración de instrumentos apropiados, en la encuesta mencionada, el 98% dijo no haber recibido ningún tipo de entrenamiento para la elaboración de

estos. (Es simplemente sorprendente, nuestros colegas han hecho exámenes respondiendo a su intuición y su buena voluntad)

¿Cómo entonces sabemos que realmente nuestro trabajo va por el camino correcto? Quizá la respuesta esté al final del artículo, y claro tal vez no la única, pero debemos hacer algo al respecto. Aunque discutible, una clase de matemática para un Ingeniero no tiene el mismo sentido que para un Economista, o un Contador, o un Sociólogo aunque alguien pueda argumentar que $2 + 2 = 4$ para cualquiera y claro, sería interesante ver si es así o no.

Permítame ahora enfocar un punto crucial y de mucha atención, ¿a qué me refiero al hablar de congruencia entre el proceso de medir o evaluar y el estilo de enseñanza que el maestro usa? pues bien, la mejor manera de plantear la respuesta es utilizar una parte de la taxonomía de Bloom, (No es la única ni la más moderna pero muy útil para entender el problema) en su Nivel Cognoscitivo, este tiene los siguientes subniveles para el desarrollo de destrezas del

pensamiento. (Estos están establecidos para la elaboración de objetivos)

1. Conocimiento
2. Comprensión
3. Aplicación
4. Análisis
5. Síntesis
6. Evaluación

En este caso lo primero que hay que reconocer es la existencia de una jerarquía. No podemos estar en un nivel sin haber pasado por el que le antecede, esto significa que en cada nivel, el proceso mental para desarrollar la habilidad requiere de mayor tiempo. Si nuestro interés es desarrollar la capacidad de Análisis, debemos asegurarnos de que los procesos que le anteceden ya están desarrollados, de lo contrario será difícil lograr que el estudiante esté capacitado para analizar. Pero el punto en realidad es que **enseñamos en un nivel y evaluamos en otro**, provocando frustración tanto en el alumno como

en el mismo docente. Cuando estamos en etapa de mediación (exámenes) los alumnos suelen preguntar, ¿qué viene en el examen? ¿de qué parte nos examinará?, de donde a donde estudiamos? Y cuando ya pasaron el examen afirman “esto no lo vimos en clase”, esto es la señal de que no se está claro lo que supuestamente deben aprender.

Por ejemplo, en una clase un maestro explica lo que significa el “encaje bancario” y también lo que significa la “devaluación de la moneda” y la “inflación”, los términos son explicados en términos de sus definiciones y se dan varios ejemplos, pero cuando se mide si han aprendido los términos o no, se les hacen preguntas como, “explique brevemente el impacto que causa en el encaje bancario una devaluación prematura de la moneda y como esto influye en la inflación de precios en el mercado”

En este tipo de medición estamos pidiendo mostrar una habilidad que no fue estimulada ni desarrollada en clase. Por eso los estudiantes suelen afirmar que los exámenes siempre traen preguntas de temas

que no se han trabajado en clase. A una muestra aleatoria de 275 estudiantes se les preguntó cuál era la dificultad que más tenían para responder un examen y el 75% respondió, entre cuatro cosas más que “siempre se preguntan cosas que no hemos entendido bien y que no hemos visto en clase”. Claro una afirmación de este tipo molesta a los docentes porque parecería “injusto” hacer eso y los maestros muestran evidencia de que sí son temas vistos en clase, pero lo que sucede es lo que al principio de la sección decíamos y es que se trabaja en un nivel de procesos mentales y se evalúan en otros. No hay una mala intención, es simplemente el suponer que podemos pasar de un nivel a otro sin previo entreno.

Debemos estar seguros, en la medida de lo posible, de que nuestras actividades efectivamente desarrollan la habilidad, la destreza o los valores que buscamos.

III.Capacitación ¿Para qué?

De los maestros que se mencionaron al principio, únicamente el 15% manifestó haber participado en alguna capacitación docente y explicaron que además de ser maestros horario, las instituciones para las que trabajan no ofrecen mayores oportunidades para capacitarse en el campo docente, aunque si tienen más oportunidad de participar en capacitaciones de sus correspondientes especialidades.

El desarrollo y mejoramiento del recurso humano debe ser nuestra principal preocupación, invertir tiempo y dinero en el mejoramiento profesional docente de los profesores universitarios (naturalmente que no sólo ellos) quizá sea lo que mejor rendimiento “ganancial” propicia.

Debe formarse una escuela para maestros en servicio, que podría ofrecerle a los docentes de cualquier Universidad los programas de capacitación o de Reingeniería y a la cual llegaría las necesidades del Sector de Educación Superior. La otra posibilidad es que cada Universidad organice su departamento de “actualización profesional”

apoyado por las organizaciones profesionales correspondientes (Colegios Profesionales). La mayoría (si no todas) de las Universidades nacionales tienen sus momentos pedagógicos y mi propuesta es la siguiente en términos de la temática a trabajar.

1. Un curso que explique y sensibilice en términos de cuál es la filosofía y objetivos de la Institución. Qué es lo que ofrece. El planteamiento de sus perfiles terminales y cómo está respondiendo a las expectativas del País.
2. Como complemento del anterior, un curso que explique qué es lo que se espera del docente, qué tipo de habilidades y destrezas se refuerzan, qué valores éticos se fortalecen y cómo su materia apoya al desarrollo profesional de la persona.
3. Un curso con seguimiento sobre evaluación y medición.
 - Cómo escribir objetivos.
 - Este integra técnicas de elaboración de instrumentos para medir el rendimiento académico.
 - Distintas formas de evaluar y no solo las de lápiz y papel.

- El significado de las calificaciones.
- Cómo aprovechar los momentos de rectificación.

4. Ética profesional del docente.

5. Tecnología Educativa, sus avances y lo útil.

6. Investigación y Docencia. El por qué y el para qué del trabajo docente.

Esta propuesta no contradice los programas de nivel superior (maestrías) que algunas Universidades ofrecen, creo que los complementan y ayuda a que los maestros puedan sentirse apoyados de manera institucional. Muchas otras ideas estoy seguro que hay, la preocupación que muchos colegas manifiestan y que se traduce en acciones concretas alivia la carga, pero no es suficiente.

Aunque los tiempos para Guatemala han sido casi siempre difíciles, el actual es un reto profundo para quienes participamos en la labor docente, no podemos evitar el vernos involucrados en la corriente de “desarrollo” de estos tiempos; el país necesita que sus profesionales actúen conscientes de su futuro y de las necesidades que hay que

satisfacer. Lo mejor que podemos hacer es ofrecer nuestro trabajo y esfuerzo de apoyo para el cambio.

Compete a cada uno de nosotros decidir si queremos ser simplemente testigos de lo que pasa o si queremos ser actores del cambio.

Bibliografía

- Bruner, Jerónimo, El proceso educativo, Ed. Paidos Buenos Aires; 1973.
- Bruner Jerónimo, Actos de Significado. Más allá de la revolución cognitiva, Alianza Editorial Madrid, 1991.
- Flórez Ochoa, Rafael, Hacia una Pedagogía de Conocimiento, Ed. Mc. Graw Hill, 1994.
- Gardner, H. La nueva ciencia de la Mente. Historia de la Revolución Cognitiva, Ed. Paidos, Buenos Aires 1987.

