

Lo que hay que hacer en educación (II)

Por: Mariano Herrera

En un artículo anterior en esta misma página, inicié una serie de planteamientos acerca de lo que la sociedad venezolana debería apoyar para mejorar la educación formal en Venezuela. En particular me referí a 4 factores: hacer atractiva la profesión docente, clarificar las competencias profesionales, hacer atractiva la escuela y saber cómo vamos.

Hoy voy a desarrollar un poco más el primero: ¿Cómo hacer atractiva la profesión docente?

La realidad

En la actualidad, la docencia como profesión no es atractiva. Quienes egresan como bachilleres con buen promedio y pueden acceder a la universidad con posibilidades de ser aceptados en cualquier carrera, no escogen la educación como profesión. Por lo tanto, quienes sí terminan estudian para ser docentes, no son los mejor formados en bachillerato y probablemente no seleccionaron la carrera por interés genuino sino más bien por “defecto”, es decir porque sólo allí tienen posibilidades de ser admitidos. Esto es una realidad dura, difícil de asumir y quizás desestabilizadora para los docentes en servicio. Pero peor es no aceptar la realidad tal y como es.

Visión de carrera

En el artículo anterior, mencionábamos como factores que podrían hacer atractiva la profesión, las condiciones de trabajo es decir, el salario, la infraestructura, el clima institucional, la robustez normativa y funcional de las escuelas, entre otros. También mencioné la “visión de la carrera” Sobre esto último quisiera detenerme.

La duración de la carrera y la carga horaria

La carrera docente actualmente consiste en ejercer en aula durante los 25 años que se necesitan para llegar a la jubilación. Son muchos años frente a alumnos durante al menos 5 horas diarias y cerca de 180 días al año. Eso como mínimo, porque muchos docentes trabajan doble turno, lo cual aumenta el número de horas diarias frente a alumnos. Estas horas son las únicas que se cobran y, todo lo que se requiere para hacer bien el trabajo, sólo puede hacerse en horas no laborales. Es decir, después del trabajo es el único momento en que los docentes pueden dedicarse a lo más importante quizás, que es planificar, preparar materiales y actividades, evaluar, corregir. Este es pues un aspecto de la carrera que la hace poco atractiva y, cuya consecuencia es la improvisación y la falta de competencias profesionales en las aulas.

El horario y las condiciones de trabajo

De modo que una de las maneras de mejorar las condiciones de trabajo es que los docentes dispongan de horas diarias de trabajo, remuneradas, que les permitan planificar, trabajar en equipo, evaluar, atender casos especiales, etc. Este cambio simple, contribuiría mucho con la mejora de las condiciones de trabajo, y, por ende, con un mayor atractivo de la carrera.

Reformas del sistema educativo o el para qué de la descentralización

En el mismo sentido de mejorar el atractivo de la profesión, propongo aquí una visión de la carrera que exige mayores cambios en el sistema educativo. Se trata de que en cada municipio, que agrupa en teoría un promedio de entre 40 y 100 escuelas (todas dependencias incluidas), exista una organización oficial experta que acompañe, supervise, planifique y evalúe el funcionamiento de esas 100 escuelas. Es decir que en los municipios existan equipos técnicos de alto nivel, que detecten necesidades y proyectos de mejora de las escuelas, y se organicen eficazmente para responder a esas necesidades y a esos proyectos. En pocas palabras, que en los municipios existan al menos seis equipos de trabajo que garanticen:

- 1) Una planificación, con información estadística, que prevea el crecimiento demográfico de la población en edad escolar del municipio, y el crecimiento interanual de aulas y de docentes necesarios en cada grado.
- 2) Una supervisión que garantice el cumplimiento de los objetivos curriculares y de las metas nacionales en cobertura y calidad de la educación y ayude a las escuelas y a sus directores a organizarse para mejorar de manera permanente.
- 3) Una actualización y un seguimiento profesional que ayude a directores y docentes a identificar problemas pedagógicos y sus causas y a seleccionar cursos y técnicas pedagógicas para solucionar los problemas y lograr la superación profesional de los docentes y el rendimiento escolar de los alumnos.
- 4) Un sistema municipal de información y evaluación que mantenga las estadísticas sociales y educativas actualizadas cada año y que diseñe y seleccione sistemas de evaluación de los aprendizajes de los alumnos y del funcionamiento de las escuelas.
- 5) Un sistema de infraestructura con capacidad para garantizar la construcción y el mantenimiento de la planta física y la dotación mobiliaria y tecnológica en todas las escuelas del municipio. Este equipo podría estar vinculado con la gobernación de cada uno de los 24 estados, que serían los responsables de ejecutar las obras y las dotaciones.
- 6) Equipos interdisciplinarios para los servicios sociales y psicológicos de apoyo al docente y a los alumnos y sus familias.

Estos serían algunas de las funciones y responsabilidades de los municipios que por supuesto requieren de autonomía funcional y presupuestaria suficiente. Esta es la razón de ser de una descentralización administrativa y pedagógica desde el Estado central hacia los municipios. Pero lo que me interesa hacer notar es que esto le abre perspectivas a los docentes para tener una visión de su carrera, partiendo del trabajo en aula y abriendo un itinerario profesional que podría desembocar, al final de la carrera, con niveles óptimos de experiencia y formación, en responsabilidades en alguno de los equipos municipales antes descritos.

Sabía usted que...

...hay escuelas que apenas tienen 90 días de clase en todo el año escolar?

...los suplentes pueden ser hasta la mitad de los docentes durante una semana en algunas escuelas oficiales?

...con frecuencia los suplentes no tienen el bachillerato completo?