

Estrategias de Formación Docente en el Departamento de Caquetá

Para hacer un recuento acerca de los procesos de formación docente en el área de informática en el departamento de Caquetá tenemos que remitirnos al inicio del Programa de N.T., es decir 2 años atrás.

Como se refleja en los diferentes formatos diligenciados para tal fin, en Enero de 2004 los índices de analfabetismo en informática por parte del personal docente en los 15 municipios atendidos por la Sría de. Ed. deptal. eran demasiado elevados, llegando en algunos casos como Solano a alcanzar un 95%. Las principales causas de este preocupante diagnóstico tenían que ver con varios factores entre los que se destacan: alto déficit de infraestructura tecnológica instalada tanto en las I.E. como en las demás dependencias del sector público y privado del depto. carencia de equipos por parte de los docentes, costo de los mismos, condiciones de distancia y difícil acceso en el vasto territorio Caqueteño en donde las vías fluviales son uno de los principales medios de locomoción, falta de fluido eléctrico, apatía de los entes regionales por este renglón de la formación docente (falta de apoyo de los alcaldes y de otras autoridades), criterios de selección docente laxos, falta de motivación docente, carencia de posibilidades de formación docente in situ y en las cabeceras municipales, exiguo presupuesto para cualificación docente, falta de planes, agendas y programas de formación en este campo, desarticulación de los entes regionales encargados de la formación y de la educación en general y otras relacionadas con la voluntad política y la necesidad de abrir espacios de discusión y debate frente a este tema.

Con este sombrío panorama de fondo, enhorabuena se vinculó el departamento al Programa de N.T. y aunque al comienzo las cosas no fueron nada fáciles, poco a poco se logró posicionar el programa a nivel institucional (Sría. Ed., Gobernación) y posteriormente a nivel departamental. Lo primero fue establecer la agenda, jerarquizar los procesos e iniciar la tarea de sensibilización de los actores involucrados o a involucrar. Pronto me dí cuenta de que, en nuestro caso, no era muy fácil conformar un equipo pues soy miembro del cuerpo técnico de la supervisión y el número de supervisores ha venido decreciendo aceleradamente en los últimos años (quedamos 9) y nuestras responsabilidades abarcan una amplia gama (liderar programas como el PER, la oficina de calidad, Inspección y vigilancia, poblaciones vulnerables, etc. etc, además de las propias de la supervisión con un promedio de 2 municipios para atender per capita). Entonces la idea ha sido liderar, sensibilizar, disuadir y vender el programa. Podemos decir que la estrategia esencialmente ha sido de Marketing y afortunadamente los resultados nos han ido facilitando la tarea. Aunque no podemos hablar de un equipo de N.T. si podemos referirnos a estrategias de apoyo mutuo (cuando es necesario, todos los supervisores trabajamos en el PER, en otras ocasiones apoyamos de lleno las tareas de calidad, nos ponemos la camiseta de N.T., etc), pero el responsable de cada programa es el gestor directo y en una gran medida el ejecutor de las

acciones bajo su tutela. En mi caso el equipo fundamental es el equipo de cómputo, el internet, contar con un espacio físico que al inicio era mi propia casa pues allí era donde tenía los elementos anteriores, contar con un(a) asistente que ejerza funciones de Srio. o Sria. y contar con el apoyo de mis superiores inmediatos (Jefe de la Div, Ped. Y Sria. De Ed.). Como ya lo mencioné, esto ha sido un proceso gradual pero firme (esta semana estrenamos oficina compartida con el coordinador de calidad con quien nos hemos apoyado mutuamente en nuestro diario quehacer).

A través del Programa Computadores para Educar, de donaciones y dotaciones oficiales y privadas, etc. la infraestructura tecnológica se ha fortalecido substancialmente y a partir de allí nos hemos concentrado en el proceso de **formación docente**. Aquí vale la pena señalar el escepticismo inicial de este gremio, pues nunca antes se habían generado acciones masivas de formación y los procesos de formación de docentes en servicio siempre fueron pagados por ellos mismos, y con el propósito casi exclusivo de obtener créditos para ascenso en el escalafón. La protesta no se hizo esperar pues la ejecución de los cursos se veía como una amenaza al periodo de vacaciones y al pensar en otros espacios tales como las semanas de planeación y evaluación institucional, los directivos tampoco estaban dispuestos a ceder tiempo de estas tareas a otras acciones que sustrajeran a sus pupilos del trabajo institucional. Estos y muchos otros inconvenientes tuvieron que ser analizados junto con el cómo, dónde, con quién y cuándo se desarrollarían las jornadas de formación.

Paralelo a esta situación comenzamos a dialogar con las directivas del SENA, universidades que hacen presencia en la región y Cajas de Compensación principalmente, para establecer los convenios que nos pudieran garantizar el talento humano encargado de la formación. Allí obtuvimos respuesta muy positiva del SENA y de Comfaca. Sin embargo, el SENA nos planteo que no contaban con el suficiente número de tutores con formación en este campo, pero nosotros nos comprometimos a conseguirlo, lo cual no fue muy difícil pues a través de la Universidad Distrital pudimos vincular, de su grupo de estudiantes próximos a graduarse, todos los ingenieros de sistemas que se iban a requerir para atender los 2600 docentes del departamento, que preveíamos se podían atender en 50 grupos, equivalente al número de salas con que podríamos contar en todo el departamento. Es decir, vinculamos 50 docentes a quienes se les brindaron talleres de fortalecimiento pedagógico en donde la misma Sría. de Ed. participó y se establecieron los contenidos que respondieran a las necesidades de formación de los docentes y a los parámetros de la Campaña "A que te Cojo Ratón". Comfaca nos ofreció los docentes para las zonas más apartadas y de difícil acceso, en donde el SENA no podía hacer presencia. Esta acción estaba prevista para ser desarrollada durante el periodo de vacaciones estudiantiles 2005.

Para sensibilizar a los docentes, la Sría. de Ed. programó reuniones de docentes y directivos en todas las cabeceras municipales, las cuales fueron dirigidas por el gerente de N.T. Esas visitas a las cabeceras municipales fueron una oportunidad para dialogar con los alcaldes y comprometerlos en el apoyo a esta gesta. Así fue como en la gran mayoría de los casos los municipios patrocinaron la logística del evento, es decir que ofrecieron un subsidio para refrigerios y alojamiento del personal docente que reside en el área rural y apoyo para alimentación de los mismos, como también de los tutores del SENA encargados de la capacitación, pues este fue un requisito planteado por el SENA para desplazar a sus tutores. En los sitios más distantes los municipios sufragaron los costos de desplazamiento del personal. Se utilizaron al máximo las aulas, trabajando en doble jornada para atender diferentes grupos con la misma infraestructura e igualmente hicimos convenios con los directores de los establecimientos educativos de la ciudad de Florencia para utilizar las salas que estuvieran disponibles durante ese periodo, pues para un buen número de docentes de zonas rurales se les facilita más venir a Florencia donde tienen familia o conocidos que asistir a estas jornadas en las cabeceras municipales. Por otra parte, en los sitios donde hay mayor concentración de docentes y la infraestructura es insuficiente se contó con el apoyo de las aulas itinerantes del SENA. La Sría. de Ed. y el SENA mismo hicieron visitas de seguimiento durante el transcurso del evento para garantizar la calidad y el cumplimiento de las metas previstas en este curso que tuvo una duración de 50 horas.

Es importante señalar que el respaldo de los rectores y directores fue vital en el éxito alcanzado, ya que se atendió en ese primer evento un total de 2000 docentes, o sea aproximadamente el 80% de la población del departamento. Para esta ocasión contamos con la grata visita de la Doctora Piedad Caballero quien se desplazó a nombre del MEN a los municipios de Florencia, Morelia y Belén de los Andaquíes y tuvo oportunidad de dialogar con los docentes participantes, directores y tutores del SENA.

Este proceso de formación se ha visto complementado por los delegados del Programa Computadores para Educar, internet por Colombia, Sría. de Ed. y el SENA mismo, pues en el transcurso del último año se han ofrecido cursos en jornada contraria acerca de Mantenimiento de Computadores, Sistemas y afines a los docentes que no habían tenido oportunidad de participar en la jornada inicial. Al terminar el año anterior se ejecutó una segunda jornada, la cual fue de complementación para la mayoría de los docentes y se trabajaron especialmente los programas de Excel, Power Point e internet en los lugares donde se contaba con conectividad. En esta ocasión el curso fue de 30 horas. Para las próximas vacaciones de estudiantes se va a realizar una nueva jornada de 50 horas, la cual hará énfasis en Internet, pues los niveles de cobertura en conectividad se han acelerado en los últimos meses y ya contamos con este servicio en todas las

cabeceras municipales. A partir de allí esperamos continuar con cursos virtuales, bien sea dirigidos por el SENA o por cualquier otra entidad.

Las metas de este año están precisamente dirigidas a fortalecer el uso del Portal Educativo colombiaaprende y a fomentar la adquisición de más equipos de cómputo por parte de los docentes y de las instituciones educativas. El programa de Computadores para Maestros ha generado una gran expectativa pero también algo de decepción, pues se esperaba encontrar tasas de interés preferentes y esto no ha sucedido, por lo menos en este departamento. Una idea un poco más revolucionaria en esta estrategia de dotación de equipos nos permitirá llegar a más docentes. Me refiero a un subsidio parcial para quien esté interesado en adquirir un computador, bien sea por parte del Ministerio, de los comercializadores, de las Srías. de Ed. o de las alcaldías u otra que de verdad incentive al comprador.

Hemos avanzado y hemos venido abonando el terreno. Ahora esperamos vincularnos más de lleno a estrategias como Peer Coaching o Educar para el Futuro para contribuir más ampliamente a la cualificación de los procesos de enseñanza - aprendizaje en esta apartada región del país.