

REFLEXION EN TORNO A LA REFORMA EDUCATIVA EN LOS INSTITUTOS TECNOLOGICOS REGIONALES DE MEXICO

ABRAHAM MAGENDZO*

INTRODUCCION

La Declaración de Villahermosa dejó sentado los principios que debían orientar la reforma educativa en las instituciones de educación superior de México. Se señaló que la reforma era un proceso de cambio permanente para atender la demanda de educación en todos los grados y elevar el nivel cultural, científico y técnico del país. Estas declaraciones de principios son comunes en el ámbito de nuestros países en desarrollo, la dificultad -por la general- radica en su implementación, es decir, en la traducción de los principios en realidades concretas y operativas.

En el caso de los Institutos Tecnológicos Regionales, se podría señalar con rigurosidad académica que los principios rectores de la reforma encuentran su expresión en acciones curriculares, pedagógicas y educativas que transforman el quehacer docente, la relación profesor-alumno y la estructura institucional. En este trabajo, nos proponemos hacer un somero análisis de los elementos más relevantes del cambio, para de esta manera comprender cabalmente las modificaciones que se han introducido.

MODELO DE CAMBIO

Pareciera conveniente, en primer término, poder identificar el modelo de cambio que subyace detrás de la reforma de los ITR. Para tal efecto, describiremos -en forma esquemática- dos modelos de cambio que plantean situaciones dicotómicas extremas. En un extremo se ubica el cambio planificado, y en el otro, el cambio fortuito o intuitivo.

En el cambio planificado se plantean etapas bien definidas de acción: planificación, programación, implementación y evaluación. Cada una de estas etapas contempla medios rigurosos, procedimientos estandarizados y definidos; estimándose que existe un orden jerárquico de ejecución; se analizan con precisión las necesidades existentes; se programan los recursos humanos y materiales, se toman las decisiones de operación y se preparan los diseños de evaluación formativa y sumativa. En el cambio fortuito o intuitivo se procede de manera diametralmente opuesta al modelo anterior. En el mejor de los casos se detectan, en forma muy superficial las necesidades de cambio, implementándolas sin una previa y adecuada planificación. No se prevén con exactitud los efectos del cambio, las dificultades que se enfrentarán, los recursos indispensables y los mecanismos de retroinformación.

En el caso de los ITR, el cambio se ubica en un punto intermedio entre estos dos extremos, cambio que podríamos denominar como ecléctico o semiplanificado. Debido a la complejidad del proceso educativo y a la necesidad urgente de introducir el cambio como un imperativo -categórico- existencial que requiere una definición "aquí y ahora" se opta por un cambio semiplanificado. El momento apremiante en el desarrollo de los ITR impide una planificación rigurosa capaz de preparar con serenidad reflexiva los cuadros de administradores y profesores agentes del cambio, proveer los medios y recursos requeridos y diseñar los implementos metodológicos y materiales de implementación y retroinformación. Sin embargo, los problemas y necesidades están suficientemente aclarados como para no proceder de una manera fortuita e intuitiva. De tal suerte, que si bien no fue posible controlar todas las variables de cambio, se tuvo conciencia que era indispensable actual y manipular alguna de éstas. En el modelo de cambio semiplanificado se reconoció que los profesores, alumnos, programas de estudios, métodos de enseñanza, estructura institucional y proceso de evaluación eran

*Profesor Investigador Piie, Universidad Católica de Chile.

algunas de muchas de las variables curriculares que habría de tomar en cuenta. Es posible apreciar, además, que controladas estas variables aún no se lograría una planificación sistemática y jerárquica de todos los componentes del cambio. Se postuló, entonces, por un cambio que manipulara parcialmente la totalidad de las variables de cambio, teniendo buen cuidado de estar atento a los efectos que las modificaciones podrían producir en el sistema global. Definitivamente, se tuvo conciencia que el cambio se produciría con ciertos tropiezos y que se encontrarían resistencias previsibles, efectos del cambio. Se reconoció que el control a priori de todas las dificultades y resistencias significaría la detención y frustración del proceso de cambio; por ende, se optó por introducir el cambio a sabiendas de las limitaciones existentes.

PRINCIPIOS RECTORES DEL CAMBIO

Un análisis del desarrollo de la reforma educativa en los ITR permite detectar algunos principios que están presentes en las innovaciones introducidas, y que se ven refrendadas en las múltiples declaraciones que la Dirección General de Educación Superior ha emitido y publicado. Profundizar en estos principios, nos permite comprender la organicidad y estructura que conlleva el cambio operado. En otras palabras, un examen de conjunto de las modificaciones introducidas facilita la identificación de ciertos hilos conductores u orientadores del cambio. Se establecerán con mayor claridad las relaciones conceptuales existentes entre los programas por objetivos, el sistema de créditos, el sistema de instrucción personalizada, la evaluación a nivel institucional. De la misma forma se detectarán los nexos entre el Programa Escuela Industria, el servicio social, la investigación aplicada, el tecnológico abierto, etc. No se escapan del conjunto articulado de principios y postulados, las iniciativas tendientes a introducir e intensificar las asignaturas humanísticas en el curriculum, la difusión cultural, la orientación educativa y la diversificación de las actividades complementarias. Cabe señalar, en primer lugar, el marco filosófico general del cual emanan y se generan muchas de las innovaciones introducidas al sistema. Este marco ideológico encuentra su expresión más definitoria en las palabras del Director General de Educación Superior, Ing. Martín López Rito, quien al referirse al proceso de reforma, señala textualmente: “El proceso de reforma de la educación se inicia en la creación de estas instituciones en la provincia, y es en el interior del país donde la realidad nacional sacude las conciencias, por el contraste inevitable que presenta nuestra riqueza injustamente distribuida. Es en la provincia donde es verdadera la urgencia de justicia social y es ahí donde los Institutos Tecnológicos Regionales han acendrado la conciencia en la necesidad de un México más justo, en la medida que producen hombres capaces de ejercer la profesión en beneficio de la colectividad, entendiendo el bien común como resultado del proceso educativo, y no como la consecuencia de asimilar la ciencia y la tecnología en el sentido abstracto.

“Pensamos que el conocimiento científico y tecnológico carece de sentido si el hombre no aplica su capacidad en la búsqueda de la prosperidad para su pueblo. Creemos que la ciencia y la tecnología deben ser instrumentos de la educación para hallar plenitud en la realización del hombre, si éste encuentra en la organización de su inteligencia el camino ideal para el usufructo de los recursos humanos y materiales.”

En este contexto doctrinario es posible encontrar la coherencia adecuada de los cambios que se introducen en el sistema educativo de los Institutos Tecnológicos Regionales.

Podemos identificar, como un elemento centralizador, el concepto de curriculum que se trasluce de la reforma: el curriculum es la integración total de todos aquellos elementos que de alguna u otra manera apuntan a la modificación conductual de los estudiantes. Nótese, entonces, que no se está identificando el curriculum con los planes y programas de estudios, sino que comprende la totalidad del quehacer educativo. Los diversos elementos del curriculum de los ITR, interaccionan y apuntan a objetivos precisos y definidos. Concomitantemente con este principio curricular se proyecta la flexibilidad en las actividades docentes, académicas y extracurriculares. Esta flexibilidad adquiere su máxima expresión en el sistema de créditos que permite al alumno estructurar su curriculum de acuerdo a sus aptitudes y necesidades y se ve reforzado en el sistema de instrucción personalizada y en los programas por objetivos. Además la flexibilidad -como principio rector- se manifiesta en el carácter experimental que se le asigna al curriculum. Este está abierto a sufrir modificaciones que interpreten los cambios que se generan en los campos de la ciencia, la tecnología y la cultura. Una permanente evaluación de los diferentes aspectos que configuran el curriculum es una característica consus-

tancial a la reforma y que asegura su adaptabilidad a los requerimientos sociales. El curriculum reafirma el concepto de una educación activa en donde el alumno asume el máximo de responsabilidad e iniciativa. En esta forma se pretende erradicar las iniciativas tradicionales que postulaban un curriculum centrado en el maestro, para ubicar este curriculum en uno centrado en el alumno. El aprendizaje es el producto de la actividad motivadora del sujeto estudiante. El maestro es un facilitador del aprendizaje.

En este sentido, el respeto por las diferencias individuales asume una primera prioridad. Se reconoce que una educación masiva trae aparejado un alumnado heterogéneo que se diferencia en cuanto a sus intereses, necesidades, aptitudes y, por sobre todo, en sus estilos de aprendizaje. Desconocer este principio significaría no prestar atención a una realidad social que se impone como una característica fundamental de los ITR. Los programas por objetivos, el sistema de créditos, la instrucción personalizada, las actividades complementarias, etc., apuntan directamente a este principio. Se permite al alumno que estructure su propio curriculum, que tenga posibilidades de elección, que tome sus propias iniciativas y decisiones, que avance de acuerdo a su propio ritmo de aprendizaje, que organice su tiempo de acuerdo a sus posibilidades, que, en una palabra, sienta que la institución se adapta a sus características sociales, económicas y de personalidad. De esta manera, los Institutos Tecnológicos Regionales se convierten en instituciones que ponen el énfasis en el aprendizaje y no en la enseñanza. La institución se organiza para proveer de las condiciones que garanticen el desarrollo máximo del potencial humano. Al respecto, podríamos señalar que otro elemento rector es el de una educación integral que estima que el hombre en cuanto tal, es un ser que necesita desarrollarse en las múltiples y variadas facetas de su personalidad. Haciendo hincapié en la formación tecnológica de los educandos no se descuidan otros aspectos de su desarrollo, es así como las asignaturas humanísticas, el deporte, el arte y otras manifestaciones de la cultura son elementos integrales del curriculum de los ITR.

Poniendo atención en la individualidad no se descuida el compromiso que el estudiante tiene con la sociedad. La relación estrecha con la comunidad que circunda a los ITR se convierte en un elemento dinámico y comprometido. EL servicio social, el programa escuela industria, las actividades culturales, el tecnológico abierto, no son sino una muestra representativa del compromiso anteriormente señalado. Los ITR hacen del quehacer comunitario un factor preponderante en el curriculum.

Con el propósito de poder otorgarle uniformidad al curriculum, se estima que éste debe tener una secuencia y un ordenamiento planificado. Los programas por objetivos reflejan con claridad este principio. Junto con establecer los contenidos temáticos, se indica con precisión lo que se espera de los alumnos, las formas de interaccionar con el medio educativo y los métodos de evaluación y retroinformación. El sistema de instrucción personalizada organiza los contenidos de materia en unidades de estudio secuenciales y jerárquicas. De la misma forma, el sistema de créditos estructura la carrera en unidades de asignaturas que constituyen formas orgánicas de relacionar al estudiante con su institución, su carrera y su futuro profesional.

Resumiendo, podríamos decir que los principios de: curriculum integral, curriculum planificado, educación comprometida, flexibilidad curricular, educación permanente, respeto por las diferencias individuales, son algunos de los hilos orientadores que subyacen detrás de la reforma educativa que se está operando en los ITR.

ESTRATEGIAS DE CAMBIO

En un esquema de cambio semiplanificado se estimó que las variables de cambio a manejarse debían ser: la organización institucional, los maestros y alumnos y los recursos didácticos. Estas variables consideraron los aspectos neurálgicos del cambio.

Se pensó que todo cambio requiere una estructura administrativa funcional que facilite la comunicación, el intercambio de ideas y el proceso de toma de decisiones y, por sobre todo, un cuerpo directivo que no obstaculice el proceso de reforma. Se fortalecieron las academias de trabajo, se introdujo la departamentalización, se idearon canales de comunicación inter y entre tecnológicos, se revisó el organigrama y las funciones de cada uno de los estamentos de la comunidad escolar. Además, se efectuaron múltiples reuniones de directores y otro personal administrativo con el fin de asegurar una cabal comprensión del proceso de cambio.

En el orden de la preparación de los maestros, se consideró que éstos debían ser los agentes de cambio y los multiplicadores de las innovaciones educativas. Consecuentemente, se realizaron cursos y seminarios en diferentes lugares del país con el propósito de actualizar a 105 profesores en los conocimientos de sus especialidades y en la capacitación pedagógico-educacional.

Los maestros participaron de la elaboración de las innovaciones, primordialmente en los programas por objetivos y en las unidades de instrucción personalizada. Se tenía plena conciencia que el cambio no podía implantarse por “Decretos”, sino que debía ser el producto de una acción compartida, conjunta, y mancomunada. La actuación directa y comprometida en el proceso de cambio tendía a asegurar que la reforma no se frustrara por falta de comprensión y competencia. Además, se prepararon los cuadros técnicos de orientadores y asesores que apoyaran la acción de cambio tanto a nivel del profesorado como del alumnado. Estos últimos tuvieron oportunidad de discutir los cambios que se introducían aclarando dudas con respecto a las ventajas y desventajas de cada una y del conjunto de las modificaciones que se operaban en el sistema.

Se construyeron y elaboraron materiales didácticos de apoyo que facilitarían la acción de los maestros en la sala de clase; materiales audiovisuales; reactivos de evaluación-paquetes de enseñanza, etc., vinieron a complementar la labor emprendida por los programas por objetivos.

En síntesis, se optó por una estrategia que partía del supuesto que el cambio debía ser abordado desde diferentes y distintos ángulos. Era claro que preparando exclusivamente a los profesores para el cambio, éste no iba a dar los resultados esperados. Se hacía necesario complementar la preparación de los maestros con el apoyo administrativo, didáctico y metodológico. En una palabra, el sistema en su totalidad debía condicionarse en la implementación del cambio. Se sabía que la estrategia presentaría dificultades, obstáculos y resistencias naturales que produce el cambio. Sin embargo, conscientes de estas limitaciones el cambio se introdujo contemporáneamente.

A MANERA DE SINTESIS

Se ha tratado de hacer un primer intento de encontrar una comprensión unitaria al proceso de reforma introducido en los ITR. Este trabajo de ninguna manera es exhaustivo, sólo se ha pretendido tocar algunos aspectos que nos permitan entender con mayor claridad los elementos que están presentes en el cambio que hemos denominado cambio semiplanificado. La tarea de análisis debe necesariamente profundizarse. Se deberá estudiar si el proceso de formación de maestros y su perfeccionamiento es un agente importante del cambio; si los materiales didácticos y metodológicos empleados apuntan a los objetivos formulados; si existe una comprensión cabal de todos los aspectos que configuran el cambio, tanto de parte de los profesores, los administradores, los alumnos, como de la comunidad toda; si el acondicionamiento técnico administrativo es el adecuado y suficiente para que el cambio fluya sin obstáculos burocráticos. En resumen, hay una imperiosa necesidad de someter el proceso de cambio a una evaluación acabada, precisa y objetiva, sin olvidar que el conocimiento de las determinantes más importantes del cambio no están sujetos a un estricto control por parte de los que toman decisiones en educación. Lo importante es producir el cambio en el sistema, y los datos requeridos para hacerlo, mientras actúen, no necesitan ni deben ser rigurosamente estudiados. Una estrecha colaboración entre los analistas e investigadores del cambio y los innovadores y maestros dará como resultado datos que contribuirán significativamente al desarrollo y comprensión del cambio que se ha emprendido en los ITR.