

Conversatorio Internacional

“Mitos y verdades sobre la acreditación en institutos de Educación Superior Tecnología y Pedagógica”

Panel: Formación Docente y Acreditación
Viernes 08 de agosto de 2014

El proceso de acreditación en educación superior pedagógica: Avances y Desafíos

La presente intervención se realiza desde la experiencia institucional iniciada en el 2008 hasta la fecha.

Desde los inicios, la experiencia se tomó con mucha expectativa pues pensábamos y sentíamos que el proceso iba más allá de la aplicación de un conjunto de indicadores para determinar el nivel de logro o grado de cumplimiento de cada uno de los estándares de la Matriz de Aseguramiento de la Calidad Educativa en Educación Superior Pedagógica MACE. Esta perspectiva era compartida por un grupo de colegas en la institución como una necesidad y a la vez, una exigencia para el servicio educativo que se brindaba.

Ya la institución había participado en el proceso de validación de los estándares del MACE anteriormente, por lo que teníamos una experiencia previa. Sin embargo no era lo mismo ser institución objeto del proceso de validación, que ser sujeto institución del proceso de autoevaluación con miras a la acreditación.

La decisión de iniciar el proceso

La decisión de iniciar y ser los primeros en llevar a cabo la autoevaluación implicó un tiempo de discusión, tensión y **decisión final desde la dirección institucional**. Toma de decisión que tuvo su respaldo en un colectivo conformado por docentes, en algunos casos, elegidos por las autoridades- por sus funciones, comprensión del quehacer pedagógico y de gestión- en otros, elegidos en asamblea de docentes; que se constituye en el **Comité de autoevaluación** al que se adhieren estudiantes representativos y posteriormente se incorpora el representante del personal administrativo.

Quiero destacar en este sentido que el proceso de acreditación **no emerge desde la implicación total de los actores educativos**, es más bien desde las iniciativas y movilizaciones de grupos pequeños, que luego, se pueden constituir en equipos de trabajo que promuevan e impulsen el proceso. Se trataría entonces de identificar a estos primeros impulsores, que a su vez tengan credibilidad pedagógica, académica, institucional, moral, para desarrollar la experiencia en la institución.

Las condiciones de trabajo y presupuesto

Un segundo aspecto que experimentamos fue que la institución dispuso para el Comité conformado, de espacios físicos que al principio variaban, porque eran pequeños, con poca iluminación. Se brindaron algunos recursos materiales, se organizó la carga

horaria de los docentes para atender al Comité sin dejar sus labores de enseñanza, lo mismo para el personal administrativo y estudiantes. Sin embargo el comité requería de apoyo técnico, secretarial, de más recursos materiales, de mayor tiempo y dedicación, que si bien la institución de donde procedo nos lo brindó, esta no es la realidad de todos los institutos.

Por ello otro desafío para favorecer la calidad es que las instituciones y el Comité de autoevaluación o de la Calidad dispongan **de condiciones y recursos materiales, de tiempo, infraestructura institucional, apoyo y asistencia técnica. Esto implica presupuesto explícito** destinado para desempeñar de manera efectiva las acciones para tal fin.

El nivel de injerencia y “autonomía” del Comité de Calidad

Otro aspecto como avance y desafío es el nivel de injerencia, intervención y “autonomía” del Comité de Calidad. Al principio no se tenía claro la amplitud de sus funciones, el nivel de acceso a las diversas fuentes e instancias de la institución. De allí que se le percibiera en un primer momento, como un equipo operativo, administrativo, de registro de fuentes, lo que provocó, en algunos casos, malestar con algunas instancias u órganos del instituto. *Qué sí tenemos que hacer y qué no tenemos que hacer* era un dilema frecuente dentro y fuera del Comité. Entendimos que sí teníamos que animar, sensibilizar, difundir el proceso, elaborar, aplicar instrumentos, sistematizar, comunicar resultados, a nivel interno y elaborar el informe para el CONEACES.

Pero esto en el transcurso de estos años se ha ido transformando y ampliando a “**nuevos roles**”. El Comité de Calidad recepciona inquietudes, propuestas, preocupaciones, necesidades, malestares de los diversos miembros. Se convierte en **una instancia dinámica, en un canal de comunicación** con distintos organismos tanto de dirección como de planificación y ejecución. De ahí su responsabilidad para favorecer la prontitud de las acciones remediales o de resolución de situaciones problemáticas, pero también su responsabilidad de recibir y brindar información válida y confiable a los diversos actores educativos de la institución.

Con esto lo que se pretende es ejemplificar que los comités de autoevaluación no tienen un trabajo sencillo. La presencia y actuación de los comités **genera tensión** dentro del accionar de los miembros del instituto porque todavía se concibe y percibe que, por un lado van las actividades y vida propia de la institución y por otro, las actividades del proceso de acreditación que “manda u ordena” el Comité de Calidad. Además, está su insistencia en **animar y promover que es posible el cambio institucional**, lo que no siempre tiene un continuo o correspondencia en lo que perciben los miembros o las diferentes partes interesadas.

La reproducción o el cambio. La acreditación extensiva o intensiva

La **acreditación es lenta y compleja**. Implica acciones, proceso permanente y fluido y resultados cada vez de mayor consistencia en el tiempo y en la práctica de los institutos.

Acreditarse puede ser el cumplimiento visible de normas o requerimientos administrativos que se manifiestan en la extensión de fuentes que se revisan, leen, tocan. Pero la **acreditación oculta** es una competencia que se evidencia en el desempeño a

nivel de cada uno de sus componentes e instancias, servicios, y en todo el quehacer institucional, la que se explicita de manera más profunda, intensa y que se **encarna en las prácticas** de las autoridades, los docentes, estudiantes, personal administrativo y otros.

Esta doble sintonía se produce en las instituciones de formación pedagógica y el desafío es que la acreditación extensiva dé paso a la **acreditación intensiva como cultura natural, fluida de las instituciones.**

Esto último suele ser **lento pero hay aspectos que tienen que prontamente ser visibles y duraderos**, con capacidad para adaptarse a nuevas demandas y necesidades de los tiempos, **si se pretende crear e institucionalizar la confianza en el cambio y la mejora.**

Es un proceso formativo para los miembros de la institución y la formación docente

Un avance producido con el proceso de acreditación es la acción reflexiva y propositiva que se produce al interior de las instituciones educativas. Es una experiencia de ser mirados por otros, a través de la evaluación externa, para verificar la lógica seguida, las acciones para cambiar, mejorar o sostener las mejoras de las prácticas pedagógicas y de gestión. La acreditación favorece la autorreflexión sobre la calidad educativa, la calidad del desempeño, el logro de aprendizajes y los resultados.

Esto significa que la autoevaluación institucional **es un proceso formativo, educativo para todos** los involucrados o participantes del proceso: directivos, docentes, estudiantes, administrativos. **Resulta ser un movimiento de 360 grados hacia la mejora y calidad**, cuando se ha realizado de manera consciente. Un proceso de esta naturaleza, pensado y seguido con la intencionalidad auténtica de mejorar, transforma la cultura organizacional, la gestión, los bienes y servicios que ofrece.

La evaluación institucional, en sus diversas formas, resulta ser una decisión con implicancias y repercusiones múltiples, siempre que se realice con el convencimiento de que las instituciones pueden y tienen que cambiar, así como las personas que en ellas interactúan.

Los cambios auténticos se producen en las prácticas, en los modos de hacer o de servir de los agentes que brindan o alcanzan el servicio, más que en los papeles o documentos, que pueden ser estos últimos, importados o reelaborados a partir de experiencias ajenas.

Así mismo se incorpora como **aprendizaje en el currículo de formación de los estudiantes de educación**, que la vivencian y la analizan, recrean y amplían en la discusión en aula. Se puede desarrollar un aprendizaje que cumple con la lógica de la **acción-reflexión-acción** y si se realiza con estos sentidos, el logro resulta ampliamente significativo para el presente y el futuro desarrollo del quehacer profesional docente y de la educación en general. En esto último tenemos que hacer mayor incidencia y ello pasa por involucrar más a los estudiantes en el proceso de acreditación para que no solo participen resolviendo encuestas o instrumentos, sino también planteando alternativas y compromisos monitoreados con su propia mejora como estudiantes de la carrera.

Como parte de este proceso formativo se diseñó un diplomado para el personal docente en acreditación de instituciones educativas. Se buscaba partir de la experiencia, reconceptualizarla y darle valor a todo el esfuerzo realizado y por realizar, además de desarrollar conocimientos, habilidades para intervenir en procesos similares en otras instituciones. Sabíamos que las jornadas de capacitación y talleres no eran suficientes para apropiarse del proceso, su intencionalidad y trascendencia.

El clima institucional condición necesaria para el cambio y mejores resultados

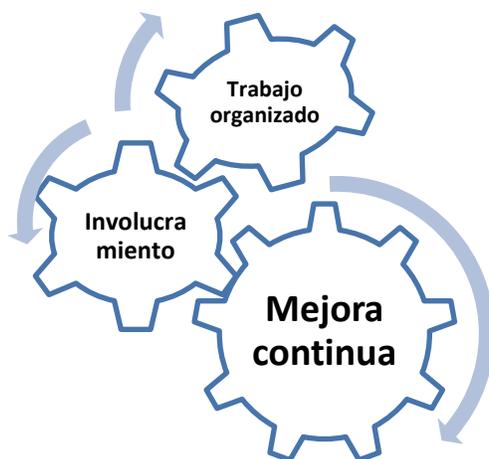
Condición básica para generar cualquier proceso de cambio es tener una institución con un ambiente socioemocional posible y permeable a las necesidades de ajustar, recrear creencias y modos de actuar. Pensar, convocar, provocar sensibilización sin contar con este elemento imprescindible, resulta contraproducente, nada sostenido y un desgaste de energía y recursos que deteriora el propio sentido de la acreditación.

Es un desafío para nuestras instituciones asegurar un clima favorable para la acreditación. Es una labor titánica de los directores, autoridades y miembros en general, más aún en un contexto de incertidumbre, desazón, temores, por la situación de los pedagógicos, la situación laboral de sus miembros, las normativas que desde el sector se plantean a veces, sin la sostenibilidad necesarias.

El proceso de acreditación no es el fin

Otro avance y desafío aprendido es que **la acreditación no es el fin**. Podríamos decir más bien que es la condición necesaria para brindar un servicio educativo. Esto implica reconocer que es una exigencia de quienes receptionan, demandan el servicio y una condición que la institución tiene que explicitar como garantía de lo que hace y brinda al usuario: estudiantes, padres y madres de familia; egresados, docentes, otros.

La acreditación permite entonces continuidad y soporte al quehacer institucional, a la misión, que se traduce en un proyecto alcanzable (la visión) y mejora creciente, si se asume como parte de la cultura institucionalizada de la calidad.



Esto implica y exige involucramiento de los actores educativos, trabajo intencionado, planificado, decidido, por lo que se realiza bajo ciertas condiciones y principios que le den respaldo y credibilidad.

Entre los principios y condiciones necesarias para desarrollar la autoevaluación y acreditación están:



Estos principios dejaron de ser simples declaraciones para constituirse en demandas y exigencias por quienes participaron del proceso de acreditación. Se tienen que traducir en el Comité y la actuación de sus miembros pero, sobre todo, en los que dirigen, conducen e intervienen en las instituciones de formación pedagógica.

La acreditación, como proceso formativo para los participantes y la institución en su conjunto, permite apoderarnos de una experiencia que es propia y empoderarnos de la cultura de la evaluación. Llevarla a cabo permite reconocer lo que es y puede ser una experiencia cotidiana de mejora continua de forma sistemática, intencionada y realizada de manera técnica y planificada.

La autoevaluación con miras a la acreditación es un proceso porque nos permite identificar qué seguir fortaleciendo, qué cambiar. De igual modo puede ser entendida y asumida como resultado, en tanto permite responder por el qué hemos logrado, cómo lo hemos logrado, qué no hemos logrado y por qué. **Esto conduce a la toma de decisiones para la mejora continua.**

La participación activa y efectiva de los diversos agentes es necesaria

Se participa no solo desde el Comité sino también desde el accionar diario. Resulta muy necesaria la intervención de los actores diversos de la institución. Es decir, de los

directivos, docentes, estudiantes, administrativos y para ello se tiene que diseñar una organización que permita a todos estar **“presentes” y ser visibilizados**.

Algo que se hizo en mi institución fue distribuir a todo el personal en distintas comisiones por dimensiones y factores. Antes se informó y capacitó en el MACE y la importancia de la acreditación, el plan de trabajo a desarrollar, los espacios y ambientes para trabajar, entre otros.

Luego se publicó de manera permanente esta organización, cuidando que todos figuraran en los diversos equipos de trabajo. Queríamos **asegurar corresponsabilidad con el problema y la solución**, compromiso permanente con la acreditación.

También incorporamos a un egresado en el Comité para recoger las necesidades y demandas que tienen estando fuera de su alma máter, pero a la vez cercanos. Tarea no siempre factible y fluida.

¿Por qué las instituciones de formación docente se deben acreditar?

El derecho a una educación de calidad es derecho también de nuestros estudiantes de la carrera de educación y tenemos que encontrar una manera de emerger y salir de la situación de crisis por la que atraviesa la educación en general.

Se necesita que los estudiantes aprendan lo que tienen que aprender. Por otro lado, necesitamos sincerar, sobre la base de un conjunto de indicadores, cómo la gestión institucional facilita o dificulta el logro de los aprendizajes, cómo se desarrollan los procesos académicos, cómo se promueve la investigación, la innovación, con qué recursos se cuenta, cómo se vinculan nuestras instituciones con sus egresados, qué impacto tiene nuestra institución en el contexto social; qué falta para que los diversos actores institucionales, el estado, el sector, los gobiernos locales, regionales, las familias, cumplan su responsabilidad con la educación de calidad que todos los estudiantes de la carrera tienen y con ello propender a brindar una educación de calidad al que tienen derecho, las niñas, los niños, adolescentes, jóvenes de nuestro país.

¿Cuáles son los beneficios que obtienen los formadores, los estudiantes, comunidad y la IE?

Son muchos, pues de alguna manera se valida o no el servicio educativo, los procesos pedagógicos, la gestión institucional, y así se reconoce si la dinámica institucional logra o no lo que es el sentido de la IE: la formación plena e integral de sus estudiantes. El desarrollo óptimo de los estudiantes, futuros docentes del país.

Pero también nos permite poner la mirada en lo que se necesita mejorar, cambiar, transformar no solo a los gestores de la institución y sus miembros, sino también al estado mismo, al sector, a las familias y comunidad.

Se pretende que los estudiantes de la carrera asistan a una institución de calidad, que las familias identifiquen las IIEE que los van a apoyar en la educación de sus hijos, pero que no los va a reemplazar; que la comunidad asegure la formación de sus ciudadanos en los valores y propósitos que la definen.

Esto implica que son todas las instituciones que han de comprometerse y empoderarse del proceso de acreditación, porque la educación como derecho y bien público es responsabilidad de todas las instancias y en principio, de la comunidad educativa.

Algunos desafíos pendientes:

Difundir el valor de la experiencia al interior y exterior de la IE

Se trata de conocer, compartir el por qué y el para qué de la autoevaluación. Tanto los de dentro como los de fuera, tienen que estar informados de manera efectiva, sobre los diversos procesos, pasos, acciones a desarrollar y realizadas para generar sinergias, alianzas, apoyos que contribuyan al logro de la acreditación.

Responsabilidad social con el proceso de acreditación

Las instituciones nacionales, los gobiernos regionales, locales, la empresa solidaria y responsable, las universidades, tendrían que aportar con sus esfuerzos a que las instituciones de educación superior pedagógica realicen la acreditación. Ellas tendrían que brindarles apoyo para el soporte técnico, la asesoría, el acompañamiento a fin de avanzar en esta demanda y decisivo proceso de mejorar la calidad educativa.

Articulación de la investigación con la acreditación

Las facultades de educación, ¿cómo están abordando esta necesidad?, ¿qué relación tienen los trabajos de investigación de los estudiantes de los programas de formación docente con el proceso de autoevaluación y acreditación de las instituciones educativas? ¿Las prácticas de los estudiantes de los institutos y las facultades de educación tratan este asunto? Son preguntas que requieren respuestas.

Acreditación de la carrera de educación en los institutos pedagógicos y la universidad

En la práctica ¿la responsabilidad de la universidad como de los institutos pedagógicos es de igual envergadura con respecto a la calidad de la carrera de educación? ¿Qué se establece para que ambas instituciones tengan el sentido unitario de lo que implica la acreditación en este campo? El valor que ello podría tener en el colectivo social es de gran envergadura.

Finalmente hay muchas reflexiones que aún quedan por señalar y estoy segura que al interior de las instituciones estas son variadas y complejas. Sigamos caminando, aprendiendo y sobre todo, sosteniendo, con evidencias y efectividad, la calidad educativa de nuestro servicio y la profesión docente.

Dany Marisol Briceño Vela

**Coordinadora del Comité de Calidad
Instituto Pedagógico Nacional Monterrico 2014**