



LA CALIDAD DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN TÉCNICA

Aunque constantemente se escucha hablar de la importancia de mejorar la calidad educativa, este término muchas veces no es conceptualmente compartida por todos. La IEET define **calidad** como la capacidad del sistema de educación y formación de desarrollar en las personas conocimientos, competencias y destrezas correspondientes a un nivel ocupacional o profesional, conjunto con la capacidad de dicho sistema de reconocer y evaluar estos aprendizajes.

Con esta definición, **¿se puede decir que el sistema educativo dominicano es de calidad?** la realidad es que nuestro sistema no está respondiendo eficientemente para producir capacidades en las personas que les permitan participar productiva y socialmente en la dinámica y contexto actual. La República Dominicana ocupa el último lugar en las pruebas PISA (Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos, por sus siglas en inglés) de 78 países (2018). El desempleo juvenil alcanza una tasa de 24.5% en jóvenes de edades entre 15 y 24 años (BCRD, 2019), equivalente a más de 229 mil. De igual forma, muchos jóvenes no perciben del sistema educativo una forma para incrementar sus oportunidades, reflejado en

que 1 de cada 3 jóvenes abandonan la secundaria antes de graduarse (FHI, 2021).

El sistema educativo dominicano tampoco está respondiendo a lo que las empresas necesitan para aumentar sus niveles de productividad. Con una puntuación de 59/100 la Rep. Dom. ocupa el lugar 86 de 140 países en la clasificación de habilidades reflejada en el Índice de Competitividad Global 2019. Por otro lado, la Encuesta Nacional de Habilidades y Cualificaciones (ONE, 2019) refleja que el 78.8% de las empresas consideran que deben fortalecer o adquirir nuevas habilidades, y 46.5% afirma que ha tenido o tiene dificultades para encontrar candidatos adecuados para cubrir plazas vacantes.

Especialmente en la educación y formación técnica, la capacidad del sistema de producir competencias enfocadas a perfiles profesionales concretos que puedan insertarse en el mercado laboral es de alta relevancia. En este sentido, la IEET ha identificado **cuatro elementos claves** para impulsar la calidad en el sistema educativo y formativo técnico dominicano:



¿Cómo creamos una educación y formación técnica de calidad?

PERTINENCIA

Es la capacidad del sistema a responder con programas de educación y formación a las necesidades de competencias que tiene el sector productivo y la sociedad de sus egresados. La pertinencia se puede lograr a través de:

Detección y prospección:

Permite diseñar propuestas formativas que contengan los contenidos necesarios para responder a las demandas productivas y sociales.

Vinculación educación y empresas:

Permiten asegurar que la intención de que una oferta sea pertinente a las necesidades del mercado laboral se logre a través de hacer partícipes al sector empleador y empresarial en diferentes momentos del proceso educativo y en el diseño y actualización de programas.

Actualización de programas:

El diseño y rediseño curricular debe ser un proceso estructurado y recurrente, conformado por actores del sector productivo, academia y sociedad civil, a fin de velar porque se incluyan mejoras y novedades requeridas en nuestro cambiante sistema social y económico.

Formación integral de las personas:

Es necesario que se integren competencias sociales y emocionales que lograrán que las personas se inserten socialmente y se desenvuelvan de la manera correcta y con ética en los diferentes entornos en que interactúan.

Esfuerzos de I+ D:

Incide en las nuevas o renovadas ofertas, estrategias docentes, procesos, etc. que permitan al sistema responder a las circunstancias actuales y a las implicaciones de la tecnología en el mismo.

1

ESTANDARIZACIÓN

Permite que se confíe en que cuando una persona posee un título significa que está a la vez tiene los conocimientos relacionados con el perfil profesional al que va dirigido dicho título. La estandarización conlleva:

Pruebas estandarizadas para estudiantes técnicos:

En Rep. Dom. no existen pruebas estandarizadas para evaluar las competencias técnicas alcanzadas por los estudiantes egresados del sistema de educación y formación. Las pruebas que se aplican son para la porción general del currículo, es decir, para matemáticas, español, ciencias y sociales.

Certificación de Programas y Acreditación de Centros:

Para los tres sistemas, la falta de mecanismos adecuados para asegurar la calidad, se ve reflejada en inconsistencia en los niveles de aprendizaje de estudiantes del mismo nivel y que egresan con títulos similares. La falta de mínimos auditados en aspectos tales como la capacidad docente, disponibilidad de talleres y laboratorios o certificación de habilidades en egresados, entre otros, conlleva a una variabilidad en las capacidades entre egresados, que hace desconfiable el sistema y cuestionable el valor de los títulos que emite.

Certificación de Personas:

La República Dominicana presenta el reto de poder elaborar estándares de ocupaciones y el requerimiento de licencias para la profesión, mientras que cuenta con muy pocas asociaciones profesionales que velen por el nivel de los profesionales de su área o sector.

Estrategias pedagógicas:

En algunos casos, las instituciones privadas que ofrecen EFTP, por un asunto de diferenciación de sus servicios en el mercado, procuran establecer una estrategia pedagógica propia y formar a sus docentes en la misma, pero el sistema carece de esfuerzos masivos de formación docente en estrategias pedagógicas para el desarrollo de destrezas y habilidades técnicas en los estudiantes.

2



¿Cómo creamos una educación y formación técnica de calidad?

3

CAPACIDAD DE LOS DOCENTES

Un docente es capaz cuando puede desarrollar en los estudiantes aprendizajes correspondientes a un programa educativo. Algunos de los puntos que deben ser tomados en consideración para fortalecer la capacidad de los docentes técnicos son:

Perfiles docentes:

La definición adecuada del perfil de docentes técnicos permite la canalización de los recursos cognitivos (técnicas, know-how, actitudes, saberes) hacia sus estudiantes, permitiendo así al docente modelar los procesos de aprendizaje y desarrollar las habilidades técnicas, cognitivas y conductuales de los estudiantes.

Atracción de personas hacia la docencia de EFTP:

Las características deseadas en un docente de carreras técnicas, implica que estas personas cumplen con las competencias para ejercer funciones técnicas en el mercado laboral. El ejercicio docente en carreras técnicas debe ser suficientemente flexible como para permitir que quien se desempeña en esa labor, pueda a la vez desempeñarse en una ocupación del sector productivo. A la vez, el ejercicio debe proveer beneficios económicos y/o emocionales que hagan atractivo el rol para quienes tienen otras opciones en el mercado laboral.

Habilitación del docente técnico:

Los programas de habilitación docente están creados para capacitar a profesionales en ciertas áreas técnicas en estrategias y modelos pedagógicos que faciliten la práctica docente y aumenten la capacidad de aprendizaje de los estudiantes, en muchos casos dichos programas son parte de los requisitos obligatorios que deben cumplir los docentes para ejercer.

Formación continua a docentes/facilitadores:

Las soluciones de formación continua de docentes/facilitadores debe explorarse desde tres perspectivas diferentes, para abarcar el desarrollo de las competencias que a su vez permiten mayor eficacia en su labor de asegurar que los estudiantes o aprendices obtengan los conocimientos, destrezas y habilidades adecuados. Estas perspectivas son: pedagógica, técnica y de gestión.

Evaluación de desempeño docente:

Las evaluaciones de desempeño son el insumo que permite premiar y con ello reforzar la ejecución docente de alto desempeño, identificar debilidades que deben ser reforzados y en últimas, remover del sistema a aquellos docentes que no logran los resultados mínimos comprometidos a los estudiantes y a la sociedad en la que se desenvuelven. Evaluar a los docentes implica múltiples retos, tales como, lograr identificar los indicadores adecuados a medir, establecer los mecanismos para medirlos y definir alternativas de acciones para responder a los resultados.

4

GESTIÓN DE CENTROS DE EFTP

La gestión educativa es un concepto que engloba dos acciones de la operación de un centro de educación y formación. Por un lado, se refiere a la administración, es decir, a aspectos relacionados con el manejo y los usos apropiados de los recursos de una institución educativa. Por el otro lado, se refiere a la connotación humana, académica (pedagógica, didáctica) y de cultura institucional. Algunos elementos claves que deben ser abordados en la gestión de centros son:

Estructura jerárquica:

La estructura organizacional permite identificar de manera específica quiénes son los que interactúan en los diversos procesos del centro y cuáles son los roles que deben desarrollar, la misma debe estar respaldada por al menos con un organigrama, un manual de la organización, un manual de funciones y un manual de procedimientos administrativos.

Supervisión y liderazgo:

Para el cumplimiento de los planes y objetivos que cada organización se propone, es vital la supervisión continua de los mismos, solo de esta manera se puede garantizar que los resultados tengan cierto nivel de calidad y profesionalidad. El liderazgo educativo ejerce una influencia importante en el mejoramiento y cambio escolar, puesto que permite concretar la capacidad potencial de los establecimientos escolares, incidiendo en aspectos como la motivación, habilidades, prácticas, condiciones de trabajo e impactando indirectamente en los aprendizajes del estudiantado.

Uso eficiente del presupuesto asignado:

Los recursos que se administran desde las instituciones de educación y formación deben ser gestionados eficientemente para maximizar las posibilidades de impacto en términos de calidad y cobertura. Por esto, es valioso que cada unidad de gestión cuente con los elementos necesarios para poder ejecutar el presupuesto eficientemente y contar con el seguimiento y monitoreo a su ejecución periódicamente.

Gestión de indicadores / mecanismos de mejora continua:

Los indicadores resultan indispensables para tener un conocimiento exhaustivo del sistema y detectar oportunidades de mejora para el mismo. Indicadores bien definidos deberán proveer información confiable que permitan examinar la calidad de la EFTP.

Estandarización de Procesos Operativos:

Para que las instituciones educativas y formativas puedan asegurar la eficiencia de sus procesos administrativos, es importante que estos sean documentados y contruidos a fin de que puedan ser replicados posteriormente, y para que todo aquel que participe en estos entienda y sepa cuál es su rol y cuáles son sus responsabilidades. Es igual de relevante que estos procesos sean revisados periódicamente.