

XIV Congreso de Educación a Distancia CREAD Mercosur/sul

Aprendizajes 2.0: Nuevos ambientes, nueva cultura



DATOS GENERALES

Título de la ponencia: Capacitación docente a distancia – Análisis de situación y desafíos.

Eje temático: Tecnologías: Perspectivas, Desarrollo y Educación.

Ámbito: Formación y capacitación empresarial/corporativa

Autora: Lic. Ana Schmid

E-mail: aschmid@fibertel.com.ar

Institución que representa: CAPTEL – Educación a Distancia

Capacitación docente a distancia. Análisis de situación y desafíos.

Los encuentros del CREAD reúnen mayoritariamente a instituciones de nivel superior de los países miembros que desarrollan actividades educativas a distancia.

Sin embargo, en esta oportunidad, queremos presentar algunos resultados de una actividad que ha crecido en los últimos quince años, de la mano de las grandes reformas educativas que se han desarrollado en la región. Nos referimos a la capacitación docente y, en especial, a la capacitación docente a distancia implementada por instituciones oferentes privadas, como la que integro.

La capacitación docente –como veremos más adelante- es una necesidad determinada por el incesante avance del conocimiento pero también por los vaivenes de la política de formación de los docentes, que en los últimos años ha manifestado un alarmante descenso en la calidad y cantidad de los aprendizajes disciplinares, metodológicos y profesionales de estos actores sociales.

En nuestro país, las instituciones privadas han sido convocadas a participar en el proceso de formación docente continua y es a partir de los trece años de labor de Captel que exponemos nuestros principios y nuestro trabajo, haciendo especial foco en los actuado en la Provincia de Buenos Aires por ser la jurisdicción en donde hemos recogido la mayor experiencia.

Por tanto, comenzaremos contextualizando brevemente la capacitación docente para luego describir las ofertas que estamos desarrollando y los resultados que hemos obtenido.

La capacitación, la profesionalización docente y la educación a distancia

Plantear la temática de la capacitación en relación con la profesionalización docente requiere que comencemos a indagar primero acerca de lo que es y lo que representa la profesión docente para la sociedad, para luego establecer si lo que necesita es capacitarse, perfeccionarse, actualizarse, reconvertirse, capacitarse en servicio, o todo ello –en diferentes momentos de su carrera y respondiendo a diferentes objetivos profesionales- dentro de una secuencia llamada ‘formación docente continua’.

Cuestiones relativas a la profesionalización y a la capacitación se han planteado en ocasión de la implementación de las dos leyes de reforma del sistema educativo nacional. Los criterios que muestran las normas sobre el trabajo docente

y las estrategias de perfeccionamiento y actualización llevadas a cabo dentro de los procesos de reforma, pueden considerarse los antecedentes inmediatos de una concepción deslegitimada de la capacitación en general y de la capacitación a distancia en particular.(Coraggio, 1996) ¹

A su vez, la cuestión de la profesionalización docente es analizada por diferentes autores (Davini; 1997; Marín Marín, 2004; Tedesco, 1987; Tenti Fanfani, 1995; Alliaud; 1995; Díaz Barriga e Inclán Espinosa, 2001; Serra, 2004; Dicker y Terigi, 1997) cuyas reflexiones nos remiten a ciertas cuestiones centrales: la caracterización de las profesiones y la discusión acerca de si la docencia es una profesión o merece incluirse dentro de otra categorización; las consecuencias de la adopción de una u otra posición; las etapas y secuencias en la conformación del ser docente.

Llegados a este punto, parece necesario establecer que la docencia no es una profesión en sentido estricto, ya que carece de:

“un cuerpo de conocimientos propio y complejo, de criterios restrictivos de acceso, de organización profesional, está desempeñada mayoritariamente por mujeres y es dependiente respecto del Estado” (Alliaud, 1995)

Entonces, creemos que el camino adecuado se orienta hacia lo que Diker y Terigi (1997) consideran las propuestas de formación correctivas, en donde construimos la profesión mediante un proceso en donde se desarrollan las aptitudes necesarias para desempeñar la actividad docente y los niveles de autonomía y responsabilidad también necesarios en ese desempeño.

En Feldefeber encontramos la definición de la Formación Docente Continua (FDC) considerada como *‘un proceso integrado que comprende diversas instancias: la formación inicial o de grado, el perfeccionamiento y la actualización a lo largo de toda la carrera profesional’* (1995, pág. 68), aporte que resulta compatible con la formación correctiva a la que aludíamos anteriormente. Este concepto de FDC aparece en la primera reforma y se estabiliza a tal punto que permanece en la segunda como una conquista de los docentes.

¹ “El banco (Banco Mundial) sabe que hay que capacitar a los docentes, pero mediante programas remediales en servicio (si es posible a distancia) pues no es eficiente invertir más en su formación previa” (1996). La aclaración referida a la modalidad resulta peyorativa, ya que parece mostrar desvalorización de la misma a partir del extendido prejuicio –equivocado como tal- de que la educación a distancia es más económica porque con menos inversión se atiende a una población más numerosa.

De este modo, capacitación, perfeccionamiento, reconversión, actualización, reciclaje² son las diferentes modalidades que asume el desarrollo profesional dentro del contexto de la formación docente continua. Estos conceptos, si bien son diferentes, integran el campo de la capacitación y en el uso corriente se los considera sinónimos de la misma.

Podemos justificar la capacitación docente a partir de la cantidad y variedad de cambios sociales, científicos y tecnológicos que se producen en las sociedades y en los conocimientos que ellas generan y parecen duplicarse apenas cada tres años. Ante esta realidad, los saberes y competencias desarrollados durante la formación inicial se tornan obsoletos con alarmante rapidez y los nuevos interrogantes y conflictos que enfrenta el docente requieren de respuestas nuevas, estrategias innovadoras, competencias recicladas.

Así, la capacitación docente es una instancia más del proceso de formación docente continua, proceso que debe permitir la recuperación de saberes y prácticas previas para resignificarlas a la luz de nuevos enfoques teóricos que permitirán el enriquecimiento y ajuste de las mismas en la labor escolar.

Las circunstancias que afectan a las instituciones educativas configuran un nuevo contexto *“donde la omnipresencia de las telecomunicaciones en la sociedad, la necesidad de formar profesionales para tiempos de cambio, la continua actualización de estos profesionales, exigen nuevas situaciones de enseñanza aprendizaje y exigen también, nuevos modelos adecuados a ellas”* (Salinas; 1999, 97)

Es en este contexto en donde la capacitación a distancia produce sus mejores aportes por la rapidez de respuesta de las instituciones oferentes ante la diversidad de la demanda, la calidad académica y metodológica que pueden desplegar, los recursos tecnológicos que pueden utilizar e incorporar en el habitus de los destinatarios, la posibilidad de interacción y de construcción de redes. La capacitación a distancia aparece así como un emergente de alto valor estratégico que deberían desarrollar los gobiernos por sí y a través de terceros.

² Capacitación: Adquisición de los conocimientos y habilidades necesarios para la realización de una tarea determinada y que da como resultado la *competencia* en dicha actividad. Suele evaluarse a través de tests o exámenes, o bien mediante la ejecución de una tarea concreta. En Sánchez Cerezo, Sergio (director): Léxicos. Ciencias de la Educación. Tecnología de la Educación. Santillana, Madrid, 1991. pág 87

Reciclaje: Formación complementaria que recibe un individuo para hacer frente a los avances de la tecnología. Este reciclaje puede posibilitar una promoción laboral o cambio de profesión. Sánchez Cerezo, Sergio, ibídem. Pág 450

Actualización del profesorado: Modalidad de perfeccionamiento consistente en poner a los profesores al corriente respecto de conocimientos, destrezas y competencias relacionadas con su tarea. Usualmente se desarrolla a través de cursos, programas o seminarios que tienen por objeto la puesta al día en los desarrollos científicos o técnico pedagógicos de su especialidad. Está ligada a la existencia de centros de profesores, centros de recursos y de experiencias de difusión de innovaciones. Sánchez Cerezo, Sergio, ibídem, pag.18

Tal vez sea ocioso reiterarlo aquí, pero los países desarrollados ya están conformando la sociedad del conocimiento: con comunidades que han llegado a la alfabetización universal y buenas ubicaciones relativas en las evaluaciones internacionales de aprendizaje, con importantes sectores de la población adulta volcados a la educación permanente y con la incorporación intensiva y extensiva de las TIC en los diferentes ámbitos de la vida cotidiana: comercio, industria, educación, investigación, servicios, recreación.

Son países en donde se consume ávidamente la inmensa cantidad de información que circula a través de las redes pero, cuestión fundamental, también se la produce, dando lugar a lo que Picardo Joao (2002) ha dado en llamar el modelo de pedagogía informacional. Tal vez esta sea la señal distintiva más importante de las sociedades que ingresan a la era del conocimiento por la puerta grande en vez de hacerlo por la puerta de la ignorancia, “*la puerta de atrás*” como señala nuestro apreciado Jaim Etcheverry.³

Los países emergentes o en vías de desarrollo procuran evolucionar hacia esta nueva era del conocimiento saldando algunas de las grandes deudas sociales que, como la educación, inciden en el desarrollo de la ciudadanía, el logro de la cohesión social y la posibilidad de empleo. En estos casos, la concepción misma de la educación permanente o continua se encuentra ligada a la democratización de acceso.

En este escenario, la educación a distancia aparece como una alternativa viable para responder rápidamente a la demanda creciente de formación, capacitación y actualización profesional y aportando el plus de la apropiación tecnológica que portan los proyectos.

Sabemos que toda práctica debe fundarse en teorías consolidadas a través de la investigación, ya que sólo las bases teóricas sólidas nos permiten comprender y transmitir los objetivos, métodos y propuestas de cualquier actividad. De este modo, la interacción entre teoría y práctica, práctica y teoría, da por resultado una espiral ascendente de mejora continua de la calidad de la enseñanza.

Esta relación debería permitirnos *sistematizar las leyes, ideas, principios y normas, con objeto de describir, explicar, comprender y predecir el fenómeno educativo en la modalidad a distancia y regular la intervención pedagógica en este ámbito.* (García Aretio; 2006)

Una de las problemáticas más críticas para la provisión de capacitación –en servicio o fuera de él- la enfrenta la provincia de Buenos Aires, quien combina la vastedad y diversidad de su territorio, con una desigual distribución de población y servicios –banda ancha entre ellos- y más de diez mil establecimientos escolares ocupados por casi doscientos ochenta mil docentes en actividad.

³ Jaim Etcheverry, Guillermo: *La tragedia educativa*, FCE, 1999, Buenos Aires.

Por tradición y experiencia, la mayor oferta de capacitación docente se desenvuelve bajo modalidad presencial o semipresencial. Recientemente se han iniciado experiencias estatales de capacitación virtual pero aún no es posible recabar datos acerca de los productos, sus procesos y resultados.

La oferta presencial estatal no alcanza a cubrir la demanda anual y luego de la experiencia de la capacitación masiva por módulos⁴, la Dirección de Cultura y Educación –organismo que diseña, sostiene, regula y controla el sistema educativo provincial- autorizó la participación de oferentes privados. Desde hace unos catorce años, la oferta en Buenos Aires –y en casi todas las provincias argentinas- es mixta: oficial y privada.

La conjunción de factores tales como la insuficiente cantidad de profesionales especializados en educación a distancia que integren tanto los equipos oficiales como las organizaciones oferentes privadas, el desconocimiento acerca de las características propias de la planificación, gestión y evaluación de programas a distancia con el descrédito generalizado que mereció la aplicación de la capacitación masiva en 1998, más la concepción remedial instituida por el Banco Mundial durante la década pasada, han dado lugar a una actitud de desconfianza tal hacia la educación a distancia en general y hacia la capacitación docente a distancia en particular, que logra ubicarlas a ambas como alternativas desvalorizadas de la educación presencial y semipresencial.

Es verdad que el proceder de algunos oferentes alienta esta desvalorización, ya que sus propuestas se limitan a la distribución de materiales y a la entrega de certificaciones sin que en ocasiones exista mediación pedagógica o evaluación alguna. Sin embargo, estas desviaciones –que también existen en las propuestas presenciales- pueden ser corregidas si los controles funcionan adecuadamente. En este sentido, es lamentable la decisión de ‘matar al mensajero’ que ha adoptado recientemente la DGCyE al discriminar a la educación a distancia respecto de la educación presencial y a las ofertas privadas respecto de las públicas, a través de la atribución de puntajes diferenciados.⁵

La capacitación docente desarrollada empresarialmente, es una actividad rentable. En contra de la opinión de algunos detractores de la actividad privada, podemos afirmar que es posible ganar dinero generando y gestionando –eficaz y eficientemente- capacitación docente a distancia de buena calidad.

La institución

CAPTEL es una organización privada dedicada a la capacitación a distancia. Creada en 1997.

⁴ Res. 2350/94 y 378/95

⁵ N. de la A.: Con la firma de la Res. 4730/2008, la DGCyE inició un proceso de discriminación de la actividad pública respecto de la privada, que ha colocado en situación de riesgo la existencia de ofertas no oficiales con el consiguiente predominio del discurso único gubernamental.

Ha centrado sus actividades en el diseño y desarrollo de proyectos destinados a docentes de diferentes jerarquías, niveles y modalidades que ha implementado en varias provincias de nuestro país, aunque la provincia de Buenos Aires es – por su envergadura- su mayor cliente.

Para hacerlo ha gestionado y obtenido registros nacionales y provinciales como institución capacitadora lo que la autoriza al dictado de cursos reconocidos por los organismos oficiales de conducción, cursos cuya certificación permiten a los docentes incorporar puntaje bonificante a su carrera profesional.

Captel está integrada por un grupo de especialistas en educación y comunicación que coordinan el área institucional, de contenidos y virtual. Diferenciamos un grupo de contenidistas senior que acompaña los proyectos desde el inicio de las actividades y otro grupo de contenidistas junior que se convocan para propuestas específicas. Los primeros son profesionales especializados en educación a distancia, mientras que los segundos lo son en sus respectivas disciplinas, aunque Captel estimula su progresiva especialización en alguna de las áreas de la EAD.

El equipo de producción se completa con los diseñadores didácticos y gráficos – para producción sobre soporte impreso, digital y virtual- y los tutores.

Los tutores también son especialistas en las diferentes disciplinas que tutorean a lo que suman experiencia en educación. Captel los capacita internamente para el desempeño de su función aunque en los últimos dos años miembros de nuestro equipo han accedido a ofertas de capacitación que ofrecen universidades nacionales y extranjeras, bajo la convicción de que cada integrante que se capacita y perfecciona, procura un crecimiento adicional a la organización. En consonancia con este principio, colaboramos económicamente para solventar los honorarios correspondientes.

Es importante considerar que este presente es producto de un pasado transitado con mucho esfuerzo. Captel nació con una BBS, ya que en ese momento la disponibilidad de acceso a Internet era muy limitada. Los primeros proyectos de capacitación docente a distancia fueron aprobados por la Red Federal de Formación Docente Continua de la Provincia de Buenos Aires dentro del marco de un Proyecto Experimental de Alfabetización Tecnológica. Esa primera experiencia con once cursos de capacitación docente a distancia fue sencilla –en términos de diseño de materiales- y poco interactiva debido a las limitaciones de disponibilidad y uso de la tecnología. Sin embargo, los resultados nos convencieron tempranamente del valor estratégico de la capacitación docente a distancia, como vehículo privilegiado de transformaciones pedagógicas y actualizaciones disciplinares en gran escala, pero también como instrumento para la apropiación de las tecnologías informática y de comunicaciones.

Ya en esos años decidimos que así como la EAD responde a un principio de equidad y democratización en el acceso a la educación, las redes –esas incipientes redes- debían responder a las necesidades sociales de información y

comunicación. Tras ese objetivo, digitalizamos totalmente la normativa oficial de la Provincia de Buenos Aires referida a la reforma educativa y la ofrecimos a los organismos descentralizados...¡que no pudieron aprovecharla porque no tuvieron computadoras en sus oficinas hasta varios años después!

En los años siguientes, hemos desarrollado proyectos en San Juan, Catamarca, Río Negro y Chubut. Utilizamos preferentemente soporte impreso porque las limitaciones tecnológicas imponen este formato. Sí privilegiamos el acompañamiento permanente de los tutores a los cursantes por teléfono, fax o correo electrónico. Creemos que los tutores son la cara de la institución y nuestros principales asociados en el éxito o fracaso de un proyecto.

Nuestros cursos son autosuficientes aunque abiertos. Esta aparente contradicción se explica por la necesidad de brindar similar calidad y cantidad de capacitación a cursantes con diferentes posibilidades de acceso a bibliografía y otros recursos.

Todos los cursos tienen actividades de aprendizaje y de evaluación final. Todos los cursos incorporan evaluaciones diagnósticas, de proceso y finales: con las primeras pretendemos conocer a nuestros cursantes y considerar posibilidades de adecuación al nivel y ubicación del establecimiento en donde trabaja. Con la segunda, pretendemos corregir a tiempo distorsiones en el proceso; con la tercera, retroalimentarnos. De acuerdo con la normativa nacional y jurisdiccional vigente, la educación a distancia requiere una evaluación final presencial, individual y escrita a partir de cuya aprobación se acredita lo cursado y, en este caso, se obtiene el puntaje bonificante. Captel impone, además, la aprobación de trabajos prácticos previos y esperamos comenzar a evaluar la participación en foros y otras actividades compartidas.

Si bien no podemos inscribirnos formalmente entre el grupo de empresas socialmente responsables (RSE), nuestra organización se orienta claramente hacia los principios que las definen. Desde este enfoque hemos generado dentro de nuestro sitio web, un sector de acceso público y gratuito denominado Club Captel. El Club, que mientras escribo este párrafo ya ha sido recorrido y aprovechado por más de cuatrocientos veinte mil visitas, es un importante reservorio de documentos y materiales: más de mil recursos y materiales disponibles para bajar, trescientas publicaciones, más de dos mil documentos e informaciones que se renuevan diariamente. La tarea del Club se complementa con un Newsletter mensual que reciben unas nueve mil personas y un espacio en Facebook con casi dos mil seguidores. Este sector gratuito complementa al sector privado representado por nuestra plataforma virtual a la que acceden sólo los cursantes registrados. Aquí duplicamos los cursos de capacitación que ofrecemos en soporte impreso, a los que incorporamos otros recursos y sumamos las posibilidades de interacción con colegas y tutores, y también alojamos nuestros cursos virtuales que son ofertas desarrolladas específicamente para este soporte. Iniciamos la experiencia el año pasado, la estamos relanzando modificada en este segundo cuatrimestre confiados en brindar un servicio útil, dinámico y completo.

A continuación, presentamos datos de 2008 y 2009 que nos permiten reflexionar alrededor de algunas hipótesis y lanzar algunos desafíos.

En 2008 administramos una encuesta cerrada a una muestra reducida. Sobre un total de cien envíos obtuvimos una respuesta del 66%. La encuesta tenía como objetivo conocer la valoración de los docentes respecto de la capacitación a distancia y evaluar los componentes que requerían mejora.

Los resultados más importantes son los siguientes:

1. Las respuestas mayoritarias corresponden a la franja etaria comprendida entre los 31 y 45 años, es decir, a docentes que se aspiran a ser titulares –y se encuentran próximos a su nombramiento como tales- y a quienes aspiran a cargos directivos.
2. Respondieron 60 mujeres y 6 varones, de los cuales 42 trabajaban en enseñanza primaria y enseñanza secundaria básica. Los restantes pertenecían a educación inicial, adultos, artística.
3. Las razones por las cuales 62 docentes afirman hacer capacitación son, en orden de importancia: para mejorar la práctica docente, estar actualizado y mejorar el puntaje. Un 12% declaró que lo hace para mantener o mejorar su puesto de trabajo.
4. Para el 39% los cursos son Buenos, son Regulares para el 33% y Muy Buenos para el 18%.
5. Ante las alternativas ofrecidas en la descripción de los componentes de un curso de capacitación, los principales porcentajes son los referidos a 'contenidos novedosos con enfoques interesantes (65%) con actividades de aprendizaje 'que acompañan adecuadamente al proceso' (59%), con bibliografía 'que acompaña al curso y lo enriquece' (59%). La actividad tutorial y las evaluaciones parciales resultan negativamente evaluadas, por inexistente o demorada (45%) y por reiterativa (45%), respectivamente; no sucede lo mismo con las evaluaciones finales a los que el 66% considera que 'completan el proceso y son adecuadas'.
6. Resulta llamativo que al consultarse a los docentes acerca de las características que debería reunir una propuesta ideal, la abrumadora mayoría no sabe o no contesta.
7. Interrogados acerca de si han hecho capacitación utilizando plataformas de e-learning, sólo el 18% responde afirmativamente pero el 51% muestra una actitud favorable a la propuesta de capacitarse por este medio, ya que el 62% prefiere capacitarse a distancia frente a un 33% que prefiere la presencialidad. La razón que aducen el 51% es que 'manejan sus tiempos'.
8. Casi el 94% de los docentes consultados navega por Internet, el 81% lo hace entre una vez por semana y todos los días, el 81% la utiliza como apoyo escolar o profesional, el 65% visita páginas web dedicadas a educación.

En 2009 analizamos el comportamiento de cursantes y tutores en tres de los ocho cursos dictados: Género, familia, trabajo, educación (GENERO), Gestión para la

Comprensión (GESTCOM) y Planificación de la seguridad escolar (PLANIFICACION). Estos cursos acreditaron 0,60, 054 y 0,30 puntos respectivamente.

Los datos que se acompañan corresponden a 6725 cursos. De ellos, todos se distribuyeron en soporte impreso y el cuadro muestra la relación de uso de correo electrónico y plataforma para el desarrollo del proceso de capacitación en relación con actividades impresas entregadas por correo convencional con escasa interacción tutorial.

CURSO	INSC. TOTAL	IMPRESOS	E-MAIL	PLATAFORMA
Género (0,60)	4946	1478	3132 (63%)	336 (6,8%)
GestComp	1294	749	362 (24%)	183 (14%)
Planificación	485	92	243 (50%)	150 (30%)
	6725	2319	3737 (55%)	669 (9,9%)

Cabe señalar que, luego de tres años de implementación del sistema, es la primera oportunidad en que el desarrollo por correo electrónico y plataforma supera –en estos tres cursos- al realizado por correo convencional.

Consultados los tutores acerca de los errores más frecuentes causales de reescritura, señalaron: en todos los casos dificultad para comprender las consignas de trabajo, errores de contenido (especialmente para diferenciar diferentes niveles de concreción curricular), errores de ortografía, copia de trabajos. En el caso del curso Género, la reescritura ascendió a un 25% y los desaprobados a un 10%.

Asimismo, observamos que los docentes que cumplimentan las actividades durante el primer semestre del año presentan trabajos de mayor calidad y con mejores resultados que aquellos que entregan en el último tramo del segundo semestre. De igual modo, durante el primer semestre el intercambio con los tutores es más fluido y las consultas resultan frecuentes y pertinentes, mientras que en el segundo semestre las mismas están referidas casi exclusivamente a los resultados de los trabajos entregados o a cuestiones administrativas.

Sabemos que, en la Provincia de Buenos Aires, somos la única organización que sostiene un sistema tutorial durante todo el año con personal especializado y dedicado a su tarea, que responde, corrige, evalúa, devuelve y vuelve a evaluar. El trato informal con otras organizaciones capacitadoras nos ha permitido saber que los programas que desarrollan consisten en la entrega de materiales (en algunas ocasiones con las actividades de evaluación parciales y finales respondidas y con un sobre con respuesta postal pagada para enviar a la empresa) y la administración de exámenes finales presenciales con los que se acredita el curso. El conjunto de estas malas prácticas sostenidas en el tiempo, ha generado una actitud de profunda desvalorización de la educación a distancia,

tanto en los cursantes como en los funcionarios responsables⁶ que, al no contar con equipos especializados, no aciertan con los sistemas de monitoreo que podrían mejorar paulatinamente las ofertas. Tanto es así, que en este momento la Dirección de Capacitación provincial asegura estar en condiciones de capacitar a 180000 docentes (en modalidad presencial) y 11000 a través de ofertas virtuales.

Analizando los datos anteriores inferimos:

1. Una actitud positiva de los docentes hacia la capacitación a distancia y hacia el uso de las tecnologías, especialmente si consideramos que el mayor porcentaje de respuestas pertenece a docentes jóvenes que la valoran como un componente de la formación docente continua y de su carrera profesional.
2. Un lento incremento de la actividad en plataforma y en el uso del correo electrónico. Los cursantes ahora solicitan tutor y comienzan a establecer fluidas relaciones pedagógicas. Paulatinamente las tecnologías se integran a la vida del docente resolviendo diferentes problemas.
3. La existencia de ofertas de capacitación a distancia de escasa calidad es real. Sin embargo, 'castigar' a todos los oferentes con una norma que privilegia la capacitación presencial oficial en detrimento de la capacitación a distancia privada, aparece como una decisión política que aprovecha la coyuntura para obtener otros beneficios.
4. La insistencia en la oferta presencial oficial contradice las expectativas y necesidades de los docentes, que encuentran dificultades para concurrir en horarios vespertinos o en día sábado a clases presenciales.

Por tanto, algunos desafíos inmediatos son:

1. Políticas gubernamentales para el desarrollo de la educación a distancia y de programas oficiales –en la Provincia de Buenos Aires - destinados a la formación de educadores a distancia.
2. Eliminación de cualquier norma discriminatoria entre la educación presencial y a distancia.
3. Monitoreo de desarrollo de programas de capacitación a distancia oficiales y privados a partir de la evaluación de actividades de plataformas y sitios web, cuya implementación será exigida.
4. Estímulo a los cursantes que se capaciten virtualmente, traducido en mejores puntajes u otros beneficios.
5. Suspensión temporal o definitiva de los registros de cualquier institución, oficial o privada, que viole los contratos que asume con el Estado y con los docentes, traducido en el respeto a los requisitos y condiciones de los proyectos que resultaron aprobados.

Sabemos que no resulta tarea sencilla desandar caminos. Sin embargo, los oferentes privados debemos asumir la cuota de responsabilidad que nos

⁶ Reiteramos la discriminación que sufre la capacitación a distancia respecto de la presencial a partir de la firma de la Res. 4730/08.

corresponde en la mejora de la educación. Y podemos hacerlo sin dejar de ganar dinero.

Bibliografía

1. Alliaud, Andrea: *Pasado, presente y futuro del magisterio argentino*, en Revista del Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Educación, Año 4, N° 7, 1995
2. Coraggio, José Luis: *Las propuestas del Banco Mundial para la educación: ¿sentido oculto o problemas de concepción?*, ponencia en el Seminario 'O Banco Mundial e as Políticas de Educação no Brasil', Sao Paulo, 1996
3. Coraggio, José Luis – Torres, Rosa M: La educación según el Banco Mundial, Miño y Dávila – CEM, Buenos Aires 1997
4. Davini, María Cristina: La formación docente en cuestión: política y pedagogía, Paidós, 1997
5. Diker Gabriela - Terigi Flavia: La formación de maestros y profesores: hoja de ruta, Paidós, 1997
6. Marín Marín, Alvaro: *Profesionalización docente y globalización*, Universidad Pedagógica Nacional, México, 2004
7. Díaz Barriga – Inclán Espinosa: *El docente en las reformas educativas: sujeto o ejecutor de proyectos ajenos*, en RIE, N° 25, enero del 2001.
8. Feldfeber, Myriam: *La formación de los docentes: un problema de calidad*, en Revista del Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Educación, Año 4, N° 7, 1995
9. García Aretio, Lorenzo: La educación a distancia. De la teoría a la práctica, Ariel, España, 2006
10. García Aretio, Lorenzo: *Insistimos, Educación a Distancia*, editorial del BENED, CUED, noviembre de 2006
11. Marín Marín, Alvaro: *Profesionalización docente y globalización*, Universidad Pedagógica Nacional, México, 2004
12. Salinas Ibáñez, Jesús: *Enseñanza flexible, aprendizaje abierto. Las redes como Herramientas para la formación*, en EDUTECH – Revista electrónica de Tecnología Educativa, N° 10, 1999.
13. Sánchez Cerezos, Sergio (dir) Tecnología de la educación, Santillana, 1991
14. Serra, Juan Carlos: La política de capacitación docente en la Argentina. La Red Federal de Formación Docente Continua, Ministerio de Educación, Buenos Aires, 2001
15. Serra, Juan Carlos: El campo de la capacitación docente. Políticas y tensiones en el desarrollo profesional, FLACSO -Miño y Dávila, 2004
16. Tedesco, Juan Carlos: *Profesionalización y capacitación docente*, IPE-UNESCO, Buenos Aires, 1997
17. Tenti Fanfani, Emilio: *El discurso de la profesionalización en la docencia*, en www.unrc.edu.ar/publicar/, 1997.