



APRENDIZAJE EN EMERGENCIA, VIRTUALIDAD Y EVALUACIÓN

Documento para el debate

09 de Junio de 2020

Aprendizaje en emergencia , virtualidad y evaluación

Documento para el debate

Sindicato de Trabajadores Docentes de la Universidad Nacional de San Juan

El contexto de pandemia de COVID-19 ha configurado situaciones educativas inéditas y respuestas de emergencia en todos los niveles del sistema educativo y, particularmente, del sistema universitario. En líneas generales, la alternativa puesta en práctica ha sido la aceleración de los procesos de virtualización académica, aún en aquellos casos en que no estaban garantizadas las condiciones tecnológicas básicas ni la formación docente necesaria para llevarla a cabo. El imperativo del contexto de emergencia fue avanzar en el régimen del teletrabajo docente sin reparar en las implicancias de naturaleza jurídico-laboral, psicosocial o de condiciones y ambiente de trabajo. Pero las organizaciones sindicales que nuclean a las trabajadoras y trabajadores docentes de los diferentes niveles educativos respondieron con celeridad para evitar que lo inédito tenga un impacto negativo en los derechos laborales históricamente conquistados. se traduzca en el retroceso de derechos ya conquistados y en la configuración de escenarios de vulneración a los trabajadores y las trabajadoras.

Esta situación que, en el orden nacional, se ha traducido en se ha traducido en el fortalecimiento de la paritaria como el espacio de negociación/discusión entre las autoridades educativas y la representación sindical, contrasta con lo que ocurre en el ámbito de la Universidad Nacional de San Juan, donde persisten resistencias a discutir en paritaria con las organizaciones sindicales las condiciones del teletrabajo, en todos sus aspectos que son objeto de regulación. Incluidas las prácticas laborales de toma de mesas de examen final en la modalidad virtual.

Es importante señalar que las y los docentes estamos demandando debatir con responsabilidad los modos en que se desarrollarán las evaluaciones durante el transcurso del aislamiento social preventivo y obligatorio. Estamos pidiéndonos, a nosotros y nosotras, como colectivo trabajador, y a las autoridades universitarias en su rol patronal, ejercicios de pensamiento y de acción responsables que contemplen las profundidades y amplitudes que la problemática presenta. Sobre todo, porque de ello dependen no solo el respeto de nuestros derechos laborales y sindicales, sino también la calidad y la democratización de la educación superior en el sentido de una reducción real de las desigualdades sociales.

Las prácticas de evaluación constituyen un dispositivo complejo del trabajo académico y representan una parte fundamental del proceso de construcción de conocimientos. En situación de emergencia, no deberíamos sucumbir a la urgencia, a la tentación de arribar rápidamente a una solución superficial de problemas que son profundos y estructurales. Tampoco puede convalidarse una migración del trabajo académico presencial a la virtualidad sin que medie un debate profundo de la comunidad educativa y del colectivo docente organizado. No podemos aceptar como una nueva normalidad que el proceso de construcción de conocimientos sea reducido a la transmisión/repetición de información a través de la pantalla de un celular o un ordenador sin debatir, precisar y construir modalidades en trans cursos necesarios.

La evaluación es una instancia fundamental del proceso de aprendizaje también es, una práctica laboral como trabajadores y trabajadoras de la educación y por tanto la incorporación de los sindicatos, como representantes del colectivo trabajador, es necesaria.

Encarar la evaluación desde una mirada netamente académica implicaría una reducción de la complejidad que este proceso implica. Además encarnarlo como un salto abrupto, sin un debate amplio y democrático, sería una irresponsabilidad sindical e institucional.

En este sentido, proponemos algunos ejes para una reflexión situada en el contexto actual:

1. Equipos de trabajo y funcionalidad

La estructura educativa preuniversitaria y universitaria de la UNSJ presenta diversas modalidades de conformación de equipos de trabajo. En muchos casos, se evidencian relaciones numéricas críticas entre la cantidad de docentes y la matrícula estudiantil. Esta situación ya se presentaba como conflictiva antes de la pandemia, donde docentes enfrentan la tarea de planificar, evaluar y registrar en situaciones de sobrecarga, o en carreras donde la mayoría de los y las docentes trabaja bajo un régimen de dedicación Simple y sólo una minoría ocupa cargos con mayor dedicación. Avanzar hacia la toma de exámenes finales virtuales de asignaturas sin tener en cuenta la conformación real de los equipos de cátedra que desarrollarían esa actividad, ni la relación de funcionalidad docente-estudiante, resulta altamente problemático e inequitativo porque implica una nueva recarga para docentes que ya vienen padeciendo sobrecarga laboral.

2. Planificación.

Hay una porción del trabajo docente que significativamente ha sido, y sigue siendo, no reconocido institucionalmente. Nos referimos al tiempo y esfuerzo laboral usualmente empleado en la intimidad de las vidas privadas de las y los docentes, hoy especialmente agravado por la situación de aislamiento social y preventivo, para la preparación de materiales, la formación académica y la investigación, el perfeccionamiento continuo, la construcción de estrategias didácticas, el diseño de instrumentos de evaluación, la revisión y calificación de resultados, entre otras muchas tareas. En este contexto, la propuesta de evaluar de modo virtual implicaría, no solo ampliar este territorio de actividades no reconocidas, sino profundizar el proceso actual de invasión del mundo familiar y privado por las demandas crecientes del mundo laboral y público.

3. Violencias.

La presencialidad, en relación con la evaluación, tiene múltiples justificaciones: garantiza condiciones de calidad, de ecuanimidad, de legalidad y, sobre todo, de transparencia. Es por ello que los mecanismos presenciales demandan procesos administrativos, espacios físicos, tareas coordinadas, la constitución de un tribunal y veedores que en modo presencial verifiquen que no se vulneren derechos ni regulaciones. Para que estos requisitos puedan garantizarse adecuadamente en virtualidad, son necesarios protocolos específicos, sofisticados y de muy difícil aplicación en las actuales condiciones locales de trabajo, de infraestructura y de conectividad.

4. Administración.

El pasaje de la presencialidad a la virtualidad en contexto de emergencia implica capacitaciones y ajustes múltiples en el funcionamiento de las áreas administrativas. Si hoy se migrara automática y masivamente el sistema de exámenes a evaluaciones virtuales, la sobrecarga laboral al colectivo docente se vería acompañada por la sobrecarga a las oficinas y sistemas de registro, en plena pandemia, y con sistemas de comunicación en varios casos cercanos al colapso.

5. Legalidad.

La conformación de mesas de examen tiene, en su carácter presencial, protocolos que preservan aspectos legales fundamentales, como por ejemplo la identidad de las personas involucradas, la firma de actas, la presencia de veedores/as y docentes de distintas cátedras, etc. Resulta sumamente difícil en este momento delimitar con certeza y precisión las responsabilidades legales de quienes participan en un examen virtual, ni garantizar mecanismos seguros de funcionamiento, identificación de identidad, autenticidad de los materiales a evaluar, etc. Estos aspectos pueden presentarse como un problema importante. Hoy, asumir identidades falsas en la web es posible. Al mismo tiempo, no hay hasta el momento en la UNSJ un protocolo consensuado en paritarias que asegure la seguridad jurídica de las y los docentes frente a este tipo de prácticas lesivas de la confianza interpersonal y de la ética pública. Tampoco se han acordado a través de la negociación colectiva modalidades de desarrollo de exámenes en cursos masivos que eviten conflictos legales, impugnaciones de mesas evaluadoras, aprovechamiento de vacíos normativos, etc.

6. Igualdad

A más de dos meses del inicio del aislamiento social preventivo y obligatorio, ya ha quedado demostrado que el acceso a la virtualidad en la UNSJ no es equitativo, que la accesibilidad en igualdad de condiciones no puede ser garantizada, en primera instancia por cuestiones económicas, y en segunda instancia por las condiciones deficitarias de la red local, que colapsa continuamente. Las brechas en la disponibilidad del recurso de conectividad por razones económicas y la inestabilidad tecnológica aparecen hoy como una evidencia irrefutable. En este contexto, si considerásemos transformar toda actividad evaluable en un texto escrito (cosa por otro lado imposible, dada la diversidad de prácticas de aprendizaje), estaríamos no solo recargando aún más al colectivo docente, sino que además acentuaríamos brechas y diferencias que alimentan el desgranamiento estudiantil, ya que el problema de la lectura y la escritura es un fenómeno que atraviesa al aprendizaje en general. Este desgranamiento ya está ocurriendo hoy en la UNSJ, en el marco de las cursadas virtuales de los niveles educativos superior y secundario. Los y las docentes somos testigos de la “desconexión” de un porcentaje importante de las y los estudiantes a sus clases virtuales y/o el atraso en la entrega de los diversos trabajos y prácticas asignadas.

7. Temporalidad.

Uno de los aspectos fundamentales de los procesos evaluativos es el tiempo en el que se despliegan. En este contexto de contingencia, el colectivo docente debe desarrollar nuevos recortes curriculares, nuevos contenidos, nuevas estrategias pedagógicas y de transposición didáctica, nuevos materiales de estudio, y también nuevos cronogramas y calendarios. Evaluar en virtualidad agrega a estas tareas la de construir modalidades de evaluación que contengan, preserven y posibiliten instancias de aprendizaje equitativas para cada estudiante. Si a todo ello se añade la toma de exámenes por vía virtual, la sobrecarga docente sería totalmente excesiva. A modo de ejemplo, si consideramos un examen final de treinta minutos en un colegio preuniversitario (donde, además, a veces debe haber una instancia escrita y otra oral), o en una Facultad, una mesa de treinta estudiantes duraría novecientos minutos promedio de realización, o sea, quince horas reloj. Si a su vez, consideramos una materia con cincuenta estudiantes, el proceso se presenta como inviable porque demandaría más de un día completo. En caso de plantearse la modalidad de examen final escrito como alternativa a la modalidad oral, a fin de reducir el tiempo de duración de la instancia de evaluación, deberían garantizarse condiciones

igualitarias de acceso a la tecnología y a la red, estabilidad de conexiones y plataformas, seguridad jurídica, etc., que hoy no están aseguradas en la UNSJ.

8. Capacitación.

La experiencia de las prácticas educativas virtuales ha demostrado que existe una gran diversidad de niveles de capacitación laboral en el colectivo docente en esta materia. En el actual contexto de emergencia, la carga de llevar adelante la enseñanza por vía virtual ha recaído fundamentalmente en las y los docentes con menor salario y con mayor precariedad, ya que, por lo general, quienes tienen mejor manejo del universo virtual son quienes ocupan los umbrales más bajos en las jerarquías laborales. Esta situación ha exacerbado inequidades y lógicas de inversión de responsabilidades al interior de los equipos de trabajo. En caso de avanzar con exámenes finales virtuales sin una adecuada regulación paritaria, estas desigualdades al interior del colectivo docente se verían acentuadas.

Proponemos preservar los procesos de aprendizaje, cuidar la posibilidad general de construcción de conocimientos y establecer estrategias de transformación gradual de los aprendizajes colectivos e individuales. Garantizar que los tránsitos y construcciones en el marco del aislamiento tengan certificaciones y valoraciones, pero establecer una política de contingencia que no migre automáticamente en sus aspectos evaluativos a modalidades que implicarían sobrecargas laborales, invisibilización de violencias, obstáculos administrativos, despliegues temporales inviables, desigualdades e injusticias por falta de regulaciones paritarias adecuadas en contexto de contingencia.