

UNIVERSITARIA

Gestión de la formación permanente del docente: reflexión y propuesta

MSc. Silvia M. Sarmiento-Berrezueta^I

Dr.C. Jorge Montoya-Rivera^{II}

Dra. C. María de los Á. Reyna-González^{II}

*maribel7472@hotmail.com;jmontoyar@cees.uo.edu.cu;
mar@csh.uo.edu.cu*

^IUnidad Educativa del Milenio "PAIGUARA", Ecuador;

^{II}Universidad de Oriente, Santiago de Cuba

Resumen

La práctica educativa actual exige implementar un nuevo Modelo de Gestión de la formación permanente de los docentes basado en los estándares de calidad. Este artículo se centra en cómo alcanzar la calidad de la gestión formativa profesional mediante una propuesta de autoformación y co-formación basada sobre la reflexión, valoración y motivación, normada desde el Código de Convivencia, que conlleva a aprender y desaprender en los colectivos de docentes de educación básica superior en el Ecuador.

Palabras clave: gestión educativa, formación permanente, autoformación.

Abstract

The current educational practice requires implementing the New Model Management which will be based on quality standards. This article is focused how we can reach the quality professional management through self-education and co-forming proposal based on reflection, assessment and motivation that are regulated from the Coexistence Code. This Code will contribute to learn and unlearn in groups of superior primary teachers in Ecuador.

Keywords: educational management, permanent training, self-training.

Introducción

En el Ecuador y en la mayoría de países de Latinoamérica y el Caribe, se llevan a cabo transformaciones en aras de alcanzar una mejor calidad educativa, de ahí que hayan aparecido diversas reformas educativas encaminadas a paliar las situaciones limitantes existentes.

Estas reformas han traído consigo cambio en cuanto a la actividad de la gestión en los marcos de la Educación Básica Superior, sin embargo aun existen disímiles confusiones en los diferentes sectores del sistema educativo, afectando directamente, entre otros, el tema de la formación permanente de los docentes.

En tal sentido, el objetivo de este trabajo se está en reflexionar en torno a la gestión de la formación permanente del docente de educación básica superior en los últimos años en el Ecuador; así como presentar una propuesta de gestión que incida en las actividades de formación permanente de los mismos.

Balance de la formación permanente del docente de Educación Básica Superior en los últimos cinco años

En el Ecuador, con el triunfo del gobierno de la Revolución Ciudadana en el año 2007, se ha escrito un antes y un después en la vida democrática de este país, ya que se pretende rescatar el sector público. Se ha generado una política gubernamental para transformar el Estado; se ha privilegiado la cobertura de los servicios, pero todavía falta ahondar en su calidad. Se desea consolidar el Estado en los territorios. Se cuenta con normativa, política y diseño institucional, pero no es suficiente. Se ha definido una estructura territorial para la desconcentración, y se ha creado el Consejo Nacional de Competencias para hacer efectiva la descentralización.

515

La Constitución de la República del Ecuador y las 103 leyes aprobadas por la Asamblea Nacional contemplan un cambio fundamental en la historia de la vida democrática del país, además la incorporación del Plan Nacional para el "Buen Vivir" establece

Santiago(134)2014

las políticas para el cambio radical del país y la construcción de un Estado plurinacional. Entre los objetivos nacionales de desarrollo está el construir un Estado democrático; esto contempla el que todos los Ministerios cumplan con los estándares de calidad, por supuesto el Ministerio de Educación no ha quedado fuera de esta proyección.

El actual reto del Gobierno ecuatoriano es reducir la vulnerabilidad de las personas pobres que se quedan desempleadas, y disminuir el subempleo en los estratos más pobres e impulsar la economía popular y solidaria, por lo que se ofertan plazas de trabajo en todos los campos, y el educativo no puede ser la diferencia. Es por ello que en la página del Ministerio de Educación se ha dado una apertura para que se inscriban para ser docentes todas las personas que deseen serlo, sin que necesariamente cumplan con un título de docente. Esto implica aun más la necesidad apremiante de que se establezcan modelos de formación permanente para los docentes.

El Ecuador está atravesando por un gran desafío que es mejorar la calidad de la educación, para esto se han dado grandes pasos: evaluación, capacitación, concurso de méritos y mejora en la condición laboral de los docentes; evaluación a los estudiantes, infraestructura de calidad, nuevo bachillerato unificado, y un sistema de evaluación de la calidad de los servicios, sin embargo no existe un modelo de formación permanente para los docentes en ninguno de los niveles.

Un análisis de la realidad educativa en el Ecuador, a partir de las transformaciones llevadas a cabo en los últimos años, así como la observancia de dicha realidad en diversos contextos del país, conllevan a reconocer la existencia de diversas limitaciones en la formación permanente del docente, que a juicio de esta investigación, se erige en uno de sus puntos neurálgicos en el sistema educativo del país, por la insuficiente preocupación ante las actividades de formación permanente en los docentes de Educación Básica Superior.

516

Se llega a este criterio luego de un balance en la formación de los profesores de ese nivel, ya que se aprecia una gran dificultad para acceder a un cupo en la capacitación y superación que propicie un alto desempeño profesional de los docentes. El estudio exhaustivo realizado, desde la práctica profesional docente y en opinión

Silvia M. Sarmiento Berrezueta, págs. 514-525.

ampliamente extendida entre las docentes, permite considerar que la formación permanente se encuentra interferida, entre otros aspectos, por la evidente contradicción entre las exigencias del Sistema Educativo y la realidad en la que se desenvuelve el docente de Educación Básica Superior, ya que son un tanto limitadas las facilidades para su formación permanente, pues se aprecian costos demasiado elevados para transitar por un postgrado.

Es válido apuntar que existe una apreciada necesidad de los docentes por una formación permanente rigurosa que les facilite la tarea, como profesional, de la educación, a la vez que se encuentra estipulada en el marco legal del Ecuador, donde se propicia el reconocimiento del desarrollo en la formación permanente del docente de Educación Básica Superior.

¿Hacia dónde se camina hoy en el Ecuador para la formación permanente de los docentes de la Educación Básica Superior?

El Nuevo Modelo de Gestión Educativa es un proyecto que inició su gestión en enero de 2010, y plantea la reestructuración del Ministerio de Educación para garantizar y asegurar el cumplimiento del derecho a la educación. Es decir, busca influir de manera directa sobre el acceso universal y con equidad a una educación de calidad; implica ejecutar procesos de desconcentración desde la Planta Central hacia las zonas, distritos y circuitos, para fortalecer los servicios educativos y aproximarlos hacia la ciudadanía, atendiendo las realidades locales y culturales.

En ese marco, el Nuevo Modelo de Gestión persigue la desconcentración de la Autoridad Educativa Nacional, a su vez, una nueva práctica de realización del servicio público; así como la racionalización de recursos, distribución de competencias y responsabilidades. Su implementación permite garantizar la rectoría del sistema mediante el fortalecimiento institucional de la autoridad educativa nacional, y potenciar la articulación entre niveles e instituciones desconcentrados del sistema, siempre ajustados a los estándares de calidad.

517

Estos estándares de calidad se dividen en: gestión escolar, que es un proceso que contribuye a la formación deseada de los estudiantes y desarrollo profesional de los actores de la institución educativa;

Santiago(134)2014

desempeño profesional, son las descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente; desempeño del aprendizaje, son descripciones de los logros de aprendizajes que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar; y de infraestructura escolar, requisitos esenciales sobre espacios y ambientes escolares.

Al tener en cuenta estos estándares se aprecia que en lo referente al desempeño profesional existe un vuelco permisible en la práctica profesional pedagógica de los docentes, toda vez que sean capaces de perfeccionar el proceso de enseñanza-aprendizaje, lleven a cabo acciones de investigación, y por otro lado sean capaces de la transformación del entorno socio-cultural. Sin embargo esto es posible si el docente alcanza niveles superiores en su formación, donde ha de proyectar todo su accionar por elevar dicho desempeño profesional, para lo cual requiere de la sistematización de la superación profesional.

Como ya se ha apuntado, todavía existen limitaciones en esta dirección, ya que se aprecian insuficiencias en la formación permanente de los docentes que sesgan el verdadero sentido de compromiso y trascendencia, lo cual sugiere la necesidad de direccionar a los docentes desde el ejercicio profesional a una sistematización permanente de su formación, donde la autonomía y responsabilidad desempeñen un papel preponderante, unido a las condiciones existentes en la realidad nacional.

Propuesta

Necesidad de autoformarse y co-formarse permanentemente frente a las nuevas políticas educativas

La formación del docente nace de la necesidad de operativizar el nuevo modelo de gestión en cuanto al estándar de calidad de desempeño profesional. La propuesta se encamina a fortalecer la formación en el desempeño profesional de los docentes de Educación Básica Superior, haciéndose imperativo asumir una articulación sistemática de una autoformación y una co-formación, reguladas desde el Código de Convivencia que es parte del Plan Estratégico Institucional que toda institución educativa debe poseer.

518

Silvia M. Sarmiento Berrezueta, págs. 514-525.

El Código de Convivencia es el documento que norma todos los compromisos que asumen los actores del quehacer educativo institucional, compromisos que nacen de la reflexión y consenso entre actores, con la finalidad de potenciar la calidad educativa.

La historia en cuanto a la autoformación del docente de nivel medio ecuatoriano hace ver que ha resultado individualista, donde el sujeto docente no se ha sentido comprometido con el amplio sector de educadores, sin embargo la exigencia actual, replantea esta perspectiva, y se crea la necesidad de autoformarse; autoformación que se vincula con el desarrollo de una sociedad cognitiva, donde el sujeto deberá ser capaz de tomar la iniciativa y ser el gestor de su propia formación permanente.

El sujeto como docente deberá tener acceso permanente a una gama de bienes educativos y formativos bien identificados, complementarios para el logro de un saber general, de modo que pueda adquirirlos por sí mismo al margen de todo sistema formal. La autoformación del docente en la sociedad postmoderna implica que el docente ha de sentirse comprometido con los grupos sociales, por lo que debe buscar su propia iniciativa en contextos variados; es decir la satisfacción de sus necesidades de formación.

Se puede sintetizar, que la autoformación es la búsqueda autónoma permanente de trascender, iniciada en la reflexión, la autovaloración y la motivación, de ahí que se hace imprescindible aprender y desaprender, tomando conciencia de sus propias estrategias metacognitivas y disciplinarias, las que se convierten en el director de su aprendizaje para el logro de objetivos determinados. Todo docente de Educación Básica Superior debe trascender en su quehacer profesional a partir de su autoformación permanente, por lo que se propone crear un modelo de formación permanente sustentado en:

- El Código de Convivencia, el cual contempla su autoformación pedagógica.
- Creación de una cultura de autoformación.
- Diseño del modelo general de autoformación.
- Utilización de materiales de trabajo de la práctica profesional diaria.

- Investigación.
- Creación de un formato autoreflexivo.
- Creación de una matriz de evaluación.
- Creación de un registro de temas pedagógicos que le interesen aprender a los docentes de educación básica superior.
- Propuesta de un plan de estudio.
- Acuerdo de un horario para autoformación.
- Evaluación y reconocimiento de los programas de autoformación que están llevando a cabo las instituciones educativas que tienen educación básica superior.

Su estructura organizativa sería:

- Una Comisión de Auditores y Asesores de formación permanente del docente de educación básica superior.
- Una Comisión del Gobierno Escolar. Cuyas tareas serían:
 - Análisis de las evidencias de los alcances de cada docente de Educación Básica Superior.
 - Análisis de los resultados del proceso aprendizaje de los estudiantes.
 - Diseño de un plan de mejora con las observaciones respectivas.
 - Dar a conocer a los auditores y asesores el informe pertinente del proceso de formación permanente de los docentes.

Esta propuesta se justifica a partir de lo dicho sobre la necesidad, utilidad y pertinencia de una formación permanente de los docentes de educación básica superior, tomándose la definición de docente como profesional de la docencia aquella "persona que ha recibido una formación sistemática acerca de los conocimientos, habilidades y actitudes que la tarea docente exige y que garantizan la calidad de la enseñanza y la satisfacción de docentes y alumnos con la formación que dan y reciben" (Elton 1993, 1995).

520

La misión que tiene el docente de Educación Básica Superior (EBS) es complementar el aprendizaje de los estudiantes que vienen del nivel anterior, y a su vez prepararles para que alcancen el perfil de salida de la Educación General Básica. No es más que

Silvia M. Sarmiento Berrezueta, págs. 514-525.

la descripción de los desempeños que debe demostrar el estudiante en cada una de las áreas al concluir el décimo año de Educación General Básica, los mismos que se evidencian en las destrezas con criterio de desempeño (Actualización y Fortalecimiento Curricular de la EGB, 2010).

Como se puede notar, la actividad de formación permanente del docente de EBS debe tener como objetivo, profesionalizar las tareas docentes educativas de estos profesionales. Es decir, hacer al docente más competente en sus tareas, facilitarle el proceso de resolución de los problemas docentes, enseñarle a aplicar con flexibilidad las alternativas de solución de los problemas, ofrecerle un modelo de docente que le permita renovarse permanentemente, y todas aquellas que estén relacionadas con su actividad profesional.

Todo lo afirmado sobre esta necesidad tendrá base fundamental sobre el trabajo en equipo. Los beneficios esperados de la profesionalización de las actividades de formación permanente de los docentes de EBS son:

- Asegurar la calidad de la enseñanza y del aprendizaje.
- Alcanzar la eficiencia deseable.
- Mejorar la satisfacción de docentes y estudiantes.
- Propiciar la innovación y mejora permanente.
- Articular las áreas de estudio.
- Aportar para alcanzar los estándares de calidad.

La enseñanza en la EBS hoy es tan difícil, compleja y retadora que para su abordaje con garantías de éxito, es necesaria una preparación exigente y facilitadora del reto que supone esta tarea.

Otra tarea importante que tiene el docente de EBS es desarrollar el razonamiento lógico, ya que la evaluación mencionada anteriormente se fundamenta en este razonamiento, tarea hasta el momento difícil de alcanzar; los estudiantes son el producto de un sistema anterior caduco, mediocre y memorista, y podría decirse que en muchos casos los docentes también son el producto de aquella formación, docentes repetitivos en cuanto a los contenidos, que únicamente copian la planificación, que no saben de pedagogía ni didáctica, ensimismados, dueños de las aulas, faltos de

actualización; y sumado a todo ello, la brecha generacional. En resumen docentes análogos para estudiantes tecnológicos, docentes del siglo pasado para estudiantes de un nuevo siglo.

En cuanto al término co-formación no existen definiciones específicas, sin embargo para la autora de este artículo co-formación es: colectivo que se forma juntamente con individuos del mismo colectivo.

La propuesta para institucionalizar la co-formación del docente de EBS ha sido un complemento para la autoformación, enunciada en el punto número uno.

En relación con la co-formación, sus tareas han sido:

-El Código de Convivencia contempla la co-formación pedagógica del docente.

-Creación de una cultura de co-formación.

-Diseño del modelo general de co-formación.

-Utilización de recursos materiales de trabajo de la práctica profesional diaria.

-Investigación.

-Creación de un formato co-reflexivo.

-Creación de una matriz de evaluación.

-Creación de un registro de temas pedagógicos que les interesen aprender al colectivo de docentes de EBS.

-Propuesta de un plan de estudio.

-Acuerdo de un horario para la co-formación.

-Evaluación y reconocimiento de los programas de co-formación que están llevando a cabo las instituciones educativas que tienen educación básica superior.

522

-Articulación de áreas de estudio.

-Ejecución de proyectos con esos temas articulados al final de cada bloque de estudio.

Estructura organizativa

-Comisión de Auditores y Asesores de formación permanente del docente de EBS.

-Comisión del Gobierno Escolar, con las tareas de:

- Analizar las evidencias de los alcances del colectivo.
- Analizar los resultados del proceso de aprendizaje de los estudiantes.
- Diseño de un plan de mejora con las observaciones respectivas.
- Dar a conocer el informe final a la comisión de Auditores y Asesores sobre la formación permanente del colectivo de docentes de educación básica superior.

Los estudios revisados muestran que los modelos de formación permanente del docente, que históricamente se han seguido a nivel nacional, no han sido capaces de encarar los intereses y las necesidades, tanto del sistema educativo como de sus principales actores.

Por otra parte, sobrea abunda el marco legal que anota la importancia de la formación del docente, que genera grandes intenciones y escasos avances. Hasta aquí no se ha considerado mayormente el protagonismo del Código de Convivencia en la formación del docente, aspecto de central importancia al plantear el importante y controvertido tema de calidad.

Es necesario entender que las instituciones educativas son el lugar de privilegio donde se realiza la práctica docente y las relaciones sociales del colectivo de los docentes. Centros educativos autónomos y con capacidad de gestión pedagógica y administrativa son los que aparecen como necesarios para ser coherentes con la idea de descentralización y desconcentración, y sobre todo el derecho a una educación de calidad.

Se puede señalar que una autoformación y una co-formación normada desde el Código de Convivencia propician:

-Una formación adecuada a las necesidades reales de las instituciones educativas que tienen educación básica superior.

-Fomenta una cultura de trabajo colaborativo.

Santiago(134)2014

-Ayuda a diagnosticar las necesidades de los contenidos de la formación, propiciando el pensamiento creativo.

-Planea el análisis de los problemas a situaciones concretas y reales que se presentan en la tarea diaria en la propia institución educativa.

-Establece un buen clima para el desarrollo del docente.

-Operativiza la teoría en la práctica.

-Propicia la participación de los docentes en el desarrollo de los proyectos de formación.

-Implica al equipo directivo en el desarrollo del proceso.

-Genera espacios de autonomía docente.

Conclusiones

La determinación de una alternativa en la solución de los problemas latentes en la formación permanente de los docentes de educación básica en el Ecuador, permite reflexionar en la necesidad de una gestión formativa permanente, ya que se requiere dar un salto cualitativo en la práctica profesional, toda vez que se centre la atención en las relaciones necesarias y objetivas que se evidencian en las potencialidades de docentes y del colectivo de docentes que participa en las instituciones educativas de esta esfera. Para ello se requiere el desarrollo de una autoformación y una co-formación que condicionen el tramado de relaciones en la heteroformación de los docentes, puesto que los mismos han de sentirse capaces de generar e impulsar conocimientos, fruto de la capacidad de reflexión individual y colectiva, a la vez que se trabaje en el interior de sus propios lugares de trabajo.

Bibliografía

Ecuador. Constitución de la República del Ecuador, 2008.

524

ELTON, L. "An institutional framework". En: BREW, A. (ed). *Directions in staff development*. Buckingham. SRHE & Open University Press, 1995.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN. *Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica*. Ecuador: Imprenta Don Bosco-Quito, 2010.

Silvia M. Sarmiento Berrezueta, págs. 514-525.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN. *Sistema Educativo Nacional del Ecuador*. Ecuador: Mineduc, 2010.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN. *Estándares de Calidad*. Ecuador: Imprenta Don Bosco-Quito, 2010.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN. *Plan Decenal*. Ecuador: Imprenta Don Bosco-Quito, 2010.

ORGANIZACIÓN DE ESTADOS IBEROAMERICANOS. *Metas educativas 2021: La educación que queremos para la generación de los bicentenarios*. Madrid: OEI, 2008.

ORGANIZACIÓN DE ESTADOS IBEROAMERICANOS. *Una educación con calidad y equidad*. Madrid: OEI, 1998.

SENPLADES. *Plan Nacional de Desarrollo*.

UNESCO. *Eficacia escolar y factores asociados América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: Salesianos, 2009.