

ENSAYO

ESTRATEGIA PARA MEJORAR LA FORMACIÓN CONTINUA DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA

Autor: AngelesVeni Medina Chávez

**Director del IESPP “Monseñor Francisco Gonzales Burga”
venimedina@hotmail.com**



INTRODUCCIÓN

Desde muchos años atrás el Ministerio de Educación viene implementando diversos programas de capacitación docente, como PLANCAT, PLANJET, PRONAFCAP entre otros, que según informes de los responsables no han dado los resultados esperados, a pesar de las sumas millonarias invertidas. Actualmente se está ensayando el Programa Estratégico de Logros de Aprendizaje (PELA), cuyo ente ejecutor es el Ministerio de Educación a través de sus órganos descentralizados.

Las estrategias de capacitación docente puestas en práctica hasta la fecha no responden a la problemática magisterial ni a los planteamientos del Concejo Nacional de Educación (CNE); como se demuestra en las pruebas internacionales PISA, seguimos en los últimos lugares, lo mismo en las evaluaciones nacionales, incluso estamos retrocediendo; Por supuesto que existen muchos factores que influyen en estos resultados negativos. Según Namo de Mello (2005), los docentes son parte del problema en virtud de su falta de preparación, del corporativismo, del acomodarse a una carrera que expulsa a los mejores. Pero deben ser parte de la solución porque sin la participación, el compromiso y la dedicación de los profesores será imposible superar la desigualdad educacional. En tal sentido se hace necesario cambiar radicalmente las estrategias de formación en servicio, proponiendo un nuevo MODELO CONTEXTUAL de capacitación docente en servicio contextualizado y efectivo que responda a las necesidades de la problemática educativa de la Región Lambayeque.

El modelo parte de un serio análisis de las deficiencias de la formación docente en servicio, lo que permite plantear alternativas viables, acompañado de una sólida fundamentación política y científica.

Nuestra propuesta consiste en una capacitación efectiva, rentable y contextualizada, utilizando como capacitadores a maestros de aula exitosos y como entes ejecutores las IESP, lo que permite ahorrar recursos y cubrir una amplia cobertura.

El presente ensayo trata de cómo lograr en breve plazo una capacitación docente contextualizada y eficaz, aplicando nuevas estrategias de capacitación, fundamentadas en principios científicos y sociopolíticos; en el marco de la Ley de Educación y las políticas regionales de formación docente.

DESARROLLO

El problema

Según Patricia Salas (2013), *los docentes han sido abandonados hace varias décadas y de muchas maneras. Han sido abandonados en su formación. Existe una formación de los docentes que ha sido muy descuidada. Lo mismo sus condiciones laborales y de vida. Las grandes crisis que pasaron en América Latina entre los años 60 y 70, crisis económicas, sociales, y que también fueron políticas, afectaron muchísimo las condiciones laborales y también las condiciones de formación de los docentes y las condiciones de su propio trabajo diario. Esta situación del profesor que se siente solo, que no tiene un monitor, que no tiene un soporte, que no tiene algún tipo de elemento que le va diciendo si está haciendo bien o mal su trabajo.*

De otro lado el reclutamiento, selección y formación docente en nuestro país es muy heterogéneo; en forma general podemos decir que existen tres tipos de docentes: de vocación, por formación y de ocasión; los primeros son los que estudiaron esta carrera porque siempre quisieron ser maestros, les gusta la docencia; los segundos estudiaron la carrera porque no tuvieron otra alternativa o tienen otra profesión y ejercen la docencia como una oportunidad de trabajo; Los últimos son aquellos que no quieren ser docentes, pero que las circunstancias les obliga, son los renegados, en este rublo está el que terminó su secundaria y halló trabajo en la docencia, el policía que le dieron de baja, u otro profesional que no tienen trabajo en su ramo y para supervivir ejerce la docencia; lamentablemente estos últimos todavía son abundantes.

Las modalidades de formación docente es también variada desde los que han estudiado 5 años en universidades o pedagógicos, los que estudiaron 4 años en las ex Escuelas Normales, los docentes a distancia de sábados y domingos, los formados en diferentes programas de profesionalización docente, cuya duración efectiva fluctúa entre tres meses y dos años como máximo. Además la formación docente no se inicia en la universidad o pedagógico, sino en la educación básica, desde el primer día que el futuro docente asiste a la escuela aprende las prácticas pedagógicas de sus maestros y lo hace durante los 11 o 12 años de escolaridad, en la universidad o pedagógico poco se puede hacer por cambiar el “ship” heredado, sobre todo cuando en los centros de formación docentes existen formadores que no tienen el perfil adecuado.

Con esta cruda realidad es una ilusión tratar de cambiar la profesionalidad y la práctica pedagógica asistiendo a cursos de capacitación de unas cuantas semanas; que además están descontextualizados del centro de trabajo del docente y dictados por supuestos expertos que tratan de aplicar teorías y métodos sin previa contextualización. Al respecto Linda Darling Hammon experta en educación de EEUU sostiene: **“Las soluciones burocráticas a los problemas prácticos del aula siempre fallarán, porque la enseñanza efectiva no es rutina, los estudiantes no son pasivos y las cuestiones prácticas no son simples, predecibles o estandarizados. Como consecuencia, las decisiones de docencia no puede ser formuladas a los docentes”** (Pag. 11 Proyecto Educativo Hemisférico)

Considerando que existen aproximadamente 300 000 maestros en actividad a nivel nacional, mas 100 000 desocupados y el requerimiento por año es de 6 800 profesores, lo que significa que cada año se renueva solo el 2%; a este ritmo para la renovación generacional del magisterio se necesita más de 30 años. Esto es considerando que los 6 800 maestros nuevos cumplen con los estándares del perfil profesional. Por lo que una eficiente capacitación en servicio es una necesidad impostergable.

Si la formación en servicio que se ha venido dando no ha dado los resultados esperados entonces **¿Cuál es la estrategia que nos permite brindar una formación en servicio eficiente y efectiva a los docentes de la educación básica?**

Para Namó de Mello (2005) La profesionalización de los docentes se construye a partir de la confluencia de tres elementos: la existencia de condiciones laborales adecuadas; una

formación de calidad; y una gestión de evaluación que fortalezca la capacidad de los docentes en su práctica.

Del análisis anterior se deducen las posibles causas del fracaso de los programas de formación en servicio, que se pueden resumir en las siguientes.

- Programas de formación en servicio descontextualizados, de carácter general no se tiene en cuenta la realidad local ni la del Centro educativo.
- Programas arbitrarios, no se tiene en cuenta las necesidades y opiniones de los docentes de aula.
- Las estrategias utilizadas descuida los fundamentos psicopedagógicos, neurocientíficos, genéticos y ambientales.
- Discordancias e incumplimientos de los lineamientos de políticas educativas.
- Poca importancia a otras variables de gran incidencia , como la valoración social del docente y los estímulos económicos.
- Formación inicial deficiente.
- Deficiente evaluación y acompañamiento.
- La condición socio económica de los alumnos es una variable determinante cuando se quiere medir resultados de las capacitaciones teniendo como indicador los aprendizajes de los alumnos.

Limitación

Como se puede notar la solución integral es muy difícil, porque depende de muchos factores. Por lo que el presente ensayo se limita a proponer una estrategia de gestión pedagógica para mejorar la formación en servicio.

Marco político

El Concejo Nacional de Educación, después de analizar las políticas de capacitación docente en los diferentes gobiernos, en su informe, concluye: *“No se cuenta con una política de formación docentes en servicio que incluya mecanismos efectivos de evaluación, seguimiento y acompañamiento a fin de comprobar resultados y garantizar su impacto en el aula, pese al enorme esfuerzo del Estado por sostener de manera continua una oferta de capacitación docente de alcance nacional”*. El I Primer encuentro Interregional “Desafío de la Implementación de los Proyectos Educativos Interregionales”; realizados en Pucallpa, en octubre del 2008; llega a conclusiones similares; pues los maestros representantes de las diferentes regiones mostraron su preocupación por los escasos resultados de la capacitación

docente implementados desde el Ministerio de Educación. Como alternativa se planteó, que, en el marco de la descentralización, cada región implemente sus propias políticas de formación docente inicial y en servicio. Esta última debe ser implementada partiendo de las necesidades de cada centro educativo y el desarrollo regional, donde los capacitadores sean los mejores profesores de aula, apoyados por las Instituciones de Formación docente (IFD) y otras instituciones educativas debidamente acreditadas para tal fin.

El Proyecto Educativo Nacional 2021 (PEN), en lo referente a formación docente señala *“No se cuenta con una política de formación a docentes en servicio que incluya mecanismos efectivos de evaluación, seguimiento y acompañamiento a fin de comprobar resultados y garantizar su impacto en el aula, pese al enorme esfuerzo del Estado por sostener de manera continua una oferta de capacitación docente de alcance nacional. Los maestros, desde mediados de la década pasada, reciben frecuentes capacitaciones, pero no hay manera de saber cuáles son los resultados de estas experiencias. La persistencia de viejos estilos y hábitos de enseñanza siembra dudas sobre el real impacto de este importante esfuerzo nacional. Esta política busca establecer un sistema nacional integrado y descentralizado de formación de docentes en servicio articulado con la formación docente inicial, enfocado al logro de metas efectivas y evaluables de desarrollo profesional, y con un enfoque intercultural”*¹

En lo referente a formación docente en servicio, el PEN recomienda: *“e.- Oferta diversificada de modalidades de formación en servicio con énfasis en el inter aprendizaje y en la formación en el lugar de trabajo, dirigidas principalmente a instituciones educativas y a equipos de docentes, evaluadas en función a los aprendizajes logrados por los participantes y a la puesta en marcha de innovaciones educativas. f.- Acompañamiento técnico permanente a las instituciones educativas para asegurar el cambio propiciado por las acciones formativas, estableciendo acuerdos de gestión con el director y con el Consejo Educativo Nacional (CONEI). H.- Mecanismos permanentes de evaluación y rendición de cuentas del impacto de los programas de formación ofrecida en la práctica docente, a cargo del Ministerio de Educación y que contarán con la participación de la sociedad civil a nivel regional y nacional. Selección de los mejores docentes innovadores como capacitadores del programa de formación en servicio, previa preparación y recibiendo incentivos por hacerlo.”*² Por su parte el Proyecto Educativo Regional (PER) recomienda: *“Implementar programas de capacitación, actualización y*

¹ Proyecto Educativo Nacional. Política 10.2. Objetivo 3: Formación docente

² Proyecto Educativo Nacional. Política 10.2 Medidas. Política 11.3 b.

perfeccionamiento docente para promover el desarrollo de aprendizajes en un contexto intercultural, a través de instituciones públicas y privadas acreditadas”³

El Programa nacional de Formación y Capacitación Docente PRONAFCAP, plantea que la capacitación docente se vincule con las propuestas educativas regionales y locales en el marco de la descentralización, para lo cual se convoca a las universidades, institutos pedagógicos e instituciones especializadas públicas y privadas a nivel regional, nacional e internacional⁴

El Gobierno Regional en el marco de la descentralización, ha planteado las siguientes políticas de formación magisterial.⁵

POLÍTICA 19.- Formación inicial docente basada en la ética, investigación, innovación y conservación de los recursos naturales, para garantizar el desarrollo de una cultura ecológica; así como de capacidades personales y profesionales de calidad.

POLÍTICA 20.- Mejoramiento de la gestión en las instituciones de formación docente para lograr una formación inicial de calidad articulada al desarrollo local, regional y nacional.

POLÍTICA 21.-Generación de un sistema de regulación de la oferta de formación en servicio, basado en indicadores de calidad concertados que aseguren pertinencia, oportunidad y accesibilidad a las necesidades y posibilidades de los profesores.

Las políticas nacionales y regionales de formación docente en servicio son imposibles de materializarse si seguimos con los modelos de capacitación centralistas, descontextualizados y carentes de fundamentación científica. Teniendo en cuenta la Ley de Educación 28044 y sus artículos: 56 inciso d; 60, 63, 64, 66, 68 y 70. R.M N° 0037.2009-PRONAFCAP. Se plantea un modelo presencial, donde la capacitación docente se de en el aula de trabajo, protagonizada por docentes mentores, seleccionados no por su currículum, si no teniendo en cuenta los resultados de aprendizaje de sus alumnos y su proyección a la comunidad.

Fundamentos psicopedagógicos

³ Proyecto Educativo Regional (PER Lambayeque) Política 21, medida 6.6.

⁴ PRONAFCAP. Lineamientos y comentarios P. 9

⁵ Proyecto Educativo Regional (PER Lambayeque) Objetivo 4 Desarrollo Magisterial. Políticas 19,20 y 21.

Los nuevos gurús del aprendizaje han demostrado que:

- El aprendizaje más importante se da en el lugar de trabajo y no en el aula.
- El aprendizaje más efectivo es social y activo, no individual y pasivo.
- Las cosas más importantes que la gente debe aprender no son las reglas explícitas, los procedimientos y la política de la organización, sino la materia tácita que se encuentra en la rica y nutritiva sopa de la intuición, juicio, experiencia y sentido común que está embebida en el aparente caos de la actividad diaria

El aprendizaje más efectivo para los adultos se da su centro de trabajo y sucede aproximadamente así:

- Tenemos experiencias concretas en el lugar de trabajo.
- Meditamos sobre estas experiencias, intentando entender que pasó y por qué.
- Formamos conceptos y generalizaciones con las experiencias nuevas.
- Entonces repetimos el ciclo, similar a la vuelta que da una rueda.

Si analizamos como se enseñan en las aulas y como se capacita a los docentes; teniendo en cuenta los fundamentos señalados, nos daremos cuenta que mayormente estamos haciendo todo lo contrario a lo recomendado. Por ejemplo, en lo referente al proceso de aprendizaje, por lo general enseñamos conceptos y teorías descuidando la aplicación práctica del conocimiento. Es decir, utilizamos la mitad del proceso de aprendizaje, dedicándonos a dar simplemente información, que dista mucho de un verdadero aprendizaje, el que se manifiesta a través de un cambio de actitud, en adquirir nuevos hábitos, nuevas concepciones del mundo y lo más importante se adquieren capacidades para hacer cosas prácticas.

Una de las causas del bajo rendimiento escolar y las capacitaciones a docentes es que, en nuestras clases, solo estamos utilizando la mitad de nuestro potencial mental; es decir solo contestamos la pregunta ¿Por qué el mundo es así? Haciendo una descripción teórica meditando, formulando conceptos y teorías; pero nos falta el ¿Cómo? Es decir, como aplicamos la teoría a la práctica para comprobar nuestros conceptos y teorías, o para aprovechar los conocimientos en resolver los problemas de la vida real.

La neurociencia nos dice que cuando el docente utiliza todos sus sentidos en su aprendizaje, es muy difícil que se olvide, porque cada experiencia sensitiva se guarda en diferentes partes del

cerebro, organizándose en estructuras mentales; pero la mayor parte de clases que impartimos son teóricas, donde predomina el oído, la vista y la memoria mecánica, siendo ésta última la más volátil.

La genética nos recomienda que hay que orientar la vocación del alumno de acuerdo a sus habilidades innatas, pero el padre o el maestro hace lo contrario, por ejemplo, si un alumno desaprovecha en matemática se lo pone en la academia de matemáticas, a pesar que no le guste la matemática o no tenga habilidad para esa materia, porque él, ha nacido dotado para otra cosa, por ejemplo, para el fútbol o el canto; pero sin embargo no se potencian estas habilidades innatas. Así también, muchos maestros escogieron la carrera de docente porque el padre les exigió o no tenían otra alternativa. Estas imposiciones crean frustraciones en el profesional o el alumno y se desperdicia su potencial genético.

PROPUESTA DE ESTRATEGIA

Entes ejecutores

Respecto a los Entes Ejecutores, si bien en su mayoría lo realiza el Ministerio de Educación a través de las UGELES o DRE; pero existen programas donde los entes operadores son las universidades, la mayoría de estas no tienen carreras de educación acreditadas; las mismas que por falta de personal calificado contrata a docentes de diferentes instituciones educativas sin los criterios técnicos pertinentes, lo que genera descontento del magisterio por su ineficacia.

La formación docente en las universidades que no tienen carreras de educación acreditadas es un misterio, no sabemos que hacen; gracias a la autonomía universitaria hasta la fecha nadie los controla ni les evalúa, no obstante que existe la Ley de acreditación. Lo único que sabemos que los mejores resultados obtenidos en las evaluaciones de docentes, corresponden a los egresados de institutos pedagógicos públicos. Lo que significa que algunas universidades, en cuanto a la calidad de formación docente, están por debajo de los ISP. Pero que sin embargo están como entes ejecutores de capacitación docente.

En tal sentido se le debe dar la preferencia a los Institutos Pedagógicos Públicos acreditados o revalidados como entes ejecutores; ya que éstos tienen vinculación directa con mayor cantidad de centros educativos a través de la práctica profesional. De otro lado vienen siendo evaluados desde el 2004; primero fue la autoevaluación interna y externa por parte del

Ministerio de Educación (ME), se cancelaron los ingresos a los ISP que no aprobaron estas evaluaciones, se impuso la nota mínima de 14 para los exámenes de admisión, se les exige la revalidación cada 6 años, en el 2012 se dio la adecuación y evaluación de requisitos mínimos para seguir funcionando y finalmente a partir del 2013 se les exige la acreditación. Estas evaluaciones garantizan los recursos humanos y técnicos para ser entes ejecutores de programas de formación en servicio financiado por el ME.

Fases de la estrategia:

Primera fase: Selección de capacitadores.

- Seleccionar los mejores profesores (mentores), no a través de su currículum académico, sino por los resultados de la evaluación de sus alumnos y por su contribución al desarrollo de su comunidad. Pues al buen árbol se le conoce por sus frutos.
- Los criterios para la evaluación serán contextualizados a la realidad del lugar de trabajo.
- Esta selección se debe hacer en los diferentes niveles, modalidades, especialidades y zonas geográficas

Segunda fase: Formación de capacitadores (mentores)

- Las instituciones de formación docente (IESPP) estarán a cargo de la selección y formación de mentores.
- En un primer momento alumnos y profesores de formación docente visitarán a los mentores en su centro de trabajo para aprender de ellos y a la vez determinar que aspectos pueden ayudar a mejorar.
- En un segundo momento los mentores, si es necesario, acudirán a las instituciones de formación docente para sistematizar sus experiencias y recibir reforzamiento en las áreas que lo necesite. Siendo reemplazados por alumnos de formación docente practicantes.
- Se evaluará en el maestro mentor la actitud crítica a su práctica pedagógica, su sede de conocimiento y autorrealización, su humildad para aprender de los demás y compartir experiencias, así como su formación ética.

Tercera fase: implementación de la formación en servicio

- Los profesores mentores serán los encargados de capacitar a sus colegas en sus mismos centros de trabajo compartiendo sus experiencias y conocimientos teóricos. Los días que falte el mentor por este motivo será reemplazado por un alumnos o

docentes del IESP. De esa manera los papeles se invierten, el académico se actualiza poniendo en práctica las experiencias del mentor.

- Los mentores serán estimulados en la medida que conviertan a sus colegas en nuevos mentores, produciéndose así una reacción en cadena; dando origen a redes de calidad educativa liderado por los mejores mentores.
- Los mentores serán estimulados de diferente manera, como puede ser: una Resolución, un reconocimiento público por los medios de comunicación, ascenso de nivel, material bibliográfico, reconocimiento económico, etc.

Cuarta fase: evaluación

- Los IESPP en coordinación con los mentores establecerán los criterios de evaluación, teniendo en cuenta el contexto del lugar de trabajo del docente evaluado. Se tendrá en cuenta básicamente los resultados de aprendizajes de sus alumnos y su aporte al desarrollo comunal.
- La evaluación consta de dos fases: en un primer momento el docente se hará una auto evaluación, teniendo en cuenta los criterios establecidos. Si encuentra dificultades puede pedir ayuda a su mentor. En un segundo momento la evaluación lo hará los encargados del IESPP.
- Si aprueban serán estimulados, pudiendo convertir-se en nuevos mentores, caso contrario se les dará otra oportunidad.

Estrategias didácticas:

Acompañamiento pedagógico y mentores.

- El mentor reflexiona sobre su práctica es decir es un maestro investigador.
- El mentor es otro maestro y ambos comparten experiencia.
- Promueve la autoestima del docente.
- Genera compromisos para compartir saberes con otros docentes.
- El mentorazgo consiste en una asesoría técnica.
- El mentor hace un seguimiento y elabora una hoja de vida de los progresos de su discípulo y sus alumnos.
- **Círculos de interaprendizaje.**
 - Los docentes se reúnen y discuten sobre un tema y sacan conclusiones para mejorar su práctica docente.
 - Discuten la construcción colectiva de modos de asumir la docencia.

- La incorporación de otras experiencias, conocimientos y recursos en la práctica de los maestros.
- La comprensión de los procesos y resultados del aprendizaje de los alumnos.

Talleres de capacitación a nivel de red, local y regional.

- Intercambio de conocimientos.
- Reflexión sobre práctica docente.
- Estudio de casos para solucionar problemas.
- Solución de problemas que se presenta en el aula.
- Retroalimentación y enriquecimiento de la experiencia docente.
- A nivel de redes se reúnen varias escuelas de una misma zona en torno al ISP encargado de hacer la capacitación.
- Talleres comunales. - Los profesores de una misma red y especialidad discuten bajo la conducción del mentor o capacitador.

Pasantías. - Intercambio de experiencias con instituciones y docentes exitosos.

Estudio y validación de guías.

Expediciones pedagógicas.- Recoger experiencias innovadoras.

BIBLIOGRAFÍA

- Autores Varios : Políticas docentes, formación, trabajo y desarrollo profesional. Edición a cargo de Publicaciones, IPE-UNESCO Buenos Aires 2013.
- Boyett, Josph: Lo mejor de los gurús. Editora gestión 2000 S.A. Barcelona 2003.
- Concejo Nacional de Educación: Proyecto Educativo Nacional al 2021. Presentación al país. Lima, noviembre de 2006.
- COPARE: Proyecto Educativo Regional de Lambayeque al 2021. Gobierno Regional. Lambayeque 2006.
- Darling linda: El derecho de aprender. Editorial Ariel. Barcelona 2001
- Namó de Mello, G., "Profesores para la igualdad educacional en América latina. Calidad y nadie de menos", en *Revista PREALCNº 1: Protagonismo docente en el cambio educativo*, Santiago de Chile, julio 2005, OREALC-UNESCO.
- PRONAFCAP. Lineamientos y comentarios. Ministerio de Educación. Lima 2005.
- Rodríguez, Boglio, Jimenes & otros: Fundamentos de neurociencia. Manual de laboratorio. Editorial Allogo. España 2005.
- Salas Patricia: El desarrollo profesional docente en contexto de cambio. Concejo Nacional de Educación del Perú. Lima 2010.