

FORMACIÓN CONTINUA DE DOCENTES PARA LA CALIDAD EDUCATIVA

CONTINUOUS TRAINING OF TEACHERS FOR
EDUCATIONAL QUALITY

Autora:

Wendy Seminario Cespedes

“Enseño porque busco, porque investigo e investigo a mí mismo. Indago para descubrir lo desconocido y para transmitir algo nuevo”.

Paulo Freire

En los últimos años, las diversas organizaciones educativas y el Ministerio de Educación están haciendo un esfuerzo por invertir recursos y solucionar un problema crítico en el país que es la formación continua de docentes. Pues urge contar con docentes preparados para afrontar, con sus conocimientos y capacidades, las exigencias de ahora y el futuro. O como lo plantea Freire, los docentes necesitan explorar, indagar, investigar, ensayar, intervenir y educar en beneficio de la sociedad.

La formación continua del profesorado permite que los estudiantes puedan tener una educación de calidad y lograr buenos resultados favorables para la educación en general (Arregui et al., 1996). Además, genera una satisfacción y profesionalización en el docente.

Sin embargo, para lograr lo anteriormente mencionado, es necesario sumar a todas las organizaciones educativas y concientizarse en lo beneficioso que resulta tener un equipo de docentes investigadores, especialistas y formados en diversas materias educativas que ayuden a dar solución o transformar su propia organización.

También, es importante que estas instituciones tomen en cuenta las necesidades académicas de los docentes, ya que, en su mayoría, estos solo reciben capacitaciones, impuestas por la organización, que son poco allegadas a su contexto, son efímeras, sin retroalimentación y que intentan resolver problemas inmediatos de la organización.

Por lo mencionado anteriormente, surge la siguiente interrogante ¿Cómo aporta la formación continua de los docentes a la calidad e innovación en las organizaciones?

En primer lugar, la formación continua propicia la profesionalización docente. Esta instrucción inicia al término de una carrera profesional (Pineda & Sarramona, 2006) o cuando se ejerce en el aula (Ávalos, 2007) y trae consigo una serie de preguntas sobre qué voy a estudiar, en qué me ayudará una maestría, en qué lo aplicaré, etc. Pues, el docente se profesionaliza en la medida que adquiera más conocimiento, lo transmita a la comunidad y genere con su formación recibida y capacidades, diversas soluciones impactantes para la mejora de la calidad educativa.

El desarrollo profesional de los docentes está relacionado con el impacto en la calidad de la educación en diversas reformas que se han ido dando en diversas partes del mundo. La coherencia y estrecha relación que se gesta entre la innovación educativa, la buena actitud y predisposición de docentes es prueba de ello (Pineda & Sarramona, 2006, p. 96)

Las organizaciones deben priorizar la formación continua de los docentes y verlos como agentes necesarios para el cambio; “Cuando los docentes son vistos como intelectuales, les da el poder de transformar desde su ámbito los roles y sean vistos como profesionales activos y aportantes” (Fernandez & Manuel, 2013, pág. 88).

Según Villaseca (2002) afirma que los pilares del desarrollo profesional de los docentes son el interés por descubrir lo nuevo, estar a la vanguardia y crear propuestas nuevas para estar a la altura de la demanda social.

Es por ello, que la finalidad de la constante renovación de prácticas y conocimientos en el campo educativo se relaciona con incorporar nuevas metodologías actividad en favor del proceso de enseñanza – aprendizaje, implementar herramientas tecnológicas y aportar a la calidad de la organización.

Así mismo, el descubrimiento, exploración y búsqueda presenta como principal objetivo generar nuevos conocimientos para la transformación del quehacer docente y aportar enormemente a la educación. Pues, cuando los docentes poseen habilidades investigativas se gana un alto nivel de compromiso por sobrepasar los objetivos de la institución de manera positiva.

También, la innovación representa otro eje relevante, ya que permite ir más allá de lo convencional, más allá de lo rutinario, ya que busca estar a la vanguardia de las demandas sociales de las nuevas generaciones, pretende lograr cambios desde un punto de vista holístico, político y educativo.

Además, el autor propone que los ejes mencionados se presentan en la modernización, estudios de especialización e investigación que se realiza a lo largo de la carrera. En él se promueve la actualización por parte de instituciones reconocidas y seleccionadas para profundizar nuevas teorías metodológicas, a través de seminarios, cursos, y más. Y se alienta a los maestros a crear presentaciones, artículos, videos y más.

Los estudios de segundas especialidades o especialización están ofrecidos por universidades que ofrecen programas de formación continua. También, el desarrollo profesional en posgrado ofrecido por universidades autorizadas o licenciadas se ofrecen mediante diplomados, maestrías y doctorados que están orientados a potenciar y fortalecer los conocimientos científicos, especializados y actualizados. Gracias a dichos estudios el docente puede tener la posibilidad de mejorar su puesto laboral, migrar a otros puestos a nivel nacional e internacional o ser invitado a compartir sus saberes en ponencias, conferencias, webinars, etc.

Es por ello, como afirma Gonzales (2016) el desarrollo académico – profesional tiene la meta de evaluar la eficacia de la gestión que se realiza en la institución en relación con el cumplimiento de metas y la mejora que este profesional puede lograr en su organización y así corroborar el impacto de sus estudios.

Todo lo mencionado, favorece a la profesionalización docente, aumenta

y enriquece su desenvolvimiento en su centro de labores. En el país existe una diversidad de programas en los aspectos mencionados anteriormente. Sin embargo, es importante que se revise cuidadosamente la malla curricular que dichos programas ofrecen y las condiciones de la casa de estudios para recibir una formación confiable y de calidad. Puesto que, al término de una experiencia formativa, el docente debe aplicar de manera natural lo aprendido.

To successfully introduce new programs and innovations, they must become a natural part of a teacher's educational skills repertoire. Especially for the continuation and expansion of the programme, teachers must mostly break out of habit and resort to new practices. When that happens, continuous follow-up and support is essential. ¹ (Guskey & Huberman, 1995, pág. 8).

Cabe señalar que los docentes, por la naturaleza de su profesión, están llamados a actualizarse constantemente, llevar especializaciones para potenciar sus conocimientos o ampliarlos e involucrarse en la búsqueda de nuevas metodologías de enseñanza para estar a la vanguardia del contexto social. Como se refleja, es una profesión que no termina y es por ello que se a esa característica del docente profesional se le llama *Lifelong learning* ² y se menciona lo siguiente.

The lifelong learning movement is rapidly gaining momentum in most liberal democracies. Despite different interpretations that may be based on differences in cultures and traditions, there are some common grounds and perceptions.

Use of new technologies for learning... Recognition of the right of individuals to realize their potential. It will not be. study meeting" ³ (Longworth, 2001, pág. 591).

A los docentes se les pide que decidan sobre su formación y profesionalización, en muchas situaciones estos dependen de su institución y no cuentan con el apoyo económico, pero sí tienen acceso a las capacitaciones, que son de corta duración y es más instrumental, porque atiende una problemática inmediata y observada por los directivos.

¹ Si un nuevo programa o innovación se implementa bien, debe convertirse en una parte natural del repertorio de habilidades docentes de los maestros. Especialmente para la continuación y expansión del programa, los maestros deben comenzar a utilizar las nuevas prácticas casi por costumbre. Para que esto ocurra, el seguimiento continuo y el apoyo son esenciales.

² El aprendizaje permanente.

³ El movimiento de aprendizaje constante está siendo valorados y reconocido por diversas organizaciones. Así, varias interpretaciones basadas en diferencias culturales y tradicionales, persisten conocimientos e interpretaciones básicas.

"...el empleo de las TIC...el valor que se da al desarrollo profesional ...la sociedad del conocimiento, será ineficaz a menos que se mejore significativamente la capacidad de las personas para crear una 'sociedad del aprendizaje' paralela.

Según los resultados de Endo (2016) menciona que la formación en servicio o continua es igualitaria para todos los docentes encuestados porque participan en una capacitación al año. Asimismo, algunos docentes creen que necesitan capacitarse en estrategias didácticas en el campo de estudio. Ello refleja que las capacitaciones son dadas sin ajustarse a las necesidades de los maestros y que las organizaciones no invierten en una formación. Por ello, "... existe la necesidad de una formación docente permanente para docentes en contextos socioculturales y lingüísticos, atendiendo no sólo a los requerimientos de los docentes y proveedores de formación, sino también a los requerimientos locales en los que se ubican" (Iglesias y otros, 2018, pág. 16).

Así mismo, las organizaciones deben generar las condiciones y oportunidades para que la formación continua genere una satisfacción laboral en los docentes. Cuando se habla de condiciones, se hace referencia a la inversión económica, recursos o incentivos, que realiza la organización para profesionalizar al docente. Solo llegan a contratar entidades particulares y capacitar en corto tiempo a los maestros, usualmente en los veranos o época de vacaciones escolares. Muchos de los maestros quisieran formarse por sus propios medios, pero tampoco cuentan con el salario necesario y realizar los pagos de programas, que en su mayoría presentan un monto considerable. Por ello, "...la relación entre el docente y la oferta de formación se encuentra mediada por un incentivo monetario..." (Guerra, 2008, pág. 8) pero aquello no tiene por qué influenciar negativamente en la experiencia que el docente tenga en su formación.

Sin embargo, como afirma De Lella (1999), citado por Moliner (2010, pág. 27) menciona los puntos que se toma en la formación continua están direccionados a los maestros e incluye:

- Un punto de partida de la práctica como eje estructural, como instituciones, comunidades y sociedades.
- Plantea, explica y discute temas que van desde biografías escolares anteriores hasta hechos habituales, percepciones, proyectos, metodologías, estrategias, etc.
- Reconstruye la complejidad de una realidad del aula, incluidas las implicaciones emocionales, intelectuales, relacionales y futuras.
- Comparta reflexiones personales clave sobre las actitudes del grupo contenedor con la alineación operativa para permitir el cambio de actitud.
- Fomentar un espacio de investigación cualitativa utilizando la participación dirigida por docentes y una variedad de métodos.

En otras palabras, mientras los maestros tengan las habilidades anteriores, pueden mejorar su desempeño dentro del aula, desde las estrategias que planifica hasta la resolución de conflictos que suscitan día a día en la escuela. Si una institución quiere mejorar las habilidades y el desempeño de sus docentes

y aumentar aún más su profesionalismo, necesita generar un pensamiento o estrategias institucionales que permitan compartir este conocimiento en beneficio de la organización (Moliner & Loren, 2010). O, como señala la OEI (Organización de Estados Iberoamericanos), el desarrollo del docente de los docentes debe ser “...el director de la escuela debe cumplir su rol de facilitador, propulsor y facilitador de las actividades de mejora continua. corresponsabilidad de equipos y docentes” (Organización de Estados Iberoamericanos, 2013, pág. 183) y “basada también en la importancia de que cada docente sea actor y autor” (Oliveira, 2013, pág. 100). En otras palabras, todo el personal docente está llamado a propiciar el desarrollo académico – profesional, ya sea como mediador o protagonista.

En segundo lugar, la formación continua docente genera el cambio y camino hacia la calidad e innovación de la institución. Al tener un docente formado y capacitado podrá realizar aportes significativos en la organización y podrá implementar de manera novedosa estrategias de trabajo en el aula o mecanismos de gestión en la organización. O como asevera Carbonell (2002) citado por Iglesias (2018) “La innovación está ligada al cambio y tiene matices ideológicos, éticos, cognitivos y emocionales porque los docentes son innovadores, exploratorios y se guían por un pragmatismo ya explorado. (p. 15).

La innovación educativa inicia cuando se realiza un proceso de cambio y reflexión respecto a los objetivos institucionales, formativos y humanos. Las organizaciones son las llamadas a generar estos espacios, en los que todos los miembros sean parte del cambio. En estos intercambios se deben esclarecer qué enfoques, metodologías, estrategias, recursos, etc. se debe tener para innovar. Para ese momento el docente tiene que estar altamente formado y preparado para presentar propuestas, porque le dará el plus a la transformación de la institución.

...Teaching is a complex and demanding intellectual undertaking that cannot be mastered without proper preparation...Research shows that the most effective ways to improve the quality of education are the training of the first teachers and Change recruitment and develop the means to do so. train in-service teachers: In fact, teacher education has a significant impact not only on student performance, but also on teacher behavior and teaching skills⁴ (Musset, 2010, pág. 3).

Es por ello por lo que para generar la calidad en la educación y, sobre todo, en el aprendizaje de los estudiantes, primero se debe mantener actualizado e interesado al docente y propiciar el camino hacia la calidad.

⁴ La enseñanza es una tarea intelectual compleja y exigente que no se puede dominar sin una preparación adecuada. Las investigaciones muestran que las formas más efectivas de mejorar la calidad de la educación son cambiar la capacitación inicial y el reclutamiento de docentes, y desarrollar herramientas para capacitar a los docentes titulares. De hecho, la formación docente tiene un impacto significativo no solo en el desempeño de los estudiantes, sino también en el comportamiento y las habilidades docentes de los estudiantes.

Por tanto, la formación continua del profesorado favorece el proceso de innovación de las organizaciones educativas ya que mejora la calidad de la organización y de la enseñanza.

Para maximizar la calidad de la enseñanza, los docentes investigadores deben desarrollar más sus habilidades de investigación para que puedan analizar su propia realidad y desarrollar teorías basadas en las experiencias y necesidades de todos los involucrados en el proceso educativo (Fuguet, 2007, pág. 113).

Los docentes están convocados a dar solución y respuesta a las problemáticas educativas con calidad para que se cree una sociedad llena de justicia y democracia. Comprendiendo que la calidad es la habilidad para lograr que se alcancen los objetivos trazados en el campo educativo.

Por último, contar con docentes capaces y hábiles en una organización hace que esta crezca y se fortalezca con los aportes que estos investigadores pedagógicos puedan brindar en el aula y en la gestión de la institución. Para ello, las organizaciones deben brindar la oportunidad para que estos puedan transmitir sus conocimientos y no pasarlos por alto.

En conclusión, los profesores son profesionales que tienen una formación constante, debido a las demandas del mundo globalizado. Estos deben ser apoyados por sus instituciones, mediante recursos económicos o incentivos para estudiar cursos de actualización, especialización, diplomados, maestrías, doctorados, etc. Y de esa manera brindar aportes dentro la organización. Todo ello será posible en la medida en que las organizaciones estén conscientes de que tienen la necesidad de contar con profesionales formados y mejorar la calidad de su institución.

Por otro lado, la profesionalización docente genera un grado de satisfacción laboral en el docente, ya que se sentirá capacitado y confiando en los conocimientos que pueda brindar. Además, se compenetra con la organización porque será una pieza fundamental en la misma y trasciende del papel de “docente de escritorio”, aquel que solo se dedicaba a repetir teorías, a uno que investiga y tiene una función activa en los procesos formativos y organizacionales.

Finalmente, la formación continua realiza un significativo aporte en la calidad no solo institucional, sino nacional. Mientras el Ministerio y las organizaciones cuenten con estos docentes, se estará brindando un aprendizaje de calidad, en donde la innovación será el medio para educar a generaciones competentes para la sociedad.

Bibliografía

Arregui, P., Hunt, B., & Díaz, H. (1996). Problemas, perspectivas y requerimientos de la formación magisterial en el Perú. MCLAuchlan de Arregui. Retrieved from <https://www.grade.org.pe/publicaciones/557-problemas-perspectivas-y-requerimientos-de-la-formacion-magisterial-en-el-peru/>

- Ávalos, B. (2007). Formación Docente Continua y Factores Asociados a la Política Educativa en América Latina y el Caribe. (Protocolo), Banco Interamericano de Desarrollo. Obtenido de <https://publications.iadb.org/es/formacion-docente-continua-y-factores-asociados-la-politica-educativa-en-america-latina-y-el-caribe>
- Consejo nacional de educación . (2016). Encuesta Nacional a Docentes de Instituciones Educativas Estatales y No Estatales. Comisión de desarrollo docente del Consejo Nacional de Educación, Perú. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2053886/Encuesta%20Nacional%20a%20Docentes%20de%20Instituciones%20Educativas%20Estatales%20y%20No%20Estatales.pdf.pdf>
- Fernandez, M., & Manuel, D. (2013). Formación continua:¿ hacia dónde vamos? Revistas de investigación UNMSM, 17(2), 85-96. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/educa/article/view/8209/7159>
- Fuguet, L. (2007). La formación permanente: Una vía para mejorar la calidad de la Educación Infantil. Revista de Investigación, 62(1), 107-124. Obtenido de <https://www.google.com/>
- González, R. (2016). Percepciones de los egresados de la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal sobre su formación continua. (Tesis magistral, Pontificia Universidad Católica del Perú). Obtenido de <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/144578>
- Guerra, P. (2008). Formación docente continua: una mirada desde el aprendizaje de adultos. Revista Iberoamericana de Educación, 45(1), 1-25. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/28201439_Formacion_docente_continua_una_mirada_desde_el_aprendizaje_de_adultos
- Guskey, T., & Huberman, A. (1995). Professional Development in Education: New Paradigms and Practices. Obtenido de New York: Teachers College Press: <https://eric.ed.gov/?id=ED394215>
- Iglesias, M., Lozano, I., & Roldán, I. (2018). La calidad e innovación educativa en la formación continua docente: un estudio cualitativo en dos centros educativos. Revista Ibero Americana de educación, 77(1), 13-34. <https://doi.org/https://doi.org/10.35362/rie7713090>
- Longworth, N. (2001). Learning communities for a learning century. En J.C. Aspin; M. Hatton y Y. Sawano. London: Kluwer: International handbook of lifelong learning.
- Ministerio de educación. (2002). Formación continua de docentes en servicio: Seminario internacional 5,6 y 7 de diciembre de 2001. Lima, Perú: Ministerio de educación. Obtenido de <https://docplayer.es/70235092-Formacion-continua-de-docentes-en-servicio-seminario-internacional-5-6-y-7-de-diciembre-de-2001-lima-peru.html>

- Moliner, M., & Loren, C. (2010). La Formación Continua como proceso clave en la profesionalización docente: buenas prácticas en Chile. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 4(1), 25-44. Obtenido de <http://www.rinace.net/rlei/numeros/vol4-num1/art1.pdf>
- Musset, P. (2010). Initial teacher education and continuing training policies in a comparative perspective. *OECD Education Working Papers*, 48, 1-50. <https://doi.org/https://doi.org/10.1787/5kmbphh7s47h-en>
- Oliveira, H. (2013). La construcción de la profesionalidad docente. *Educación*, 22(42), 97-115. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5056907>
- Organización de Estados Iberoamericanos . (26 de octubre de 2013). Desarrollo profesional docente y mejora de la educación. Obtenido de OEI: <https://oei.int/oficinas/secretaria-general>
- Pineda, P., & Sarramona, J. (2006). El nuevo modelo de formación continua en España: balance de un año de cambios. *Revista Educación*, 34(1), 705-736. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2165310>

