

Formación para toda la vida

Por Miryam L. Ochoa¹

Desde la promulgación de la Ley General de Educación (115/94) y los decretos reglamentarios sobre la formación de maestros (3012 y 709), los programas de formación inicial y de formación permanente han avanzado de manera importante. En este avance han colaborado la Secretaría de Educación, las facultades de educación y la normal superior, los gremios de maestros y supervisores, los centros de investigación, las organizaciones no gubernamentales y las universidades.

La Secretaría de Educación también ha realizado esfuerzos significativos para identificar las necesidades de formación de los maestros y de las instituciones educativas como insumo complementario para desarrollar los planes de capacitación que desde 1999 se han llevado a cabo en Bogotá.

Las facultades de educación, por su parte, reformaron sus programas de formación inicial y permanente, y realizaron el exigente proceso de acreditación previa de sus programas académicos, mejorando de manera importante y significativa la calidad, la pertinencia y coherencia de sus servicios de docencia, investigación y extensión, acciones que se han visto reflejadas en una cualificación de la oferta de programas de formación permanente, no sólo articulando sus propuestas a las áreas identificadas por la Secretaría de Educación como prioritarias, sino aumentando la diversidad de programas a los cuales pueden acceder los maestros del Distrito y que pueden ser objeto de contratación por parte de la Secretaría.

En este sentido, y conocedora de las políticas que sobre formación permanente de docentes han formulado comités de capacitación de otros departamentos del país, considero que Bogotá ha ejercido un liderazgo importante al asumir que el proceso de formación del maestro es para toda la vida. Se puede, incluso, afirmar que los programas de formación permanente de docentes de Bogotá se han constituido en modelo para otras secretarías y entidades de educación superior encargadas de la formación de maestros.

Falta profundizar

El informe de gestión de la Secretaría de Educación muestra cómo las políticas, las estrategias y los programas de formación permanente de maestros que se han desarrollado son muy variados en términos de su naturaleza y propósitos. Hasta esta fecha, sin embargo, no se ha realizado una evaluación en «sentido estricto» para determinar cuáles son los aspectos de estos programas que están incidiendo en la formación de los maestros y en el desempeño académico de los estudiantes. Si bien el año pasado el IDEP y la Secretaría de Educación hicieron esfuerzos importantes en este sentido², los estudios se centraron en el análisis de la información recolectada en documentos, entrevistas y encuestas a las instituciones oferentes, a los maestros participantes, a los directivos de los CED y a algunos estudiantes, sin entrar a determinar el impacto real en las prácticas de los maestros, en los aprendizajes de los estudiantes y en la cultura escolar.

Con estos comentarios no quiero minimizar el trabajo realizado por los investigadores, pero sí manifestar que aún nos falta profundizar -a la SED, al IDEP, a las universidades, a los centros de investigación y demás actores- en la evaluación, no sólo de la estrategia propuesta y de los programas desarrollados, sino también sobre los diversos componentes del sistema educativo que desempeñan un papel, ya sea de facilitador o de obstáculo, en el fortalecimiento de la formación de los maestros: los procesos de contratación, la eficiencia de la administración y de los sistemas de información y el desempeño de los funcionarios, entre otros. Es decir, la administración del sistema educativo.

Algunas propuestas

En septiembre asistí a un evento sobre formación de maestros que congregó participantes de más de 50 países, de los cuales tan sólo había cuatro latinoamericanos.

Los participantes tuvimos la oportunidad de escuchar y dialogar con los autores de las investigaciones de punta relacionadas con la formación inicial y permanente de los maestros de Norte, Centro y Sur América, de Europa, de Asia y de África. Los resultados de sus investigaciones coinciden en que los maestros de los niños y niñas que logran desarrollar niveles importantes en su desempeño académico poseen el siguiente conjunto de características:

- Conocen la disciplina en la cual ejercen su práctica docente.
- Saben de pedagogía y utilizan una didáctica acorde con el contenido.
- Utilizan lenguaje adecuado a la instrucción y son competentes en el uso de ese lenguaje.
- Crean y mantienen un ambiente/ clima de aprendizaje efectivo.
- Indagan y responden a las necesidades e intereses de sus alumnos y de sus comunidades.
- Reflexionan sobre su práctica y acerca de la respuesta de los alumnos, y realizan cambios en el ambiente/ clima de aprendizaje cuando se requiere.
- Poseen alto sentido ético.
- Están comprometidos con la enseñanza.
- Se preocupan por sus estudiantes.

Con base en los resultados de los trabajos de los investigadores y de los formadores de formadores invitados y la experiencia acumulada de los que participamos, se logró elaborar una lista básica de los elementos que poseen los programas

¿Por qué?

exitosos para el desarrollo profesional del maestro :

- Se centran en aspectos concretos y específicos de la práctica, sea ésta docente o administrativa.
- Son coherentes con las necesidades del presente del maestro.
- Cuentan con la participación de los maestros y de los directivos-docentes en su planeación y desarrollo.
- Poseen equilibrio entre la teoría y la práctica.
- Cuentan con talleres para pequeños grupos, observación y seguimiento de pares, tutorías y demostraciones.
- Aseguran la incorporación de lo aprendido a su práctica en el aula.
- Proveen asesoría permanente (interna de otros colegas y externa a la escuela).
- Cuentan con la participación del rector y demás directivos de la institución.
- Facilitan la participación con descarga en el tiempo laboral.
- Cuentan con reuniones periódicas para el análisis y la solución de problemas.
- Encajan en el contexto de la comunidad y la cultura escolar.
- Están articulados a un plan a largo plazo de desarrollo profesional y mejoramiento institucional.

De igual manera, se habló de los costos y, obviamente, se analizaron casos en los cuales la efectividad se relacionaba con la inversión y en los cuales el nivel de compromiso de los maestros participantes y de las comunidades desempeñan un papel fundamental. Éste es un aspecto que, en el caso particular de Bogotá, debe ser objeto de mayor análisis para que el camino recorrido en la cualificación de los programas de formación permanente no se vea afectado por decisiones de índole política y relacionadas una vez más con el único criterio de cobertura.

Algunas conclusiones

Ahora bien, si algo me queda absolutamente claro de los avances alcanzados por el Comité Distrital de Capacitación Docente, de las experiencias de las unidades formadoras de maestros que han desarrollado programas de formación permanente de docentes en el Distrito, y de las investigaciones realizadas en Bogotá y en el ámbito internacional, es que es muy difícil abordar el tema de la formación de maestros -



El informe de gestión de la Secretaría de Educación, muestra que las políticas, las estrategias y los programas de formación permanente de maestros son muy variados en términos de su naturaleza y propósitos.

sea ésta inicial, en servicio o de posgrado - sin hacer alusión a otros aspectos relacionados con el desarrollo profesional del educador, tales como :

- Sus condiciones laborales en cuanto a la manera como se determinan, organizan y administran sus funciones.
- Los procesos de selección y contratación.
- Las políticas relacionados con su retiro, jubilación, promoción y retención.
- Los problemas relacionados con la evaluación de su desempeño.
- Su participación en los procesos de reforma.
- Las características de sus incentivos.
- El papel de sus agremiaciones.
- Las características de los ambientes donde trabajan.

Bibliografía

Craig, Helen; Kraft, Richard and du Plessis, Joy. Teacher Development : Making an Impact. Washington, D.C. : a joint publication of the US Agency for International Development and the World Bank, 1998.

Reimers, Eleonora. Teacher Professional Development : an International Review of the Literature. UNESCO, IIEP and BICSE (en preparación).

Secretaría de Educación de Bogotá, D.C. Plan Territorial de Formación Permanente de Docentes y Directivos Docentes 2000 - 2001. Bogotá : SED, 2000.

Torres, Guillermo e Isaza, Leonor. Evaluación de los Programas de Formación Permanente de Docentes realizados en Bogotá entre 1996 y 2000. Bogotá, IDEP, 2000.

¹ Decana de la Facultad de Educación de la Universidad Externado de Colombia y Presidente del Capítulo de ASCOFADE - Bogotá, para el Encuentro Distrital de Evaluación del Plan Territorial de Formación de Educadores. Septiembre 27 de 2001.

² Los estudios fueron realizados por Guillermo Torres y Leonor Isaza para el IDEP, y por Hernán Escobedo en el marco de la interventoría de los PFPD desarrollados durante el año 2000.

Formación