

Un nuevo modelo de formación docente*

Manuel Paniagua Marín

Docente investigador de la Escuela Normal Superior de Michoacán. Doctor en Modelos Educativos y Aplicación de Nuevas Tecnologías a la Formación de Futuros Maestros por la Universidad de Jaén, España

Introducción

Los cambios sociales obligan a redefinir el trabajo del profesor, con incidencia en su formación y su desarrollo profesional. Hoy resulta inadecuada la enseñanza de un currículum caracterizado por contenidos académicos. Es así que proponemos un nuevo modelo de formación profesional docente:¹



* Título autoral: *Un modelo de formación profesional docente ante la incertidumbre de nuestra época.*

¹ N. del E. El diagrama que publicamos está simplificado para su mejor visualización en una tinta.

El modelo propuesto incorpora algunos elementos importantes en la formación de un nuevo paradigma educativo, supuestos básicos de comunidad de aprendizaje, la diversidad e interculturalidad, el uso intensivo de las tecnologías de la información y comunicación, la cultura organizacional del contexto en el que se realiza la actividad, la calidad de los procesos como condición básica para el desarrollo del modelo de formación y la cultura de colaboración como requisito en las relaciones profesionales de los participantes. Analicemos los componentes esquematizados.

1. La formación en la sociedad del conocimiento y su repercusión en la comunidad de aprendizaje

Sociedad del conocimiento se puede conceptualizar como una forma social superadora de las actuales, a condición de que el conocimiento –que es la base– sea un bien que está disponible para todos. Esta es la nueva sociedad. Mucho conocimiento al alcance de todos, distribuido de tal manera que garantice igualdad de oportunidades.

La comunidad como grupo social, es un conjunto de personas que persiguen un fin común, para lo cual establecen una red de relaciones, producto de su interacción y comunicación, cuya conducta se rige por un conjunto de normas culturales, donde se comparten intereses, creencias y valores comunes. Estas normas, intereses, creencias y valores establecen la identidad y los límites del grupo y lo diferencian de su entorno. Las escuelas que deseen afrontar con éxito los cambios necesarios para afrontar con éxito la innovación que supone adecuarse a la sociedad del conocimiento, deben hacerlo en grupo, formando conjuntos de escuelas que apuesten a un futuro común, compartiendo recursos.

Cada día cobra mayor consistencia, en este contexto, el papel de facilitador del aprendizaje, lejos de viejas concepciones de la enseñanza, más propias de una escuela orientada a la transmisión de contenidos informativos que a las necesidades de la sociedad de hoy.

Para que la escuela pueda incluirse dentro de este nuevo paradigma deberá promover cambios institucionales necesarios para facilitar el desarrollo de las comunidades de aprendizaje. La comunidad requiere la satisfacción de condiciones específicas, derivadas de su naturaleza particular, debe satisfacer las siguientes condiciones:

- Fines compartidos entre sus miembros
- Resultados focalizados
- Equidad de participación para todos sus miembros

- Normas y lineamientos mutuamente negociados
- Trabajo en equipo
- Orientación por parte de los profesores
- Facilitación del aprendizaje colaborativo
- Creación activa de conocimientos y significados
- Interacción y retroalimentación

2. La institución como una organización que aprende

Las instituciones educativas, al introducir el concepto de una organización que aprende, implica que tendrán que poner en marcha una serie de actividades y estrategias que puedan tener en cuenta un liderazgo dinamizador, que aliente y apoye el aprendizaje, y de lugar a mejores competencias y resultados que los actuales; por lo que, en lugar de controlar, facilitan y apoyan esta línea.²

Pensamos que para la mejora de la calidad de las escuelas, parafraseando a Bolívar,³ se le debe articular con algunas dimensiones de manera diferente:

Desarrollo institucional. Los profesores y el personal administrativo, como conjunto están motivados para aprender continuamente de la experiencia y comprometidos con el autodesarrollo de la escuela. La institución amplía los modos en que se estructura y opera, para facilitar el aprendizaje entre diferentes niveles, funciones y subsistemas, permitiendo la rápida adaptación al cambio. Está organizada para alentar y recompensar la innovación, el aprendizaje y el desarrollo.

Relaciones con la comunidad a efecto de promover una cultura que apoya el aprendizaje continuo. Promueve el cambio del *status quo*, cuestionando las asunciones y los modos establecidos de hacer las cosas.

Liderazgo dinamizador. Visión compartida que incluye la capacidad de la organización para identificar, responder y ver sus posibilidades futuras. Esta visión incluye también reconocer la importancia a todos los niveles de la organización para autotransformarse a sí misma de modo continuo, de modo que le permita sobrevivir en un contexto impredecible.

² BOLÍVAR, Antonio. “El liderazgo compartido según Peter Senge”, en *Liderazgo y organizaciones que aprenden*. III Congreso internacional sobre dirección de centros educativos. Bilbao: ICE de la Universidad de Deusto. España, 2000, p. 459.

³ *Ibid.*

Desarrollo efectivo del currículo. La escuela tiene estructurados procesos y estrategias para aumentar y sostener el aprendizaje entre todos los maestros y trabajadores.

3. La cultura organizacional que promoverá el modelo

La cultura organizativa no es algo superficial en la institución, sino que conforma su identidad, la forma de definir y situarse ante la realidad de sus componentes, la forma de comportarse y actuar en ella, al analizar la cultura de la organización por los propios componentes, es decir, por la comunidad escolar, supone explicitarla, negociarla, consensuarla. Este proceso de análisis, explicitación, negociación y consenso entre toda la comunidad educativa, genera una cultura compartida, un estilo de hacer y de pensar, un tipo de trabajo en el que hay que colaborar e implicarse.

Las relaciones en el centro son una fuente básica de aprendizaje de valores para todos los componentes de la comunidad educativa, representando el espacio que da sentido al resto de las intervenciones educativas.

Por ello, crear una cultura escolar democrática, basada en la participación, el diálogo y el acuerdo entre tod@s 1@s implicad@s, supone educarnos mutuamente en la participación y la responsabilidad, de una forma experimental e intensa. Buscar una mayor calidad educativa, que sirva realmente a la propia organización, pero sobre todo, a aquell@s que más lo necesitan: 1@s alumn@s en situaciones de dificultad personal, escolar y social.

Este tipo de análisis cultural de carácter participativo, no sólo busca mejorar la práctica de atención a la diversidad, y por ende, el funcionamiento organizativo del centro educativo, sino que da un paso más allá. Persigue, igualmente, la transformación de la realidad social y la promoción de un desarrollo comunitario basado en el protagonismo de todos los sectores implicados. Elementos fundamentales en la integración de un grupo: participación de iguales, compromiso y objetivos comunes. Los objetivos o metas comunes parecen ser el elemento integrador de un grupo.

4. La formación docente

A la inversa de los tradicionales, los nuevos paradigmas en la formación de profesores enfatizan la relación teoría-práctica tanto en la fase inicial, como en la continuada, indicando la necesidad de que la formación ocurra en situación de trabajo, donde ellos van a actuar, es decir, dentro de la escuela, vivenciando este contexto, participando en

las situaciones de enseñanza, identificando las dificultades de aprendizaje de los alumnos, aprendiendo a convivir con la cultura escolar, intentando comprender y compartir las creencias y valores existentes en aquel espacio, aún cuando se contrapongan a los propios.

La formatividad adquiere diferentes significados en función de la perspectiva teórica que adoptemos, pero una noción de partida tiene relación con la cualidad específicamente humana o conjunto de disposiciones y capacidades del sujeto en formación, que le permiten recibir influencias y reaccionar ante ellas, con lo que elabora nuevas estructuras cognoscitivas, que lo singularizan y lo socializan.

Aquí es donde tiene cabida la noción de paradigmas en la formación de formadores y lo que subyace en la cosmovisión, que prevalece para la relación que se establece con el mundo.

Para Medina, la formación es considerada como

...un proyecto de acción colaborativa, comprometida, personal y en equipo, que ha de construirse en el diálogo común, en el análisis riguroso de la experiencia y la práctica (vivida y diariamente realizada), en la lectura atenta de investigaciones, en intercambio crítico con los autores de las obras, en la reflexión personal y generación del conocimiento en microgrupo.⁴

Un aprendizaje continuo de carácter profesional, tiene que crear o reforzar la autonomía del docente para aprender permanentemente, así como para el desempeño mismo de su ocupación; debe crear o reforzar la responsabilidad ética y política propia de las profesiones de servicio social y debe crear o perfeccionar las competencias intelectuales y técnicas requeridas en el desempeño, las que hoy día requieren una alta base de conocimiento científico y teórico.

5. Las tecnologías de la información y comunicación (TICs) en la formación de maestros

La formación del profesorado a lo largo del tiempo ha ido evolucionando y sustentándose en distintas concepciones, y modelos, acordes con los paradigmas científicos dominantes de cada momento. En la actualidad parece prevalecer el modelo de formación del

⁴ MEDINA Rivilla, Antonio. *Enseñanza y currículum para la formación de personas adultas; El profesional de la educación de adultos*. Ediciones Pedagógicas. Madrid, 1995. . p. 27.

profesorado desarrollado en centros. Buscando así, que el profesorado contextualice y sitúe las propuestas de formación y mejora que se proponen.

Por otra parte, la fuerte presencia de las TICs en las sociedades avanzadas, la incorporación de una visión cultural de la educación permite la opción de plantear la formación del profesorado desde nuevos ángulos y con nuevos enfoques, las TICs permiten nuevas posibilidades y nuevos formatos educativos, ya que rompen las barreras limitadoras de las disciplinas curriculares al permitir aprender de forma interdisciplinar y abierta. También posibilitan el hecho de *aprender en la multiculturalidad* y amplían y multiplican los referentes formativos. Estos nuevos contextos formativos exigen cambios en las competencias y roles del profesor.

Las potencialidades educativas de redes como Internet, obligan a replantear muy seriamente la dimensión individual y colectiva de los procesos de enseñanza-aprendizaje, los ritmos o tiempos de aprendizaje, las nuevas formas de estructurar la información para la construcción de conocimiento, las tareas y competencias docentes, etc.

Pero no podemos olvidar que la tecnología en sí misma no supone una oferta pedagógica como tal, sino que su validez educativa estriba en el uso que los agentes educativos o las comunidades educativas hagan de ella.

6. La profesionalización de los docentes.

La profesionalización, es un concepto que está relacionado con la educación que se realiza en las instituciones de educación normal dependientes del Sistema Educativo mexicano, dedicados a formar profesionales de la educación.

Profesionales son

un grupo relativamente homogéneo cuyos miembros comparten valores, expectativas e intereses, que tienen algún saber especializado y un nivel relativamente alto de entrenamiento alcanzado a través de un sistema educativo formalizado, que en función de este saber específico se encuentra casi sin supervisión y tiene un alto grado de poder de decisión sobre el contenido de su trabajo, que se encuentran libres, selectivamente, de regulaciones externas, e incluso cuando laboran en organizaciones tienen una práctica individual con una alto grado de autonomía.

7. La formación de profesionales de la educación

Deberá atender las siguientes líneas:

Promover el saber singularizado elaborado por el docente en interacción consigo mismo, con los demás y con el medio circundante, en donde se sintetiza el pensamiento y acción de conocer y actuar, de prever y realizar, pero sobre todo mediante la puesta en práctica de una actitud global de implicación profunda y colaborativa con los problemas más representativos de la acción personal en el aula.

Dominio de conocimientos específicos en relación a la construcción y transmisión del conocimiento –la enseñanza y el aprendizaje– y los campos de objetos articulados.

Saber hacer, motiva a la indagación constante de los aspectos tecnológicos... por razón de los diversos cambios en las necesidades y posibilidades para la enseñanza-aprendizaje.

Saber crítico racional, en el que se apoya su relación con la realidad y los procesos de conocimiento en el que se justifica la práctica educativa.

Conciencia de si mismo, que le permite autoevaluar su actividad llevándolo a reconocerse como un profesional en todo el sentido de la palabra.

Sentimiento de pertenencia a una institución, que le otorga un marco normativo en su quehacer.

Reconocimiento social a su labor, de donde se deriva su prestigio en relación con otras profesionales.

El rol de la institución, por otra parte, debe asegurar total o principalmente, el financiamiento de los costos que tienen los procesos referidos. Por otra parte, le cabe el liderazgo, en el sentido de la iniciativa, la convocatoria y las orientaciones generales que encaminen los procesos formativos en la dirección deseada. Cabe también al centro, una provisión flexible y respetuosa de los medios de apoyo a los procesos: los agentes

8. Cambio de la cultura organizacional

Las propuestas y estrategias de cambio cultural son dependientes, en principio, de cómo entendamos la cultura escolar. Desde la concepción de la cultura como variable

o elemento que la organización tiene, el cambio cultural incide en los elementos que condicionan la cultura, con estrategias de control organizativo y gestión empresarial, como medio para gestionar implícitamente la organización.

Por el contrario cuando se concibe la organización como cultura, el cambio cultural implica la transformación de la propia identidad (sistema de creencias y valores socialmente construidos y compartidos) de la organización,⁵ por lo que no puede ser gestionada, sino generar condiciones para que puedan ir emergiendo nuevas asignaciones compartidas de significados a las experiencias compartidas.

Si nuestra Institución es cultura, ésta es difícil de cambiar, sin implicar a todos los integrantes. Aunque los mandatos son importantes y la administración educativa o aquellos que toman decisiones tienen obligación de establecer estándares, propósitos y objetivos educativos, no se puede prescribir lo que ha de cambiar, porque justamente la parte más compleja de los objetivos del cambio son las habilidades, pensamiento creativo, y compromisos en la acción.

Por eso los mandatos no son suficientes, los profesores no son técnicos. Para ser productivos, los cambios propiamente educativos requieren habilidades, capacidad, compromiso, motivación y creencias.

9. La interculturalidad como utopía realizable.

Si se entiende la cultura como... *patrones de tradición, creencias, valores, significados y símbolos que comparte un grupo de individuos que interactúan en una comunidad*, podemos darnos cuenta que los diferentes grupos que conforman la sociedad llegan a distinguirse por su propia cultura.

Hoy en día, acercarse a otras culturas y religiones, a otras cosmovisiones, ya no es algo opcional, sino vital e imprescindible para una convivencia social pacífica. Ahora, pues, urge que entre todos encontremos fundamentos sólidos y lo más universales posibles, para la interculturalidad que vivimos, base necesaria para una convivencia pacífica y enriquecedora.

⁵ GONZALEZ, M. T. “Centros escolares y cambio educativo”, en ESCUDERO, J.M. y J. López Yáñez (Coords.). *Los desafíos de las reformas escolares. Cambio educativo y formación para el cambio*. Arquetipo. España, 1992, p. 75.

Se entiende por educación intercultural aquella que atiende a la diversidad cultural y lingüística, promueve el derecho a ser diferentes, favorece la formación y desarrollo de actitudes y prácticas que tiendan a superar las desigualdades sociales a través de la formación en el sujeto de valores y actitudes de respeto, tolerancia, solidaridad, responsabilidad social etc., así como la aceptación de la diversidad cultural para elevar la autoestima y la autonomía a través del respeto.

La interculturalidad debe posibilitar lo siguiente:

- Fomento de la identidad propia y vivencia de los valores de la comunidad
- Respeto, convivencia y aprendizaje de otras culturas sin perder la propia identidad;
- Racionalización de la tecnología moderna
- Convivencia armónica y equilibrada con la naturaleza, pensando en el bien de la comunidad, que se concibe en el principio de la complementariedad como un todo;
- Inclinación y orientación al bien común
- Conocimiento del pasado para comprender el presente y proyectarse hacia el futuro;
- Conciencia crítica y autoestima, y
- Reconocimiento que el idioma materno, además de ser un vehículo de comunicación, es una de las manifestaciones culturales más importantes para el proceso educativo, a través del cual se refleja su propia visión del mundo y las raíces más profundas de la cultura

10. La calidad y la mejora continua

El concepto de calidad de la escuela implica desarrollar un ambiente cualitativo de trabajo en la institución, mediante el compartimiento de conceptos y prácticas, tanto técnicas como administrativas, capaces de promover la formación humana sostenible y la calidad de vida de estudiantes, profesores y funcionarios técnico-administrativos.

En este contexto, la calidad del personal de las escuelas ocupa un lugar central, ya que la calidad de la actividad educativa se encuentra necesariamente relacionada con la calidad de los trabajadores de la educación.

Por la calidad del trabajo de los educadores, como la calidad de los resultados de la actividad escolar, están estrechamente vinculadas a la calidad de los elementos organizativos y de los procesos técnicos y administrativos en el lugar de trabajo, lugar que incluye el aula, la escuela y las instancias superiores.

11. Evaluación de las acciones promovidas por el modelo

La idea es de que el currículum es un sistema social en transformación con cierto grado de apertura que, enfocándolo a resolver necesidades específicas, existentes en el medio ambiente, organizan recursos de este medio y, a través de determinados procesos de transformación, producen resultados que significan un aporte a la satisfacción de esas necesidades existentes en el medio ambiente. Presenta varios componentes:

Evaluación de contexto.

Cuyo propósito fundamental es determinar el valor de los objetivos del proyecto educativo, en función de necesidades específicas existentes en el medio ambiente de operación.

Tener en cuenta el contexto es saber que el rendimiento académico no es sólo dependiente del alumno y sus propias características y circunstancias, sino que depende y mucho:

- de la institución donde estudia
- de la planta de profesores
- del sistema organizativo y administrativo
- del propio sistema educativo del país
- otros

Evaluación de insumos, evaluación de procesos y evaluación de productos:

La eficacia y la eficiencia. Un aspecto primordial es valorar al modelo propuesto en el alcance de sus objetivos y cumpla con sus fines y, además lo haga obteniendo el máximo provecho de los recursos disponibles.

Algunos indicadores. La proporción de la población demandante atendido por el modelo, la proporción de alumnos que concluyeron satisfactoriamente los estudios, la relación entre objetivos de aprendizaje que contiene el currículum y lo alcanzado efectivamente por los alumnos. El tiempo promedio y el que demanda concluir el programa,

Los diferentes aspectos del costo económico. La producción académica por los diferentes actores del programa,

La pertinencia social y académica.

Vigencia de las teorías, validez de los conocimientos y lo hechos, a la certidumbre de los principios, la legitimidad de los valores, la factibilidad de las estrategias y los métodos, que son objeto de conocimiento en cada programa.

La trascendencia. Estos criterios nos darán indicadores para juzgar que los aprendizajes que propicia el modelo sean vigentes, útiles y adecuados a la realidad durante más tiempo, en mayor número de circunstancias y en más lugares que en el desarrollo del programa. Si produce habilidades útiles para toda la vida, si forma personas para generar su propio aprendizaje, lo que genera aptitud para extrapolar y transferir soluciones de un caso a otro.

Lo importante de la trascendencia será evaluar los niveles de complejidad y profundidad en que se plantean los conocimientos en el currículum, así como la clase de experiencia de aprendizaje en que participan los estudiantes.▲

Bibliografía

- BOLÍVAR, Antonio. *Cultura escolar y cambio curricular*. Bordón, 48. Universidad de Granada. España, 1996.
- . “El liderazgo compartido según Peter Senge”, en *Liderazgo y organizaciones que aprenden*. III Congreso internacional sobre dirección de centros educativos. Bilbao: ICE de la Universidad de Deusto. España, 2000.
- BUSÓN Buesa, Carlos. *Estructura del mercado de trabajo de las nuevas tecnologías* <<http://www.buesa.net>> Consultado el 1 de febrero de 2005.
- FULLAN, Michael. *Las fuerzas del cambio. Explorando las profundidades de la reforma educativa*. Akael. España, 1994.
- GONZALEZ, M. T. “Centros escolares y cambio educativo”, en ESCUDERO, J.M. y J. López Yáñez (Coords.). *Los desafíos de las reformas escolares. Cambio educativo y formación para el cambio*. Arquetipo. España, 1992, pp. 71-95.
- MEDINA Rivilla, Antonio. *Didáctica e interacción en el aula*. Cincel. Madrid, 1989.
- . *Enseñanza y currículum para la formación de personas adultas; El profesional de la educación de adultos*. Ediciones Pedagógicas. Madrid, 1995.
- “El papel de la didáctica en el enfoque interdisciplinar de formación de maestros”, en RODRÍGUEZ, Marcos, Coord. *Un enfoque interdisciplinar en la formación de los maestros*. Narcea. Madrid, 1996.
- SILVIO, José. “The virtual paradigm in higher education: implications on quality, equity and relevance”, en *Memorias del congreso mundial sobre educación a distancia*. Viena, 1999.
- TOMÁS Folch, Mariana. “La formación y la gestión del cambio de cultura en las organizaciones”, en *Simposium sobre estrategias de formación para el cambio organizacional*. 18-20 de febrero de 2003. Universidad Autónoma de Barcelona. España, 2003.
- TORRES González, José Antonio. “Análisis del marco relacional de los sistemas de apoyo a la escuela: dilemas y contradicciones”, en *Actas del XXV Congreso nacional de educación especial*. Universidad de Jaén. España, 2004.
- ZABALZA, Miguel Ángel. *La mejora de la calidad de las escuelas*. Universidad de Santiago de Compostela, España. <http://dewey.uab.es/pmarques/dioe/zabalzacalidad.htm> Consultado el 22 de enero de 2004.