

Orientaciones generales para el proceso de capacitación y actualización de docentes en servicio

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

El arribo del siglo XXI se sucede sobre una plataforma mundial caracterizada por la dinámica transformación de los distintos ámbitos de acción y desarrollo de la población, donde los tradicionales patrones de actuación social, económica, política, cultural, etc., se han visto trastocados por un ser humano que ahora piensa y siente distinto.

Los avances científicos y tecnológicos ocurren de manera tan acelerada y vertiginosa que las sociedades se han visto en la necesidad de articular y dinamizar sus pilares fundamentales a fin de darles el alcance que les pueda garantizar el impulso de su propio desarrollo. Es así como en la actualidad, los distintos países del mundo han asumido el reto de reflexionar sobre sus sistemas de educación para dar paso a cambios y adaptaciones que posibiliten la consolidación de una sociedad cónsona con los ideales de su nación y con los principios internacionales de aprender a ser, aprender a conocer, aprender a hacer y aprender a vivir juntos, formulados en el Informe de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI (Ginebra, 1996).

En virtud de que toda acción de reforma o adaptación en el campo educativo, encuentra su realización y concreción en la eficaz actuación del docente, es entonces imprescindible que este profesional posea un perfil de competencias acorde con las exigencias que se le formulan en estos tiempos de finales de siglo pues, tal como se apunta en el documento antes mencionado, "... una buena educación requiere de buenos profesores".

Es preciso que los profesionales de la docencia aprecien en toda su dimensión que "...la prioridad absoluta de la sociedad mundial que está apareciendo es una enseñanza que al mismo tiempo transmita el acervo actual de conocimientos, técnicas, valores y experiencias que se han venido acumulando a lo largo de los siglos y eduque a las personas de modo que puedan participar activamente en la sociedad infotecnológica que evoluciona con rapidez", tal como se señala en la Conferencia Internacional de Educación, celebrada en Ginebra. Las distintas regiones del mundo

coinciden en que es necesario fortalecer las competencias profesionales de los docentes mediante un proceso sistemático y sostenido de capacitación y actualización continua.

En Venezuela, el Ministerio de Educación emprende un proceso de seria y profunda reflexión sobre los niveles de calidad de la educación, impulsado por los planteamientos señalados en el Noveno Plan de la Nación, el Plan Decenal de Educación (1993 al 2003), y el Plan de Acción del Ministerio de Educación (1995), que contempla entre sus políticas: "La transformación de la práctica pedagógica para mejorar la calidad de la formación ética e intelectual".

En este sentido, la **Dirección General Sectorial de Educación Básica, Media Diversificada y Profesional** de este Ministerio, propone las líneas políticas que guiarán el proceso de capacitación del personal docente que presta servicio en las distintas jerarquías del sistema educativo en todo el territorio nacional (supervisor, director y docente de aula), estableciendo las directrices teóricas y operativas que posibilitan la concertación de los esfuerzos que en materia de capacitación vienen realizando en el país distintas instituciones vinculadas al campo educativo.

Justificación

¿Por qué unas orientaciones generales en materia de capacitación y actualización de docentes en servicio?

.- Porque la reforma educativa que se adelanta tiene implicaciones en los diseños curriculares de los niveles y modalidades del sistema educativo, en el trabajo que realizan los docentes y en los materiales que acompañan el proceso.

.- Porque la redimensión del proceso pedagógico y el avance de la ciencia y la tecnología requiere de la definición de líneas y acciones claras por parte de los docentes, que lo orienten hacia aspectos específicos y prioritarios que pueden hacer realidad esta renovación educativa.

.- Porque los nuevos enfoques curriculares y didácticos considerados en la reforma educativa crean la inminente necesidad de apoyar el trabajo de los docentes.

.- Porque propicia la unificación de criterios y esfuerzos entre todos los órganos coejecutores de la capacitación docente a nivel nacional.

.- Porque favorece el proceso de descentralización educativa, transfiriendo a las instancias regionales la responsabilidad de fortalecer la formación del docente, atendiendo a las necesidades de la región con el apoyo del Ministerio de Educación.

.- Porque racionaliza los recursos humanos y materiales disponibles en el país para el desarrollo de un proceso de capacitación y actualización.

.- Porque contribuye con el docente a la construcción y fortalecimiento de las competencias que más favorecen la redimensión de su práctica pedagógica.

Fundamentación

La formulación de una política nacional de capacitación del recurso humano que presta servicio en el sistema educativo venezolano, se fundamenta en un conjunto de postulados enmarcados en el actual contexto mundial y, más específicamente, en el nacional, tales como:

A.- El docente: alfa y omega en el proceso de transformación social.

La misión fundamentalmente **formadora** del profesional de la docencia se constituye en el punto clave para la transformación social, toda vez que propicia el cultivo del germen del cambio y la innovación que más tarde repercutirán en la dinámica social, generando nuevas exigencias de adaptación y flexibilización a la educación y, por ende al docente, quien fortalecerá nuevamente su perfil en un proceso de dimensiones cada vez más amplias y complejas.

En tal sentido, el fortalecimiento de la formación inicial del docente se fundamenta en una serie de exigencias, a saber:

.- El acceso a distintas culturas y a informaciones de toda índole, procedentes de las nuevas vías de comunicación que posibilitan la ciencia y la tecnología a través de los avances vertiginosos de la informática, ante lo cual se generan altas expectativas en relación con la actuación de la escuela y sus docentes en lo concerniente a las múltiples implicaciones de este proceso de apertura. Se expresa en la Conferencia Internacional de Educación: "Valgan como ejemplo de cambios que repercuten en el personal docente y en la enseñanza la apertura a las culturas internacionales, el intercambio mundial de información y los cambios políticos que influyen en el entendimiento tradicional de los conceptos de autoridad, soberanía y seguridad nacional" (Ginebra, 1996).

.- El énfasis mundial por una mayor participación social en el proceso de toma de decisiones en cualquiera de los ámbitos de acción de la población, lo cual se traduce en una tendencia creciente y generalizada hacia la consolidación de los procesos democráticos de los distintos países, donde la acción formadora de la educación juega un papel primordial para el fortalecimiento y verdadera conceptualización de este tipo de participación, cuyos alcances incluyen el tratamiento de asuntos como "la ciudadanía, las preocupaciones ambientales, la paz, los derechos humanos y el entendimiento internacional", tal como lo detalla el documento de Ginebra.

.- El crecimiento acelerado de la población en general, y de la población en edad escolar en particular, demanda una atención educativa que además de estar contextualizada en los aspectos reseñados en los puntos anteriores, mantenga una cobertura y un nivel de acción que integre la educación formal y la no formal, de manera que se pueda lograr una educación permanente, cumpliendo también con el objetivo de "la educación para todos", formulada por la Conferencia Mundial sobre Educación para Todos, en Jomtien (Unesco, 1990).

.- La atención a una mayor cantidad de escolares abre también la posibilidad de atender a grupos cada vez más heterogéneos: “Los docentes han de poder ocuparse de una amplia gama de educandos de distintos orígenes intelectuales, culturales y sociales en contextos urbanos y en contextos aislados” (Conferencia Internacional de Educación, 1996). Esto trae como requerimiento la indispensable formación y suficiente sensibilidad del docente para la atención a la diversidad, lo cual fortalece en la práctica la realización del derecho que todas las personas tienen a la educación, expresado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) y en la Constitución Nacional de Venezuela (art. 80)

.- El proceso de descentralización que actualmente se experimenta en el plano político, educativo, etc., otorga mayor poder de decisión, exige más presencia y propicia la autonomía tanto de la escuela como del docente en sus distintas funciones en el sistema educativo, lo cual se refleja como una de las líneas estratégicas del Plan de Acción del Ministerio de Educación, y para lo que se requiere un nivel de formación profesional que contribuya a desarrollar esta acción con calidad y eficiencia.

.- La rápida evolución del mundo moderno en general, exige de la educación la suficiente capacidad para emprender los cambios que se requieran para mantenerla actualizada, vigente y cónsona con la realidad que se tiene y el ciudadano que se pretende formar, necesitando para ello de un docente que pueda acompañar este proceso con paso ágil y firme.

B.- La carrera docente en el desarrollo de una nueva cultura profesional:

El desarrollo y las características de la profesión docente han variado sustancialmente en la actualidad, creándose la necesidad de adaptar las teorías pedagógicas al proceso práctico de la actividad laboral. Estos cambios en la concepción misma de la profesión varían desde un modelo que concebía la profesión como un problema de naturaleza técnica asociado a diversas prescripciones, a otro que la define como un proceso dentro del cual los propósitos comunes y los compromisos con la educación deben ser construídos en un ambiente participativo, en una forma directa y del dominio público, no en las élites institucionales o profesionales como ocurría en tiempos muy recientes. Este paso del profesional técnico que concebía el sistema educativo como una estructura jerárquica en la cual las decisiones se comunicaban de manera vertical, a un profesional que forma parte de un cuerpo colegiado, comprometido con la autorreflexión y el análisis de las necesidades del alumnado y la comunidad, asumiendo importantes cuotas de responsabilidad en las decisiones que se comparten; constituye un reto inevitable para las nuevas generaciones de docentes.

En este contexto compartido, el profesional de la docencia se ve implicado en tareas de desarrollo curricular, diseño de programas, seguimiento y control a diversos planes, formulación de políti-

cas y mejoras educativas mediante su participación en proyectos didácticos u organizativos, tratando de resolver situaciones problemáticas generales o específicas relacionadas con la enseñanza y el aprendizaje en el contexto en el cual desarrolla la acción pedagógica. Como dice Imberbón (1994): "Esta nueva cultura de la participación está fundamentada en la creencia de que los adultos aprenden de manera más eficaz cuando tienen necesidad de conocer algo concreto o han de resolver algún problema. Esto hace que en este caso, el aprendizaje de los docentes se guíe por la necesidad de dar respuesta a determinadas situaciones problemáticas contextualizadas en el quehacer diario".

Esto quiere decir, que las personas adultas que están próximas a su trabajo tienen una mejor comprensión de lo que se requiere para mejorarlo. Si a los maestros se les ofrece la oportunidad de desarrollar propuestas que mejoren sus escuelas, se verán en la necesidad de buscar estrategias, obtener conocimientos y realizar acciones participativas que mejoren la calidad de la institución en la cual prestan servicio. Esto además supone la tarea de estar consciente de los puntos de vista de otros miembros del equipo y plantea el desafío de trabajar en grupo y buscar solución a los problemas.

Esta nueva forma de entender la formación permanente del docente pone en tela de juicio los tan acostumbrados cursos y seminarios en los que el ponente es el experto que define el contenido y el desarrollo de las actividades. En este tipo de entrenamiento, generalmente de una sesión de varias horas, se espera que los participantes adquieran dominio de lo expuesto por el facilitador y que se produzcan cambios inmediatos en la cultura laboral de los participantes.

Esta concepción de la educación fue avalada por un gran número de investigadores en las décadas de los años 70 y 80 con la firme convicción de que los maestros podían cambiar su manera de actuar y reproducir comportamientos en sus clases que no habían adquirido antes del entrenamiento.

Estos supuestos quedan superados con la aparición de otros modelos participativos como son el de entrenamiento institucional, el de investigación o indagativo, o el de desarrollo y mejora, en los cuales el docente tiene la oportunidad de participar directamente en el proceso de cambio. La potencialidad de estos modelos es la construcción de un nuevo paradigma en la formación y capacitación de los docentes, encaminado a asumir una cultura profesional más autónoma y comprometida con la transformación de la propia práctica. Como resalta Stenhouse (1987): "La investigación crítica de la acción y sobre la acción puede afianzar, desarrollar o modificar el conocimiento profesional, introduciéndose con conocimiento de causa en las múltiples circunstancias concretas, pero puede también generar una actividad intelectual, un pensamiento que puede conformar y desarrollar conceptos críticos sobre la educación".

C.- Pilares conceptuales del proceso de capacitación de docentes:

En la búsqueda de la coherencia y la integración de las acciones que se adelantan en materia de capacitación de docentes en servicio en cualquiera de los niveles del sistema educativo, se enuncian una serie de constructos teóricos procedentes de la revisión de los más actualizados estudios e investigaciones efectuados en torno al aprendizaje, la enseñanza, etc. que, a consideración del Ministerio de Educación, son los que deben sustentar cualquier programa o las acciones de capacitación y actualización dirigidos a esta población:

.- **El aprendizaje es un proceso de construcción de significados**, definido por Coll (1992), en Jolibert (1996) de la siguiente manera: “Aprender es un proceso de atribución de significados, es construir una representación mental del objeto o contenido, es decir, el sujeto construye significados y el conocimiento mediante un verdadero proceso de elaboración, en el que selecciona y organiza informaciones estableciendo relaciones entre ellas. En este proceso, el conocimiento previo pertinente con que el sujeto inicia el aprendizaje ocupa un lugar privilegiado, ya que es la base para lograr **un aprendizaje significativo**, tal como Ausubel (1983) lo define”.

.- **El aprendizaje significativo**, según Coll (1992) citado en Jolibert (1996), es aquel en el que, primero, “su contenido puede relacionarse de modo sustantivo -no arbitrario o al pie de la letra-, con los conocimientos previos del alumno y, segundo, que el alumno ha de adoptar una actitud favorable para la tarea, dotando de significado propio a los contenidos que asimila”.

.- **La zona de desarrollo próximo** es la zona cognitiva existente entre el nivel de desempeño real que demuestra un alumno y su nivel de desempeño potencial ayudado por la mediación social e instrumental. En palabras de Coll (1992): “Es la zona en la cual, a través de la actividad práctica e instrumental en interacción o en cooperación social, se produce la transmisión de funciones psicológicas superiores en el hombre. Es decir, la transmisión de éstas se produce desde los adultos que ya las poseen a los sujetos jóvenes en desarrollo, mediante la actividad o inter-actividad entre el niño y los otros, sean estos adultos o compañeros de distintas edades”.

.- **El docente juega un rol de mediador**, en el que se interpone entre el alumno y su entorno para ayudarlo a organizar y a desarrollar su sistema de pensamiento y facilitar la aplicación de los nuevos instrumentos intelectuales a los problemas que se le presentan. La actividad del maestro se concentra en brindarle al alumno un “andamiaje” que le ayude hasta apropiarse del conocimiento de manera consciente y autorregulada.

.- **El equilibrio entre los aspectos referidos al SER, el SABER y el HACER** considera la reflexión sobre aquellos que se correspondan con el fomento de los valores y los principios éticos (SER), la adquisición y dominio de aspectos conceptuales (SABER) y el desarrollo y uso propicio de estrategias y procedimientos (HACER).

.- La función social de los aprendizajes que serán abordados permite concentrar los esfuerzos en los aspectos realmente prioritarios, atendiendo por una parte, a lo que es pertinente al niño según su desarrollo socio-afectivo y cognoscitivo y, por otra, a lo que es pertinente para el país y para cada entidad federal en particular según su realidad y necesidades de formación.

.- El impulso del rol del docente como promotor social e investigador de su propia realidad nacional, estatal, y, más específicamente, de la realidad de la escuela y el aula donde desempeña sus funciones, de cara con la reflexión y toma de conciencia sobre su hacer pedagógico, permite establecer relaciones más directas con la situación profesional de cada docente en su propio contexto de acción, pudiendo otorgar significado a sus aprendizajes y abriendo mayores posibilidades de búsqueda de soluciones más efectivas.

.- La transversalidad del currículo: "...como un enfoque integrador, donde los ejes transversales se organizan como una red que posibilita el encuentro entre las disciplinas y el establecimiento de relaciones significativas entre sus diferentes contenidos". De esta manera, "... los ejes transversales le dan funcionalidad al aprendizaje porque complementan la formación científica con una dimensión ético-moral que permite la formación de un ser humano cónsono con los nuevos tiempos". (Reforma Educativa y Transversalidad, Ministerio de Educación, 1997).

D.- ¿Dónde o en qué poner el énfasis?

Nemirovsky (1990), expresa que "...la formación docente, la trayectoria histórica de su papel, las expectativas de la comunidad, las demandas de las autoridades, apuntan en una dirección que no es consistente con las propuestas didácticas vigentes, por lo cual, al intentar implementarlas surgen incoherencias entre las formas a través de las cuales los maestros suelen desarrollar su labor y el modo o los modos en los cuales se espera que lo haga desde la perspectiva de dichas propuestas".

En la revisión de las dificultades encontradas para lograr la adopción de ciertas propuestas pedagógicas se tienen consideraciones referidas, principalmente, a los radicales cambios de tipo conceptual que deben asumirse, así como a las implicaciones que se derivan en cuanto a los cambios en la actitud del docente y a la transformación en general de su hacer pedagógico. Esto podría explicarse, entre otras causas, porque tradicionalmente el proceso de capacitación de docentes en servicio emprendido por los distintos coejecutores, ha venido abordando con mayor énfasis los aspectos referidos al saber y al hacer de manera aislada, descuidando lo concerniente al ser, en desmedro de las actitudes, valores y competencias del docente ante cualquier tema o asunto concerniente a su desempeño profesional.

Es por ello que, en adelante y sin perder de vista el hecho de que todo cambio se constituye de por sí en un proceso, éste será fortalecido desde la perspectiva integral de los aspectos de índole

conceptual, actitudinal y procedimental que posibiliten una experiencia exitosa de cambio y progreso.

En este sentido, se propone una serie de bloques de contenidos que pueden ser considerados en diversos programas de capacitación y actualización, tanto en el contexto regional como en el local, dirigidos a los docentes de cualquiera de los niveles del sistema educativo :

.- El proceso de cambio educativo, el papel del docente en el desarrollo del país, el papel de la escuela en la dignificación del venezolano, importancia de los elementos regionales y locales en el arraigo de los ciudadanos; la autoestima, el autoconcepto y la motivación al logro como elementos fundamentales en el proceso de formación de las nuevas generaciones; la educación para los derechos humanos, la solidaridad, la democracia, el respeto a la diversidad; la educación relativa a los valores, a la ética; la educación ambiental y la biodiversidad.

.- El fortalecimiento y el desarrollo de la escuela como núcleo del desarrollo profesional; la organización y administración del proceso educativo, la formación colectiva de profesores y padres, la organización de grupos de trabajo en la escuela, los procesos de comunicación y colaboración entre compañeros; el fortalecimiento del docente en la solución de problemas; las redes de escuelas, los cuerpos colegiados de docentes, la autonomía de las escuelas, la autogestión, la capacidad de innovar.

.- La concepción de desarrollo, las etapas del desarrollo evolutivo, los intereses de los niños, la concepción de aprendizaje y de enseñanza, la concepción constructivista del aprendizaje, la zona de desarrollo próximo, la función social de lo que se aprende, los ámbitos de análisis de la práctica pedagógica, la articulación entre preescolar y primer grado, la atención a las necesidades educativas especiales.

.- Las experiencias pedagógicas significativas, los objetivos y contenidos del aprendizaje, los contenidos actitudinales, conceptuales y procedimentales, los ejes transversales, la planificación por proyectos, la evaluación del proceso educativo, las áreas del saber.

.- La lengua como instrumento de comunicación, actos de habla, las funciones comunicativa y referencial del lenguaje, estilos del discurso, tipología textual, la lengua como instrumento del saber y como objeto de conocimiento, estructura formal, niveles de análisis lingüístico, proceso de adquisición de la lengua escrita, proceso y estrategias de comprensión, reconocimiento y respeto a la diversidad lingüística, fortalecimiento de su propia formación y competencias como lector autónomo y productor de textos.

Objetivo General

Brindar orientaciones para la elaboración de programas nacionales, regionales y locales de capacitación y actualización dirigidos a docentes, que atiendan prioritariamente la formación ética, intelectual y estratégica para el mejoramiento de la calidad de la educación.

Objetivos Específicos

- .- Conformar equipos regionales de capacitación docente en cada Estado integrados por un número equitativo de representantes de la Dirección de Educación, Zona Educativa, UCER, Fundalectura, Cenamec, Coeulm y Universidades nacionales, a fin de unificar esfuerzos y criterios que orientarán el proceso en cada entidad federal.
- .- Contribuir a la democratización de la educación venezolana como factor de desarrollo y como medio esencial de cohesión e integración sociocultural que atienda a la diversidad.
- .- Fortalecer la formación de los docentes para enfrentar las transformaciones educativas que impone la proximidad del año 2000, los avances tecnológicos y los cambios sociales.
- .- Diseñar programas de capacitación docente que permitan la reflexión e investigación sobre la propia acción pedagógica y su repercusión en la formación de los venezolanos del futuro.
- .- Apoyar la formación inicial del docente a través de la participación en diversas formas de investigación-acción en el aula.
- .- Desarrollar estrategias que permitan a los docentes vivenciar, evaluar y teorizar una formación activo-participativa, una pedagogía por proyectos y un aprendizaje que sea autoconstrucción de sus competencias y conocimientos.
- .- Atender prioritariamente a los docentes de primero (1ero) y séptimo (7mo) grado, por ser allí donde se registran los más altos índices de repitencia y deserción escolar.
- .- Desarrollar un proceso de capacitación de los docentes en servicio que combine actividades de tipo presencial y a distancia, apoyadas en los diversos medios y recursos tecnológicos que ofrezcan posibilidades de mayor cobertura.
- .- Considerar un proceso de capacitación de dimensiones amplias que contemple la participación en actividades como jornadas, seminarios, foros, círculos de estudio, clubes de lectura, actividades de tipo cultural, etc., que promuevan la socialización del aprendizaje y el contacto con experiencias que enriquezcan el acervo cultural y profesional de los docentes.
- .- Propiciar la integración de las acciones de capacitación a las redes de escuelas a fin de lograr una interacción que fortalezca este proceso.

Referencias Bibliográficas

Consejo Nacional de Educación (1993). *Plan Decenal de Educación*. Caracas Venezuela.

Jolibert, J. y otros (1996). *Transformar la formación docente inicial*. Aula XXI Unesco, Santillana, Chile.

Ministerio de Educación (1995). *Plan de Acción*. Caracas, Venezuela.

Ministerio de Educación. Dirección de Educación Básica (1996) *Proyecto "Educación Básica: reto, compromiso y transformación"*. Caracas, Venezuela.

Ministerio de Educación. Dirección de Educación Básica (1997). *Reforma Educativa y Transversalidad*. Caracas, Venezuela.

Nemirovsky, M. (1990). *Priorizar: un problema en la capacitación de maestros*. México.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (1996) *Fortalecimiento de la función del personal docente en un mundo cambiante: Problemas, perspectivas y prioridades*. Ginebra.

Unesco (1990). *Declaración Mundial sobre Educación para todos y marco de acción para satisfacer las necesidades básicas de aprendizaje adoptados por la Conferencia Mundial sobre Educación para todos*. Jomtien, Tailandia

Unesco (1995). *Informe Mundial sobre la Educación*. Santillana Ediciones.