

FORMACIÓN DOCENTE Y CARRERA DOCENTE PARA UNA EDUCACIÓN DE CALIDAD

Aportes a la discusión

Ponencia presentada en el encuentro de las instituciones universitarias de formación docente en el marco de la consulta nacional por la calidad educativa. Región Capital Caracas, 9 de junio de 2014

Nacarid Rodríguez Trujillo
UCV

La formación de los profesionales de la docencia comprende tres asuntos relacionados entre sí: la formación inicial, la formación continua y la carrera profesional. En Venezuela la formación inicial se define como los estudios de nivel superior conducentes a la obtención de un título de Licenciado en Educación o de Profesor. La formación continua, comprende diversas modalidades de estudios posteriores a la obtención del grado universitario. La carrera docente comprende el conjunto de normas legales que regulan la profesión, es decir, el ingreso, ejercicio, movilidad, desarrollo, ascenso y retiro de las personas que ejercen la profesión docente. Es esencial establecer vinculaciones entre estos tres grupos de elementos a fin de direccionarlos simultáneamente hacia la oferta de una educación de calidad para los niños y jóvenes venezolanos.

Las propuestas para los tres aspectos mencionados se fundamentan en la Pedagogía como ciencia de la educación, en el concepto del docente como profesional reflexivo, en la priorización de la calidad de la educación y en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela como acuerdo social de todos los venezolanos.

La CRBV indica los fines y principios más generales del sistema educativo, presenta el modelo de país y nación al que aspiramos, es el punto común, de encuentro, entre los integrantes de la nación para la formación de los ciudadanos. En este caso son de particular interés los artículos: 2, 102, 103, 104 y 109. En donde se define el Estado como democrático, se destacan los valores de libertad, justicia, igualdad, solidaridad, democracia, ética y pluralismo político; se fundamenta la educación en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, se garantiza la participación de las familias y la sociedad. El 104 refiere específicamente que: *La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica...el ingreso, promoción y permanencia en el sistema educativoresponderán a criterios de evaluación de méritos, sin injerencia partidista o de otra naturaleza no académica.* El 109, entre otros asuntos, reconoce la autonomía universitaria *para planificar, organizar, elaborar y actualizar los programas de investigación, docencia y extensión.*

SOBRE EL PERFIL PARA EJERCICIO DE LA PROFESION DOCENTE

Las investigaciones sobre calidad de la educación han encontrado como elementos clave para la formación de buenos docentes contar con políticas y programas que aseguren la selección de los mejores aspirantes. Varios países de América Latina están elevando el nivel de exigencias para el ingreso a la formación inicial, sea con base en las calificaciones anteriores, pruebas de ingreso, entrevistas u otros procedimientos. Poniendo énfasis en la clarificación del compromiso implicado en la labor docente y

las responsabilidades que conlleva. En Venezuela las condiciones laborales de los profesionales de la docencia no resultan atractivas para los jóvenes, lo que ha traído como consecuencia el ingreso de estudiantes con insuficiente formación previa. Por ello se requiere de programas para estimular las vocaciones como: la oferta de becas, la oferta de ingreso al empleo, la instauración de cursos de nivelación a fin de garantizar el mejor rendimiento durante los estudios. Otra medida podría ser la oferta de formación como auxiliares de aula en el nivel de educación media.

Con respecto al perfil general del profesional nos parece conveniente expresarlo en términos de competencias, en ese sentido son de particular interés las “Diez nuevas competencias para enseñar de Philippe Perrenoud, que sintetizamos aquí como:

1. Organizar y animar situaciones de aprendizaje.
2. Gestionar la progresión de los aprendizajes.
3. Diseñar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación.
4. Involucrar a los alumnos en su aprendizaje y su trabajo.
5. Trabajar en equipo.
6. Participar en la gestión de la escuela.
7. Informar e involucrar a los padres de familia.
8. Utilizar nuevas tecnologías.
9. Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión.
10. Organizar su propia formación continua.

SOBRE LOS COMPONENTES DE LA FORMACIÓN INICIAL

El currículum debería fundamentarse en la Pedagogía como ciencia de la educación y la formación de docentes críticos. La Pedagogía se considerará como componente y como eje de todos los componentes, aplicando el principio de interdisciplinariedad en la organización de los contenidos. El otro eje transversal será el de pensamiento crítico y ética. Abogamos por un diseño curricular con énfasis en la profundidad y parquedad en la extensión.

Proponemos la organización del currículum en 4 componentes, a saber:

A) Componente de formación Pedagógica General: Sería el componente común a todas las especialidades a fin de proporcionar las bases pedagógicas generales que alimentan las didácticas especiales, los principios éticos y los valores esenciales, tanto para el docente como los que deberán practicarse en las escuelas. Esto refiere a contenidos de Pedagogía general, historia de la pedagogía; sociología para la educación, psicología para el aprendizaje escolar, administración pedagógica de instituciones escolares y otros.

B) Componente de prácticas profesionales o practicum: El componente práctico es central en la formación inicial y permanente de los docentes, en sus facetas personales, sociales y profesionales. Constituirá un excelente recurso de práctica interdisciplinaria, para lograr integrar a alumnos y profesores, teoría y práctica, docencia, investigación y extensión, pero especialmente para incidir directamente en el mejoramiento de la enseñanza en las escuelas oficiales. El aporte de los practicantes es inestimable para las escuelas en permanente necesidad de ayuda, siempre que sus

actividades se orienten hacia la mejor manera de ayudar a los alumnos de esas escuelas. Se iniciará tempranamente y se prolongará hasta la culminación de los estudios con la presentación de un informe de investigación-acción.

C) Componente de formación pedagógica especializado: Este componente ofrecerá la formación pedagógica específica para los títulos, niveles o modalidades correspondientes. Siempre bajo la orientación de interdisciplinariedad, enfatizando las formas de enseñar los contenidos disciplinares, integrando la didáctica y la transposición didáctica. Debe estudiarse la posibilidad de formar docentes para áreas en vez de asignaturas separadas.

D) Componente de desarrollo personal autónomo: contenidos y actividades elegidas por el estudiante en el ejercicio de su autonomía, para el autoconocimiento, el desarrollo de capacidades de interés personal, para completar desequilibrios en la formación, etc. Podrían tomarse cursos de otras carreras, o de otros componentes especializados

SOBRE LA FORMACIÓN CONTÍNUA

En Venezuela, tanto las normativas como las modalidades de formación en servicio colocan el acento en la preparación de estos profesionales como proyecto personal e individual del docente, en el sentido de ampliar sus conocimientos, aumentar sus ingresos, ascender en el escalafón, hacer carrera asumiendo cargos directivos, de planificación u otros. Dejan de lado la actuación del docente en su lugar de trabajo, sus relaciones con los compañeros, su contribución al clima pedagógico de la escuela, la colaboración con los pares y lo más importante su desempeño como enseñante en la ampliación de las oportunidades para el aprendizaje de los estudiantes.

Las formas tradicionales de formación continua son: a) Cursos de postgrado conducentes a títulos de especialización, maestría y doctorado ofrecidos por las universidades; b) Cursos de extensión, ampliación u otros, con los que se obtiene un certificado de asistencia o aprobación, ofrecidos también por instituciones académicas; c) Los llamados talleres, cursos de corta duración sobre temas muy específicos, ofrecidos por las autoridades educacionales y otros agentes.

Proponemos, por una parte, dar prioridad en los cursos de postgrado a la formación de directores, investigadores, orientadores y supervisores. Por la otra promover alianzas entre las instituciones de formación docente y las escuelas y liceos específicamente dedicadas a la mejora de la calidad, basándose en el concepto de desarrollo profesional docente. Las que deben atender al desarrollo profesional, el desarrollo personal y el desarrollo social de los docentes, mediante actividades de mejora de la escuela. Este tipo de formación continua es parte esencial del ejercicio de la docencia, del desarrollo del curriculum y de la reflexión de los docentes sobre su propia práctica. Los efectos o el impacto de este tipo de formación continua deben reflejarse en las aulas, en las escuelas, en las familias y en los logros de los estudiantes. Igualmente se requiere estimular la conformación de redes de escuelas, el intercambio entre directores y docentes sobre asuntos pedagógicos. La participación en estas actividades debe contar con algún tipo de reconocimiento o estímulo individual o colectivo en las evaluaciones o en las normas de la carrera docente.

EJES O ELEMENTOS COMUNES PARA TODAS LAS INSTITUCIONES CON PROGRAMAS DE FORMACIÓN DOCENTE INICIAL

Los acuerdos interinstitucionales sobre este particular datan de 1983 cuando se firma la Resolución 12 sobre la Nueva Política de Formación Docente. En 1985 la Comisión Interinstitucional presentó el “Bloque Común Homologado del Plan de Estudio para la formación del Licenciado o Profesor de Educación Integral. Como es conocido esta experiencia, que rompía con la autonomía de las instituciones para hacer su propio diseño, fue un lamentable fracaso debido a los términos excesivamente específicos de sus lineamientos, a la forma apresurada de su elaboración y aprobación, entre otras razones. De allí que en 1996 se promulgara la Resolución 1 con acuerdos y lineamientos mucho más generales que permitían aspectos comunes y aspectos diferenciados en los diseños de cada institución, respetando la autonomía académica. Lo que además redundaba en beneficios por el enriquecimiento de experiencias innovadoras.

La experiencia indica, por una parte, que la existencia de una Comisión Interinstitucional como la creada con la Resolución 1 puede ser beneficiosa para coordinar actividades, llegar a acuerdos generales sobre la formación de docentes, promover la realización de estudios sobre oferta y demanda de docentes, y otros temas de interés nacional. Por la otra, en lo relativo al diseño curricular, favorece los acuerdos sobre lineamientos generales, evitando normativas específicas que obstaculicen la libertad académica de las instituciones. En este sentido podría llegarse a acuerdos en las competencias generales del perfil del docente, en los componentes de formación y la descripción general de cada uno de ellos.

SOBRE OFERTA Y DEMANDA

Hace mucho tiempo que no se realizan estudios de este tipo en Venezuela. En los últimos años el Ministerio de Educación Superior incrementó, sin planificación alguna, la oferta de estudios para la docencia en educación integral, lo que, al parecer, condujo a un exceso de graduados en esta especialidad.. Lamentablemente no se atendió a la escasez de profesores en el área de ciencias básicas para lo que ahora se denomina educación media, lo que condujo a la vergonzosa decisión de graduar bachilleres sin haber cursado algunas asignaturas del currículum obligatorio. Este asunto, como casi todos los aspectos de la educación, amerita de investigaciones para la previsión de medidas con la debida anticipación. El estudio más completo sobre este tema fue el realizado por la Profa. Maritza Barrios (1996). Allí la autora estimaba que el déficit de docentes para los seis primeros grados de la educación básica persistiría más allá del año 2000. Se requerían unos 8051 docentes nuevos cada año (desde 1993-94 al 2000-01), mientras el egreso anual se estimaba en 3783, de donde el déficit sería de 5856 docentes anuales. Para la tercera etapa de básica y el nivel de media, se requerirían 5582 docentes al año, calculándose un déficit de 2242 docentes anuales. La demanda para la tercera etapa y media sería mayor en las especialidades técnicas y en las llamadas ciencias básicas, esto es Biología, Química, Matemática y Física.

SOBRE LA CARRERA DOCENTE y otras medidas para asegurar la calidad

1. Realizar concursos de oposición para el ingreso a la carrera docente y para los cargos directivos, garantizando la imparcialidad de los mismos de acuerdo al artículo 109 de la CRBV.
2. Organizar la carrera docente con base en un escalafón o clasificación horizontal que privilegie la permanencia al frente de los alumnos, de los docentes de aula. Donde los cargos como coordinador, subdirector, director y supervisor sean independientes de los ascensos, de forma tal que puedan ejercerse temporalmente sin perjuicio del escalafón.
3. Establecer una escala de salario con un aumento significativo para el ingreso a la carrera, a fin de atraer a los mejores bachilleres hacia la profesión. Incorporar criterios de desempeño en el cargo para los incrementos salariales.
4. Desarrollar un componente docente, acordado por las instituciones de educación superior, para egresados o cursantes de otras profesiones que deseen ingresar a la carrera docente. También puede abrirse la opción de presentar el examen de ingreso a la carrera docente a profesionales de otras especialidades que así lo requieran.
5. La dignificación de la carrera y la profesión docente debería contemplar, no sólo incrementos salariales sino el mejoramiento del ambiente de trabajo, lo que implica la reparación de las escuelas, la dotación de recursos, la garantía de la seguridad, el apoyo a la innovación, el acompañamiento a los que se inician en la carrera, la provisión de espacios y tiempo para reuniones.
6. El tiempo de dedicación del docente a su actividad profesional debería contemplar, además de las horas frente al grupo de alumnos, tiempo para programar colectivamente, evaluar, ayudar a los alumnos individualmente, deliberar con los pares sobre las mejores formas de enseñar, relacionarse con las familias, etc.
7. Crear institutos de investigación y perfeccionamiento docente en cada entidad federal con el apoyo de las IFD. Servirían también de enlace entre las escuelas y la academia, para la mejora de las escuelas, para la realización de las prácticas, los proyectos del servicio social comunitario, etc.
8. Creación de un Instituto independiente para evaluar la calidad y el desempeño docente. La evaluación puede iniciarse con participación voluntaria, tanto de docentes como de escuelas, con la oferta de premios u otros incentivos a la excelencia pedagógica.
9. Crear un fondo especial para el apoyo a docentes y escuelas que dediquen tiempo y esfuerzos a la mejora de sus instituciones.