

La formación docente como estrategia de gestión y punto de partida para comprometerse con la educación*

ALEJANDRA DALILA RICO MOLANO

Introducción

En el marco del proyecto se realizó una revisión teórica que buscó hacer un análisis de la formación docente y su gestión en el ámbito universitario, tomando como referentes fundamentales la formación de maestros y la relación con la gestión educativa, desde su desarrollo en el contexto universitario. Esta investigación se centró en la pregunta ¿hacia dónde está orientada la gestión de la formación docente en el contexto de la educación superior? La cual presentó dos objetivos, el primero es reconocer la teoría sobre la formación docente y la gestión educativa en el contexto de la educación superior; y el segundo es determinar los procesos de gestión de la formación docente en el ámbito universitario, teniendo en cuenta la revisión teórica construida. Estos dos objetivos arrojaron como resultado un análisis crítico-reflexivo frente a la formación docente como estrategia de gestión. Al mismo

* Este capítulo es un resultado del proyecto de investigación: una mirada a la formación docente como criterio de gestión en el ámbito universitario, realizado en el marco de la Especialización en Gerencia social de la Educación. Universidad Pedagógica Nacional, Bogotá, Colombia, 2013.

tiempo, esta investigación de tipo cualitativo, tomando de él la revisión teórica a profundidad, teniendo claro que se trabajó una problemática social específica y que se considera que está dentro de este tipo de investigación. Finalmente, todo este recorrido analítico desembocó en el análisis sobre la importancia de gestionar la formación docente en las universidades, optando por docentes altamente competentes, investigadores e integrales no solo desde su disciplina, sino que a partir de la formación logren la interdisciplinaridad, teniendo claro criterios como la optimización de la práctica, el desarrollo de la investigación y el reconocimiento de la docencia.

La formación docente como estrategia de gestión y punto de partida para comprometerse con la calidad de la educación

Huberman (1992) considera que la formación docente (FD) se relaciona con dos ejes, uno de ellos es la construcción profesional, laboral y académica que puede lograr el maestro; el segundo, se centra en el reconocimiento que se le otorga al docente que constantemente se está formando para mejorar y transformar su práctica. La formación de maestros es entendida como un proceso social, político y cultural que encierra diversas transformaciones dentro de nuestro contexto, una de estas transformaciones parte de que los docentes y las instituciones están llamados a participar de la proyección y renovación de la educación y las concepciones educativas, gestionando alternativas que permitan un desarrollo integral, bajo aspectos, como la academia, la cultura, la ética y, en especial, una formación humanista, por esta razón hay que asumir retos para la FD, y uno de ellos es tener en cuenta una formación humanista, relacionada con el ejercicio docente innovador que permita un acercamiento integral con el estudiante, posibilitando descubrir cualidades, actitudes y aptitudes que generen el diálogo académico dentro y fuera de la realidad educativa (Calonje, 1999, Rico y Rodríguez, 2011).

Formar docentes no es hablar de un recetario didáctico o pedagógico que dará solución a la práctica docente, esta se relaciona con la comprensión y el valor social que tiene la profesión docente, haciendo hincapié en la autonomía, la investigación y las transformaciones que se puede generar en este periodo. Es decir, la reflexión que hace el docente frente a su disciplina y ejercicio, esto permite articular la formación con la práctica, ya que no es posible asumirla por separado, teniendo en cuenta las innovaciones logradas en este escenario, permitiendo así vincular el contexto con la formación y la reflexión sobre el quehacer. Quiere decir que la interacción con el contexto y los otros colegas no se centra únicamente en hablar de las experiencias del ejercicio, es comprenderse y comprender a los demás desde un foco de transformación, desde un ejercicio hermenéutico propio del qué es lo que se hace, cómo se hace y para qué, todo esto con el fin de encontrarle el sentido a la propia formación.

Sin embargo, para que la formación docente sea vista como un pilar de avance y calidad de la universidad, se requiere que los mismos docentes generen condiciones para que se establezca como un campo versátil y dinámico dentro del ámbito universitario y desde luego, bajo parámetros de gestión, para ello es conveniente que el docente como sujeto de cambio reflexione sobre:

- i. La fuerte resistencia al cambio.
- ii. Implementar las nuevas tecnologías en su quehacer.
- iii. Aceptar la innovación educativa.
- iv. Fomentar una enseñanza más teórica y no solo de oficiosidad. (Rico, 2016, p. 66)

Estos cuatro aspectos son puntos de reflexión tanto en el desarrollo profesoral como en el quehacer docente, si se logra que los docentes como sujetos transformadores del pensamiento, de lo social y lo cultural, sean los primeros en ser críticos de su propia formación y práctica, y aumenten la participación en las decisiones y políticas establecidas

en las instituciones, con ello es más que seguro que gestionar proyectos de FD pueda generar calidad y beneficios bilaterales. Pero más allá de la intervención externa y la asimilación interna de todos los criterios y las políticas educativas, es necesario que estos entes dirijan sus reflexiones y decisiones a aspectos como:

- i. Motivación del profesorado para su mejoramiento en la formación y práctica.
- ii. Diseño de políticas de formación y desarrollo profesional coherentes y de calidad.
- iii. Autonomía docente y apoyo institucional.
- iv. Mejores condiciones laborales y acreditar valor a la labor del docente universitario.
- v. Una política de calidad de la formación docente, teniendo en cuenta las necesidades e intereses de los docentes. (Rico, 2016, p. 66)

De tal modo que la formación profesoral se ha convertido en una necesidad que requiere ser gestionada desde las directrices institucionales y puesta en marcha de acuerdo con los planes de desarrollo vigentes en las universidades. Esta gestión del desarrollo profesoral ha ocasionado que la mayoría de las universidades tengan convenios con instituciones nacionales e internacionales, con el ánimo de motivar entre sus docentes la formación profesoral continua, brindando estudios de maestría y doctorados, financiados por el mismo recinto, propuesta que establece criterios de desarrollo formativo, profesional y laboral. Desde lo establecido por el marco legal, específicamente la Ley 115 del 94, instituye criterios para la formación de profesores, entre ellos están una alta calidad científica, el desarrollo pedagógico, el apoyo a la investigación y la prestación del servicio docente a la comunidad. Además, establece que corresponde a las instituciones de educación superior acreditadas por la ley, con facultades o programas de educación, direccionar el proceso de formación profesional de los educadores en

todo el sentido estricto del término. En relación con la formación de los profesores, la ley estima lo siguiente:

Ley 115 de 1994, Ministerio de Educación Nacional, Colombia

Artículo 109 d). Preparar educadores a nivel de pregrado y de posgrado para los diferentes niveles y formas de prestación del servicio educativo.

Artículo 110. Mejoramiento profesional. La enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad moral, ética, pedagógica y profesional. El Gobierno Nacional creará las condiciones necesarias para facilitar a los educadores su mejoramiento profesional, con el fin de ofrecer un servicio educativo de calidad. La responsabilidad de dicho mejoramiento será de los propios educadores, de la Nación, de las entidades territoriales y de las instituciones educativas.

Artículo 111. Profesionalización. La formación de los educadores estará dirigida a su profesionalización, actualización, especialización y perfeccionamiento hasta los más altos niveles de posgrado. Los títulos obtenidos y los programas de perfeccionamiento que se adelanten dentro del marco de la ley son válidos como requisitos para la incorporación y ascenso en el Escalafón Nacional Docente, conforme con lo establecido en la presente ley. Los programas para ascenso en el escalafón docente deberán ser ofrecidos por una institución de educación superior o, al menos, bajo su tutoría. Estos programas tendrán que estar relacionados con las áreas de formación de los docentes o ser de complementación para su formación pedagógica.

A partir de lo decretado en esta ley, la formación docente se entiende como un proceso permanente y transversal, se alude a la formación continua. A raíz de estas nuevas herramientas gestionadas por las instituciones de educación superior, la formación docente se ve inmersa en grandes y complejos desafíos los cuales se deben abordar desde la misma cultura de la transformación y el desarrollo social. En este contexto, las propuestas de formación docente deben ajustarse a dos grandes realidades: el desarrollo humano y los avances tecnológicos que permean cada vez más los sistemas educativos y la manera de pensar (Edelstein, G., citada en Rico, A. & Rodríguez, M. 2011, p. 16).

Si bien es cierto que la formación docente está acorde con los avances tecnológicos, el pensamiento social y el desarrollo humano, se tiene en cuenta hacia donde están orientados los procesos de gestión frente a este campo y, en consecuencia, de las nuevas políticas que articulan aspectos como la calidad, autoevaluación y acreditación de la educación superior, que traen como resultado la necesidad de permanencia de los docentes y de calidad educativa brindada por la universidad.

Es así como la formación docente está enmarcada dentro de la sociedad de consumo que marca nuestro tiempo, los cambios acelerados en las instituciones, así como sus políticas, generan una búsqueda constante de competitividad, crecimiento, desarrollo profesional, social y laboral. El concepto de gestión educativa permea cada rincón de la educación, y los docentes como promotores de conocimiento y generación de nuevos profesionales están en la obligación de buscar continuamente desarrollo profesional que les permita mejorar su estatus y comprender los contenidos de su especialidad para generar procesos de aprendizaje eficaces y acordes con las realidades en que se sitúan los estudiantes. Bien lo afirma Lipovetsky (2006, p. 87):

En nuestros tiempos se fomenta la ansiedad por la formación, existe ilimitadamente el auge por el consumo educativo, la necesidad por encontrar un estímulo [*sic*] que prolongue la permanencia en la academia hace que cada día existan nuevas tendencias y cursos de actualización formativa, la pregunta que desata la intranquilidad latente: ¿Dónde se ve que nuestra sociedad haya dicho adiós al futuro?

Somos individuos que vivimos para el futuro, y esto se ve reflejado en la formación docente, nuevos cursos, dispositivos que se gestionan desde la misma institución y que ofrecen no solo un beneficio a la maquinaria escolar sino al profesorado.

Por otra parte,

las instituciones de educación superior requieren asumir como estrategia de gestión la formación docente, en la medida que se constituyan proyectos dirigidos hacia el mejoramiento del quehacer

docente, la profesionalización y brindar una educación de calidad e integral, así como el propósito de formar profesionales idóneos y capaces de afrontar las problemáticas actuales de la sociedad moderna. (Rico, 2016, p. 67)

Con respecto a este punto, para Calvo (2004) la FD es un proceso emancipador que está constituido por un componente histórico el cual es reconocido por un desarrollo social y político. Uno de estos componentes, explica la autora, es el surgimiento en 1982 del Movimiento Pedagógico, que inició con la divulgación del desarrollo y la reforma curricular en las instituciones universitarias. La presencia del Movimiento Pedagógico como una de las manifestaciones más notables en el sector educativo del país a comienzos de los años ochenta, el cual buscó reorientar los problemas educativos que en ese momento presentaba el contexto educativo colombiano, por medio del acercamiento de los conflictos sociopolíticos y un nuevo discurso educativo. Uno de los factores que motivó este movimiento fue las inconsistencias que se evidenciaban en las políticas educativas adoptadas para ese momento. Estas políticas criticadas por varios sectores económicos y sociales debían ser reformadas ágilmente, ya que estaban siendo implementadas sin tener en cuenta el contexto social ni el pensar y sentir de los docentes.

La iniciativa del movimiento no era solamente reformar los bajos salarios docentes, sino diseñar un sistema que orientará y motivará a los docentes hacia la reflexión y la preparación académica frente a la cultura y la docencia en ejercicio. En este sentido, cabe decir que uno de sus propósitos fue la profesionalización del profesorado. Esto hizo que en las transformaciones en la FD se diera la necesidad de sistematizar aún más las experiencias docentes y la discusión investigativa entre pares académicos. Estas nuevas concepciones del movimiento pedagógico contaron con los aportes de varios intelectuales de centros universitarios, como Martha Cecilia Herrera de la Universidad Pedagógica Nacional y Alberto Echeverri de la Universidad de Antioquia. Se puede anotar que el Movimiento Pedagógico significó un primer esfuerzo para que la profesión docente tuviera su estatuto propio y autónomo, y motivó la propuesta de fortalecer la investigación pedagógica y la formación investigativa como una dimensión estratégica en la FD.

Por otro lado,

la gestión de procesos de formación docente son necesarios en cualquier institución que se proyecte a la calidad de la educación que oferta, y no solo eso, la exigencia del mercado hace que las universidades, además de tener excelente infraestructura, requieren que se le otorgue valor a la labor de los docentes, no solo de tipo económico, también otorgarle valor a la labor del profesor es garantizar las oportunidades de su profesionalización, formación y desempeño dentro de la universidad, de esta forma, se está ahondado en las necesidades del grupo docente y se está abarcando las necesidades de la institución y su meta de alcanzar una educación de calidad. (Rico, 2016, p. 67)

Desde esta revisión sobre la formación docente como criterio de gestión en la universidad, es preciso decir que aún es un terreno que se debe ampliar y continuar construyendo, es menester seguir trabajando para gestionar desde la universidad mejores oportunidades de formación, y más aún con la incursión de la acreditación institucional, la universidad debe estar al tanto de los requerimientos de los docentes con respecto a su formación para lograr altos estándares de calidad en la educación y en especial de la docencia. La universidad considera la movilidad de los docentes, es decir, permanentemente contar con diversos espacios de formación; esto permite que los docentes puedan participar en simposios, congresos, conferencias, ponencias, entre otros, eventos que contribuyen a fortalecer el aspecto investigativo y formativo. Pero le corresponde a la universidad ser consciente de que estos espacios de formación están financiados por la misma institución, permitiendo que con estos medios los docentes puedan generar conocimiento, investigación e innovación en la educación superior y, de igual forma, consolidar redes de formación con distintas universidades nacionales e internacionales.

Dentro de este contexto, Cruz, Molina, Herrera, Marentes y Cubides (citados por Rico, 2016) consideran que “para un cambio y una educación de calidad se requiere un maestro renovado”. Al hacer referencia a un *maestro renovado*, la formación docente cobra sentido

como proceso que origina transformaciones en la práctica y, por ende, en los contextos donde se desempeñan los docentes; es de esta forma que la universidad promueve escenarios de diálogo en donde se hace necesario debatir sobre la gestión de la formación de docentes en el país y que la universidad como promotora de este proceso debe ser pionera y construir proyectos con los entes gubernamentales para consolidar y robustecer la calidad de la educación. Los autores hacen referencia a unas características que el docente en ejercicio y que está formándose consolida en este proceso, y que hacen parte de lo que se espera con la gestión de formación docente en el ámbito universitario (ver figura 1).

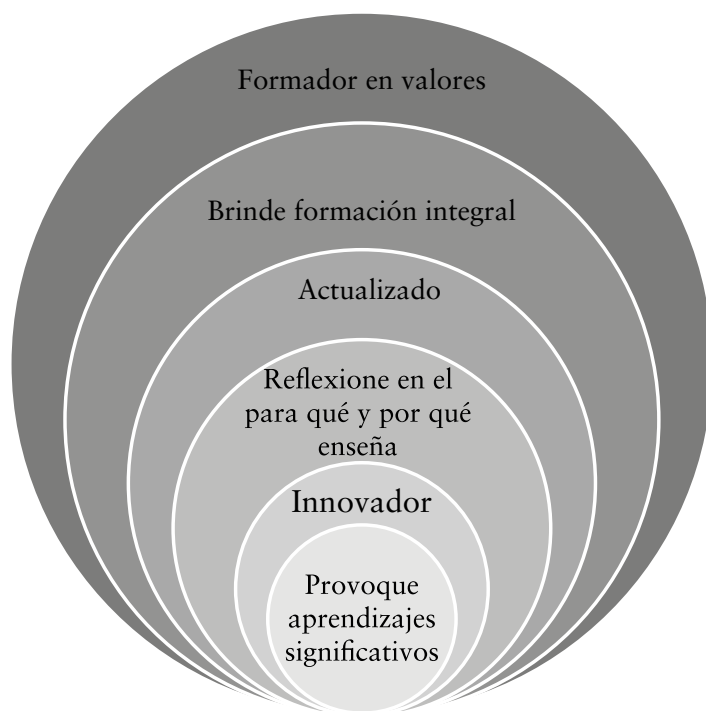


Figura 1. Características especiales del educador. Elaboración original de la investigadora a partir del libro de Parra, F. & Cruz, C. (1998). Capacitación y formación docente, lejos de la realidad. En la gestión educativa: realidad y propuestas. Colombia: Corporación Universitaria de Ibagué.

Las anteriores características no solo tienen un lugar en la formación docente, sino que logran permear todos los demás procesos en los que participa el docente. Sin embargo, la universidad es la que promueve estos criterios de acción en los docentes, desde su propuesta curricular y filosofía institucional. Igualmente, debe facilitar la formación de quienes están formando maestros, contar con “talento docente idóneo e interesado por su formación permanente, con sentido crítico frente a los cambios sociales que se presentan constantemente” (Rico, 2016, p. 68).

Conclusiones

Lo que se propone es que la FD sea dinámica, genere cambios en el hacer y ser del docente, indagar y resignificar aquellos procesos internos y externos de la universidad, las concepciones sobre la formación que están haciendo, también ver qué es lo novedoso de esa formación, cómo se están preparando los docentes para asumir los retos sociales, pues el docente es quien transmite saberes y define el rumbo de la sociedad. La FD es un proceso permanente, en donde se facilitan aspectos pedagógicos, sociales, políticos e investigativos con el fin de fomentar una formación idónea, crítica, renovada e innovadora, con miras no solo a un mejor ejercicio docente y tampoco a una mejor remuneración económica, sino enfatizada a un cambio social e intelectual. Es así que se enmarca en una renovación continua que puede lograr cambios tanto en la práctica docente como en los modos de percibir la sociedad (Torres, 1996, 2001).

También es importante resaltar el impacto que tiene la gestión de la formación docente. Frente a esto, cabe decir que la gran mayoría de los docentes que ingresan a una institución de educación superior tiene como uno de sus intereses poder formarse en posgrados, este interés hace que la demanda de programas, como maestrías y doctorados, sea más amplia y que el docente tenga acceso a múltiples opciones, pero a la vez tiene el interés de ser apoyado por la institución en donde trabaja; la universidad debe generar esta opción, que el docente ejerza

allí pueda suplir estos dos intereses, el primero, lograr el desarrollo profesoral y, el segundo, un financiamiento institucional. Finalmente, hoy en día todas las instituciones de educación superior requieren gestionar procesos que contribuyan a la formación del personal docente, es un proceso obligatorio dentro de la dinámica de la acreditación y es necesario que la formación docente sea una política de calidad de la educación superior, pues en gran medida la calidad de la educación depende no solo de organismos gubernamentales, sino de estos sujetos que forman y procuran una mejor sociedad. La formación del docente debe ser preocupación de las instituciones y de la implementación de políticas públicas en educación relacionadas con el tema.

Referencias

- Calonje, P. (1999). La formación continua de maestros: otro modo de concebirla. *Revista Colombiana de Educación*. N.º 38-39. 145-156. Bogotá: Universidad Pedagógica Nacional.
- Calvo, G. (2004). Digital observatory for higher education in Latin America and the Caribbean, la formación de los docentes en Colombia. Recuperado de www.iesalc.unesco.org.ve
- Huberman, S. (1992). Resignificación de términos y modelos para arma. En *Cómo aprenden los que enseñan. La formación de los formadores*. Nuevos modelos para las nuevas prácticas. Buenos Aires: Aique.
- Ley 115 de 1994, Ley General de Educación. Recuperado de http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf
- Lipovetsky, G. (2006). Tiempo contra tiempo o la sociedad hipermoderna. En *Los tiempos hipermodernos* (pp. 74-77). Barcelona: Anagrama.
- Rico, A. (2016). La gestión educativa: hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Revista Sophia*, 12(1), 55-70. <http://revistas.ugca.edu.co/index.php/sophia/article/view/445>
- Rico, A. y Rodríguez, M. (2011). *La formación docente inicial en cuatro décadas a partir de historias de vida de maestros colombianos*. Tesis de maestría. Facultad de Educación, Bogotá: Universidad de Salle.

Torres, R. (1996). Formación docente: clave de la reforma educativa. Publicado en: Nuevas formas de aprender y enseñar. Santiago: Unesco-Orealc. Disponible en: <http://www.fronesis.org>

Torres, R. (2001). *La profesión docente en la era de la informática y la lucha contra la pobreza*. Séptima reunión del Comité Regional Intergubernamental del Proyecto Principal de Educación en AL y el Caribe. Unesco.