

PANEL 3: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

1. El Docente/facilitador como Formador de Formadores: Una Experiencia Novedosa en la UAPA.

Luz Celeste Peña Peralta, M.A

Dra. Ursula Puentes Puentes

Gestora en el Centro de Innovación y Gestión Pedagógica (CINGEP)

Coordinadora de la Unidad de Monitoreo de la Calidad (CINGEP)

Introducción

En cualquier país del mundo, el docente universitario juega un importante papel en la preparación de los futuros profesionales y aun más, cuando se trata de estudiantes de la Carrera de Educación. Este es el encargado de lograr la formación de sus discípulos, para incorporarlos al mercado laboral, con las competencias requeridas para un desempeño exitoso. En el presente trabajo se aborda una experiencia relacionada con el papel del docente como formador de formadores. En esta ocasión se le llama formador al gestor encargado de asesorar al facilitador en el diseño de los cursos virtuales, uso de herramientas tecnológicas y estrategias didácticas para apoyar el proceso de enseñanza y aprendizaje de los participantes. Y formador de formadores a los facilitadores que tienen la responsabilidad de la formación de los participantes en la Carrera de Educación. El objetivo del trabajo es divulgar una experiencia obtenida en el Centro de Innovación y Gestión Pedagógica para el acompañamiento a los facilitadores en el diseño y uso de los cursos estandarizados, en las asignaturas del Ciclo de Formación Pedagógica. Los resultados positivos de la encuesta de satisfacción aplicada a los facilitadores, corroboran la efectividad de lo realizado.

Objetivo General:

Contribuir en la formación de los docentes como formador de formadores, para elevar su nivel de desempeño en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Objetivos específicos:

- Lograr la estandarización de todas las asignaturas del bloque pedagógico, para favorecer el desarrollo de las competencias del perfil profesional de los participantes, de la carrera de Educación.
- Divulgar los resultados del trabajo realizado por la gestora con los facilitadores en los cursos estandarizados de la Escuela de Educación.

Principales referencias teóricas.

Para una mejor comprensión de lo que se expone, se considera necesario explicitar los fundamentos teóricos del proceso de formación de formadores.

¿Qué significa ser maestro?

Ser maestro es una labor digna y gratificante que enaltece a la persona que ejerce esa profesión con decoro y honestidad, apegada a los principios y valores éticos morales, según lo establece la Ley General de Educación Dominicana y El Estatuto Docente.

Acosta Peralta, M. (2012, Pág.90 cita a B. Denis, 1992), define el docente de la educación a distancia como "... Un profesional cuya labor consiste en propiciar situaciones de aprendizaje con la finalidad de que los estudiantes, estimulada su iniciativa, creatividad e interdependencia, sean autores de su propio aprendizaje".

En esa misma dirección en la Ley General de Educación 66'97, en cuanto a la formación docente, en el Capítulo 1: Art. 126 se plantea que: "el estado dominicano fomentará y garantizará la formación de docentes a nivel superior para la integración al proceso educativo en todos los niveles y las distintas modalidades existentes, incluyendo el fortalecimiento de centros especializados para tales fines. El Consejo Nacional de Educación establecerá las normas de funcionamiento que regirán los centros estatales de formación de docentes, sus requisitos de admisión y graduación y sus planes de estudios."

Así mismo, en el Art. 127 se expresa que en "la formación de los docentes se desarrollará, además de la capacidad técnica y de los conocimientos en el campo respectivo, la conciencia ética en todas sus dimensiones. Para lograrlo, el nuevo docente deberá comprender

la interrelación que existe entre promoción humana y desarrollo; apreciará y asumirá los valores de la comunidad, manteniendo capacidad crítica frente a ella; podrá promover un nuevo orden social, sin menoscabo de los eternos valores del bien, el amor y la justicia; valorará la formación profesional y cultural como medio de promoción social y se convencerá de la eficacia permanente de su trabajo como docente.”

Por último, en el Art. 128, se expresa que “a los fines de cultivar la constante motivación del docente hacia su propia formación profesional, cultural y realización personal, se crea un sistema de satisfactores de necesidades básicas, institucionales, laborales y sociales como incentivos y estímulos en función de los méritos académicos, de rendimiento y ubicación, que será definido en el reglamento del Estatuto Docente.” Como se aprecia, en los artículos referidos se destaca la necesidad de la formación permanente del docente para su desempeño exitoso en el contexto áulico.

El docente universitario es considerado un formador de formadores. En tal sentido, ¿Qué significa formador de formadores?

La formación a maestros y profesores en servicio en la década de los ochenta y de los noventa, provocó duras críticas en América Latina. Algunas investigaciones mostraron el escaso efecto de los cursos de perfeccionamiento y la opinión adversa de los propios maestros y profesores sobre el impacto de estas actividades (Vaillant, 2005). Quizá una de las dificultades mayores fue el tema de la masividad. Brasil, por ejemplo, cuenta con más de tres millones de docentes, en Argentina hay más de 800.000. Aún en los países más pequeños, los docentes representan un porcentaje muy elevado de la población activa y tienen una participación muy amplia en el empleo público. Este rasgo diferencia fuertemente a maestros y profesores de otros colectivos del sector público, y obliga a cualquier programa de desarrollo profesional docente a considerar la cuestión de la masificación.

Muchos países recurrieron al perfeccionamiento docente como una forma de compensar las insuficiencias de la formación profesional inicial de los maestros y profesores. Se buscó —a veces con éxito, a veces sin él— mejorar los conocimientos y habilidades pedagógicas de los maestros mal preparados. También se intentaron integrar conocimientos especializados en materias en las que se diagnosticaron claras deficiencias. Asi-

mismo hubo empeños para facilitar la introducción de reformas educativas, innovaciones al currículo, nuevas técnicas o nuevos textos de estudio.

La temática del desarrollo profesional de maestros y profesores involucra dos visiones en pugna: un enfoque que concibe al perfeccionamiento como una serie de acciones que sirven para subsanar elementos “deficitarios” de los docentes frente a las necesidades actuales; y otro punto de vista más actualizado, que supone que la formación profesional, es un continuo a lo largo de toda la vida. Esta última visión responde a la conceptualización más reciente centrada en el desarrollo profesional (Ávalos, 2002).

República Dominicana no escapó a tal situación. “A partir del 1992, se inicia el fortalecimiento en la formación de los recursos humanos del sector educativo. En el 2007 más de la mitad del personal docente de la antigua Secretaría de Estado de Educación (SEE) tenía una licenciatura o grado superior. Sin embargo, la calidad del profesional de educación que está egresando de la universidad, no parece haber mejorado sustancialmente. Muchos de los profesores y directores que ya obtuvieron sus licenciaturas, no están adecuadamente preparados para gestionar institucional y pedagógicamente en una escuela.” Según el Plan Decenal de Educación; 2008-2018 p.6).

Por lo que se considera muy necesario atender la formación con calidad, tanto de los estudiantes de la carrera de educación, como de los docentes en el ejercicio de la profesión. Los directivos son los responsables directos de exigir que se cumpla con lo establecido en los diferentes niveles de enseñanza y órganos del Estado para el logro de profesionales competentes.

En tal sentido, en una institución es de vital importancia tener en cuenta los aspectos relacionados con la gestión y la organización, que aunque ambas pueden aparecer a primera vista como superficiales, son exponentes de opciones profundas (Aguerrondo, 1992a), se pueden considerar buenos analizadores para una evaluación global de la situación de la educación. Por otra parte, la posibilidad de cumplir con los objetivos de calidad y equidad en educación, involucra aspectos esenciales de la gestión y organización del sistema educativo. Son, por lo tanto, también facilitadores o condicionantes del cumplimiento de los objetivos políticos de la educación.

Ambos elementos son complementarios. El campo de la organización hace referencia fundamental a los aspectos de estructuración de la forma institucional. El campo de la gestión es el campo de la 'gerencia', es decir aquel que se ocupa de poner en práctica los mecanismos necesarios para lograr los objetivos de la institución y de resguardar su cumplimiento.

En la Universidad Abierta Para Adultos (UAPA), teniendo en cuenta lo anterior, se crea en el año 2014, el Centro de Innovación y Gestión Pedagógica (CINGEP) en el que existe la figura del gestor, el cual tiene entre sus funciones: organizar y gestionar la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje a través de sus unidades de trabajo.

El propósito fundamental de este Centro es gestionar ambientes que cuenten con: contenidos adecuados a los objetivos de aprendizaje y a las competencias a desarrollar, una estructura didáctica que facilite el aprendizaje autónomo y colaborativo, recursos de aprendizaje que potencien la participación y actividad permanente de los participantes en su propio aprendizaje y con actividades de evaluación formativa y evaluación de las competencias profesionales. Además, velar para que los cursos ya estandarizados se mantengan actualizados y en permanente innovación.

En síntesis, este Centro sistematiza, planifica, coordina y supervisa las acciones que conducen al desarrollo de cursos con altos estándares de calidad.

El CINGEP es responsable de:

1. la elaboración de los contenidos educativos de las asignaturas que se ofrecen en la Universidad o, en su defecto, refrendar contenidos que se ofrecen en libros que se encuentran en el mercado y en la Web.
2. la calidad del diseño instruccional, así como su adecuación al Modelo Educativo por Competencias Centrado en el Aprendizaje (MECCA) y a la modalidad de educación a distancia.
3. la planificación y gestión de los cursos que se ofrecen a los participantes, a través de la plataforma virtual.
4. el aseguramiento de las actualizaciones e innovaciones que requieran las asignaturas.
5. el monitoreo y control de la calidad de los cursos diseñados.

6. el apoyo y asistencia permanente a los participantes en los procesos docentes, administrativos y tecnológicos que se realizan en la Universidad.

Este Centro se proyecta al futuro como el referente de buenas prácticas docentes, desarrollando cursos innovadores y de alta calidad pedagógica.

Su trabajo se complementa con las actividades realizadas por otros departamentos de la Universidad, en especial, las direcciones de escuelas, el Centro de Recursos de Aprendizajes, (CERAP), y el Centro Universitario de la Información y la Comunicación Educativa (CUI-CE), quien tiene la responsabilidad de perfeccionar los cursos, integrándoles los aspectos tecnológicos, adecuando su diseño para entornos virtuales, montándolos en la plataforma virtual de la Universidad, creando repositorios de cursos estandarizados y de recursos de aprendizaje y monitoreando la participación de facilitadores y participantes en dichos cursos, entre otras acciones ya asignadas.

Los gestores de aprendizaje son docentes especialistas en contenidos, que tienen bajo su responsabilidad un bloque de asignaturas con contenidos afines y que, en el Plan de Estudio de la carrera, son las que van formando las especializaciones. Son funciones de los mismos:

1. Generar estrategias efectivas de coordinación entre los facilitadores para la realización de un plan de producción de contenidos y actividades de aprendizajes, conforme con las competencias a desarrollarse en cada asignatura.
2. Elaborar contenidos educativos, (guías didácticas, textos de autoestudio, u otro material), acordes a los programas de las asignaturas y a la modalidad de educación a distancia.
3. Motivar y dar seguimiento a los docentes que facilitan los cursos para que elaboren contenidos educativos para los mismos.
4. Asesorar a los facilitadores-tutores en la producción de contenidos de aprendizaje. Entre otras...

En el Modelo Educativo de la UAPA el docente es concebido como un facilitador de los aprendizajes de los participantes, tutor, guía del proceso de aprendizaje. Este tiene dentro de sus roles, concebir ambientes de aprendizaje que estimulen y desafíen el interés por el aprender a aprender de los participantes. Esto impli-

ca ambientes en los que el alumno se sienta activo en la selección de sus propias estrategias de aprendizaje, en los que las tareas de aprendizaje adquieran significación por su vinculación con la realidad social del alumno. Además de las funciones de orientación, seguimiento y evaluación del aprendizaje de los participantes, el facilitador realiza funciones de elaboración de materiales didácticos, de investigación y extensión, entre otras actividades orientadas a la formación integral de los participantes. (MECCA, 2012; Pág. 85).

El participante en la UAPA es concebido como un sujeto activo, constructivo y motivado a aprender. Es el centro de todo el proceso docente. Es un adulto responsable de su propio aprendizaje. El rol del participante, es de control y responsabilidad de su aprendizaje. En un modelo centrado en el aprendizaje, como el de la UAPA, se requiere de la participación activa del participante, de una manera diferente a la que se da en las universidades tradicionales, ya que se pretende promover en él la responsabilidad en su propio aprendizaje, un rol participativo y colaborativo en los diferentes procesos académicos y la interacción con su entorno, para que pueda intervenir en él, social y profesionalmente. (MECCA, 2012; Pág. 47)

En la Escuela de Educación en la estructura de su Plan de Estudio en el área de Formación Pedagógica, se ofrece un bloque de dieciséis asignaturas que tributan a la preparación de sus egresados, para garantizar su desempeño exitoso. Entre las cuales se encuentran: Introducción a las Ciencias de la Educación, Didáctica General, Fundamentos Filosóficos e Históricos de la Educación Dominicana, Fundamento y Estructura del Currículo de la Educación Dominicana, Sociología de la Educación, Tecnologías Aplicadas a la Educación, Educación para la Paz y formación Ciudadana, Ética Profesional de los Docentes, Legislación y Gestión Educativa, Práctica Docente I, Práctica Docente II, Práctica Docente III, Práctica Docente IV y Educación para la Diversidad, entre otras.

¿Qué trabajo ha realizado la gestora con sus facilitadores desde la Unidad de Desarrollo y Gestión de los Cursos durante el año 2014-2015?

Ha sido tarea de la gestora y los facilitadores de esta escuela durante el año citado:

- Estandarizar el bloque de las asignaturas mencionadas y otras de formación especializada.

- Creación de un espacio de comunicación permanente para lograr la integración de los facilitadores en el proceso de gestión y estandarización de los cursos, que permitió el establecimiento de relaciones más estrechas de trabajo y colaboración.
- Coordinar jornadas de trabajo para la revisión y actualización de los programas, a la luz de un proceso de reforma curricular en un currículo por competencias y centrado en el aprendizaje de los participantes.
- Entrenamientos en el uso de la nueva versión de moodle.
- Colaboración en el diseño de actividades de estudio independiente.
- Diseño y elaboración de instrumentos evaluativos (ítems).
- Elaboración de materiales de apoyo a la docencia.
- Búsqueda de recursos y medios para el montaje de los cursos.
- Montaje de catorce cursos, según los patrones establecidos por el CINGEP.

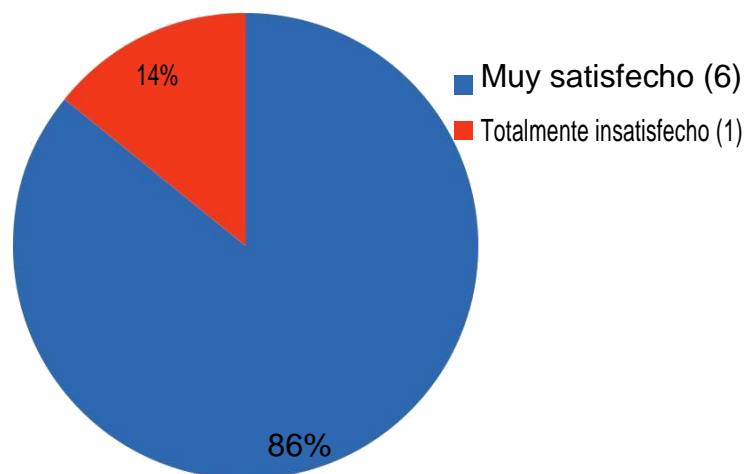
Metodología empleada:

Como método general de investigación se aplicó el método inductivo- deductivo, para la obtención de conclusiones a partir de las teorías sobre diversos aspectos y el análisis de casos particulares.

Además, se realizó una amplia revisión bibliográfica, consultando diversos autores que han escrito sobre el tema objeto de estudio, la aplicación de encuesta a cargo de la Unidad de Monitoreo de la Calidad y la sistematización de experiencias.

Principales resultados y su discusión:

Con vista a conocer el estado de satisfacción del trabajo que realiza la Unidad de Monitoreo de la Calidad, fueron aplicadas dos encuestas para facilitadores y participantes. (Para este estudio solo se ha tomado en cuenta la de los facilitadores). En el caso de la Escuela de Educación, en el área de Formación Pedagógica arrojó los siguientes resultados. En relación con el trabajo realizado por el gestor, los facilitadores, en un 86%, expresaron que se sienten muy satisfechos, y 14% de los facilitadores están insatisfechos, tal como se representa en el gráfico de más abajo.



Conclusiones

- La formación de los docentes ha de ser una tarea permanente por su contribución a la preparación y actualización de los egresados de la carrera de Educación, para su desempeño exitoso.
- En la UAPA, el CINGEP y en especial, la Unidad de Diseño y Gestión de los Cursos Estándar son los encargados de garantizar su calidad en el diseño, montaje, y seguimiento en el uso adecuado de éstos. También se ocupa de la capacitación y asesoramiento de los facilitadores.
- En el año que se analiza se logró la estandarización de catorce cursos en un primer nivel, la creación de un espacio de comunicación permanente con los facilitadores, el seguimiento al uso adecuado de nuevas aplicaciones tecnológicas, involucrar a los facilitadores en elaboración y actualización de los programas por competencias, el perfeccionamiento de las actividades de estudio independiente y la incorporación de nuevos recursos y materiales de la Escuela de Educación.
- En los resultados de la encuesta de la Unidad de Monitoreo aplicada para conocer el estado de satisfacción de los facilitadores por la calidad de los cursos estandarizados, se conoció que de forma general, en los indicadores medidos, los facilitadores manifestaron que se sienten muy satisfechos con el trabajo realizado por la gestora.

Bibliografía:

- Acosta, P. Mirian. (2008). *Fundamentos de la Educación a Distancia*. Ediciones UAPA.
- Aguerrondo, Inés: 1992^a. "El compromiso de la calidad de la educación: ¿desde dónde mejorarla? Ejes para definir y evaluar la calidad de la educación", Revista. La Educación, OEA/ DAE, Wash., en prensa.
- Aguerrondo, Inés. 1996. *La Escuela Como Organización Inteligente*. Argentina. Editorial Troquel.
- (Ávalos, 2002).
- Fiallo Billini, José Antinoe, Germán de Sosa, Alejandrina. (1999). *La Formación de maestros/as*. Santo Domingo: República Dominicana, Instituto Tecnológico de Santo Domingo, INTEC.
- Martínez, O., 2015. Documentos oficiales del CINGEP. *Instructivo para la Estandarización de los cursos del CINGEP*, UAPA.
- Secretaría de Estado de Educación Bellas Artes y Cultos (SEEBAC).1997. *Ley General de Educación 66'97*. Santo. Domingo. Rep. Dom.
- Universidad Abierta Para Adultos. (UAPA). 2013. Reglamento Académico. 5ta. Edición, resolución No. 31-2013.
- Universidad Abierta Para Adultos. (UAPA). 2012. *Modelo Educativo por Competencia Centrado en el Aprendizaje*. (MECCA).
- Velaz de M. Consuelo y Vaillant Denise (2021). *Profesión Docente. Aprendizaje y Desarrollo Profesional Docente*. Metas Educativas Santillana.

- Plan Decenal 2008-2018 .República Dominicana. Disponible en:

<http://www.educando.edu.do/User files/P0001%5CFile%5CPlan%20Decenal%202008-2018%20Versi%C3%B3n%20Corta.pdf>.

http://www.researchgate.net/profile/Ines_Aguerrondo2/publication/44822065_La_Escuela_como_organizacion_inteligente/links/53f518c90cf22be01c3f6f1f.pdf
26/9/2015