

DIRECCIÓN NACIONAL DE FORMACIÓN CONTINUA
PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN PERMANENTE
PROCESO DE FORMACIÓN PERMANENTE

La formación continua, o desarrollo profesional docente, como también se le conoce, es un proceso desarrollado en muchos sistemas educativos para mejorar la práctica docente. Parte del problema radica en que el término formación continua es amplio y puede incluir desde cursos y talleres que otorga la autoridad educativa, hasta tutoría o coaching en el aula, observaciones de otros maestros y participación en comunidades de aprendizaje. Algunas de estas estrategias tenderán a ser más o menos efectivas en ciertos contextos y, por ende, decir que cualquier tipo de formación continua funciona siempre es incorrecto.

Según Cortés y sus colaboradores (2011), en una revisión de literatura llevada a cabo por la American Educational Research Association (AERA) en 2005 se encontró que la formación continua puede mejorar el aprendizaje de los estudiantes cuando se enfoca en:

- a) cómo los alumnos aprenden un determinado contenido,
- b) prácticas de enseñanza que son específicas de un contenido y de cómo los estudiantes aprenden dicho contenido,
- c) aumentar el conocimiento del profesor sobre el contenido específico,
- d) alinear el desarrollo profesional con las condiciones actuales del aula, considerando los materiales curriculares, los estándares académicos y las medidas de evaluación y rendición de cuentas.

Otros tipos de análisis encontraron que la formación continua tiende a ser más efectiva cuando se enfoca en el “contenido, así como en las estrategias pedagógicas específicas para enseñar ese contenido, junto a múltiples actividades para contar con refuerzo y seguimiento, asistencia en la implementación y apoyo para los profesores por parte de mentores y colegas de su escuela” (Blank y De las Alas, 2009, en Cortés et al., 2011).

El proceso educativo históricamente ha tenido que responder a unas necesidades específicas dependiendo del contexto político, social, económico, cultural. Por esta razón la educación ha tenido que adaptarse a situaciones concretas en respuesta a ese contexto, la pandemia y el Covid-19 son muestra de ello, ya que aceleró la tecnologización de los procesos educativos además de resignificar la labor docente. La educación ha tenido que adaptarse, cambiar, ser repensada y reflexionada, y ese nuevo cambio no puede plantearse fuera de la formación docente. Los niveles cognoscitivos que se plantean se adaptan a una complejidad determinada en cada nivel, relacionados a objetivos educativos y resultados de aprendizaje en los que, necesariamente, deben incorporarse estas nuevas estrategias y formas de conocimiento para responder al contexto actual.

En este sentido, desde la Dirección Nacional de Formación Continua, posterior a un análisis técnico y reflexivo de los procesos de formación, se propone un proceso de formación permanente categorizado en cinco niveles cognoscitivos. Se denomina desarrollo cognoscitivo al proceso evolutivo de las capacidades mentales (percepción, memoria, atención...), capacidades

que intervienen en el aprendizaje de nuevos conocimientos y destrezas. En este sentido, los 5 niveles cognoscitivos son tomados de la “Taxonomía de objetivos educacionales” o “Taxonomía de Bloom”: conocimiento, comprensión, aplicación, análisis y síntesis.

Por su parte, estos niveles cognoscitivos permitirán que los docentes generen competencias para el ejercicio de sus funciones, de esta forma, las competencias docentes son el conjunto de conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes necesarias para resolver de forma satisfactoria las situaciones a las que se enfrentan en su ejercicio profesional. Las competencias docentes se irán manifestando y construyendo a lo largo de toda la carrera profesional; a partir del contexto, de circunstancias cambiantes, de la evolución del propio docente, de su formación continua, y del conocimiento que da la experiencia. La gama de tareas del docente incluye la planificación de sus actividades de enseñanza; teniendo presente las características de los destinatarios de la educación, las del entorno en que viven y las de la sociedad que deberán enfrentar. También incluye la capacidad para establecer ambientes de aprendizaje; la creación de herramientas de evaluación apropiadas que le permitan, por una parte, detectar las dificultades de sus alumnos y alumnas y, en consecuencia, apoyarlos y, por otra parte, evaluar el efecto de su propia estrategia de trabajo.

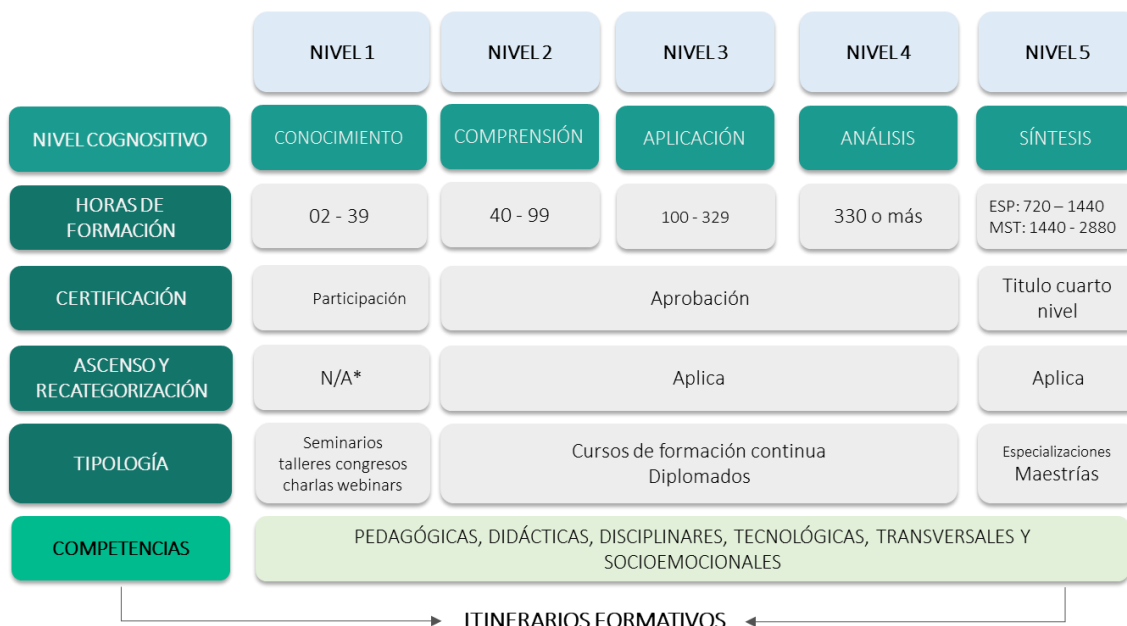
Respecto a sí mismo, se espera que los docentes estén constantemente buscando los mejores medios para crecer profesional y humanamente. El educador del siglo XXI debe tener unas competencias básicas enfocadas al área disciplinar, pedagógica, didáctica, tecnológica y socioemocional o transversal. En este sentido, la formación permanente deberá responder a las cinco competencias o dominios claves planteados para el adecuado proceso formativo.

Los itinerarios de formación se trabajarán en función de niveles, cada uno con números específico de horas. Esta identificación permitirá que la oferta de capacitación planteada desde y en coordinación con la Dirección Nacional de Formación Continua cubra todos los niveles y las competencias planteadas, adicionalmente aportará a la implementación de estrategias de capacitación sobre las competencias menos ofertadas.

También aportará a que docentes y directivos logren identificar qué competencias y en qué nivel cognoscitivo se encuentra su proceso formativo, en función de la categoría y el interés de mejoramiento profesional.

Se piensa en que esta propuesta técnica centrada en niveles y competencias aporta a que la formación de docentes y directivos se constituya como un proceso integral de saberes y holístico. En este sentido, se concibe a la formación permanente como un proceso permanente y continuo de reflexión de la práctica educativa que permite modificar, fortalecer o transformar los conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes pedagógicas, didácticas, disciplinares, tecnológicas, transversales y socioemocionales de docentes y directivos. Para lograr lo indicado, se plantea el proceso de formación permanente que deberá considerarse en el planteamiento de itinerarios formativos.

Imagen 1. Proceso de Formación Permanente



Elaboración: Dirección Nacional de Formación Continua, 2021.

CARACTERIZACIÓN POR NIVELES

Nivel 1 (02-39) (Conocimiento)

En este nivel la formación es corta e intenta trabajar sobre temáticas concretas al respecto del tema planteado. Pueden ser seminarios, talleres, clases magistrales, congresos, webinars, entre otras propuestas formativas comprendidas con un mínimo de dos horas y un máximo de 39.

Se refiere a la capacidad de recordar hechos específicos y universales, métodos y procesos, esquemas, estructuras o marcos de referencia sin elaboración de ninguna especie, puesto que cualquier cambio ya implica un proceso de nivel superior.

Requiere que el o la docente conozca algún concepto, teoría o principio en su forma original, como son:

- Terminología (palabras, términos técnicos, etc.)
- Hechos específicos (fechas, partes de algo, acontecimientos, etc.)
- Convencionalismos (formas de tratar ideas dentro de un campo de estudio, acuerdos generales, fórmulas)
- Corrientes y sucesiones (tendencias y secuencias)
- Clasificaciones y categorías (clases, grupos, divisiones, etc.)
- Criterios (para juzgar o comprobar hechos, principios, opiniones y tipos de conducta)
- Metodología (métodos de investigación, técnicas y procedimientos)

- Principios y generalizaciones (abstracciones particulares para explicar, describir, predecir o determinar acciones)
- Teorías y estructuras (evocación de teorías, interrelaciones de los principios y generalizaciones)

Nivel 2 (40-99 horas) (Comprensión)

Aunque no hay un consenso en la literatura sobre la duración y la intensidad óptima para que la capacitación sea efectiva, la mayoría de los programas que han arrojado resultados exitosos en cuanto a la tutoría involucra al menos 40 horas de trabajo individualizado (Allen et al., 2011). La experiencia internacional resalta que las mejores prácticas para el desarrollo profesional continuo son de duración intensa y prolongada. Por lo general, hay poca evidencia de que los cursos cortos funcionen para mejorar la práctica docente de manera significativa.

Por consiguiente, desde la DNFC se ha planteado que las propuestas de formación deben cumplir con un mínimo de 40 horas ya que las propuestas formativas permiten que las y los docentes cumplan un proceso de análisis, reflexión e interacción, proceso difícil de ser llevado a cabo en menos carga horaria que centra el proceso en el trabajo autónomo no reflexivo.

Yoon y sus colaboradores (2007), Blank y De las Alas (2009) encontraron que la duración y la intensidad de la formación continua también son importantes. Los autores observaron que de 16 programas de formación continua que mostraron efectos positivos en términos del desempeño de los alumnos en matemáticas o ciencia, 14 continuaban por 6 meses o más y contaban con un tiempo promedio de contacto de 91 horas (Cortés 2011).

Se refiere a la capacidad de comprender; en donde el o la docente en formación sabe qué se le está comunicando y hace uso de los materiales o ideas que se le presentan, sin tener que relacionarlos con otros materiales o percibir la totalidad de sus implicaciones. Requiere plantear relaciones entre los datos o los principios que rigen las clasificaciones, dimensiones o arreglos en una determinada competencia y conocimientos de la metodología, principios y generalizaciones.

- Traducción (parafrasear; habilidad para comprender afirmaciones no literales como simbolismos, metáforas, etc.; traducir material matemático, simbólico, etc.)
- Interpretación (explicación o resumen; implica reordenamiento o nuevos arreglos de puntos de vista)
- Extrapolación (implicaciones, consecuencias, corolarios, efectos, predicción, etc.)

Nivel 3 (100-329) (Aplicación)

Implica la cantidad de elementos novedosos que habrán de reunirse en la tarea por realizar. Requiere el uso de abstracciones en situaciones particulares y concretas. Puede presentarse en forma de ideas generales, reglas de procedimiento o métodos generalizados y puede también relacionarse con los principios, ideas y teorías que deben recordarse y aplicarse. Se da a través de la solución de problemas en situaciones particulares y concretas.

Este nivel lo sustentamos con relación al Acuerdo Nro. MINEDUC-MINEDUC-2018-00025-A que menciona, en su capítulo tercero de la Recategorización en el artículo 6.- Recategorización dice

que “(...) Para el proceso de recategorización los docentes en funciones con nombramiento definitivo deben presentar al menos 100 horas en cursos aprobados de formación continua también entendidos como cursos de actualización profesional relacionados a Educación”.

Nivel 4 (330 o más) (Análisis)

Consiste en descomponer un problema dado en sus partes y descubrir las relaciones existentes entre ellas. En general, la eventual solución se desprende de las relaciones que se descubren entre los elementos constituyentes. Implica el fraccionamiento de una comunicación en sus elementos constitutivos de tal modo, que aparezca claramente la jerarquía relativa de las ideas y se exprese explícitamente la relación existente entre éstas.

- Análisis de elementos (reconocer supuestos no expresados, distinguir entre hechos e hipótesis)
- Identificación de relaciones entre los elementos (conexiones e interacciones entre elementos, comprobación de la consistencia de las hipótesis con informaciones y suposiciones dadas)
- Reconocimiento de los principios de organización de la situación problemática (estructura explícita e implícita; reconocimiento de formas y modelos, técnicas generales utilizadas, etc.)
- Identificación de conclusiones y fundamentación de enunciados.

Además, en relación con el ACUERDO Nro. MINEDUC-MINEDUC-2018-00025-A, en su capítulo segundo, artículo 5 de los requisitos específicos de ascenso menciona que, “(...) se debe considerar la presentación de al menos 330 horas en cursos aprobados de formación continua también entendidos como cursos de actualización profesional relacionados a Educación.”

Nivel 5 (Síntesis)

El nivel 5 del proceso para la Formación Permanente se plantea, para especificar la formación en el Sistema de Educación Superior, específicamente en cuarto nivel, dividida en Especializaciones y Maestrías, mínimo de 720 horas a 1440 horas máximo en el caso de las Especializaciones y Maestrías con mínimo 1440 horas y máximo 2880 horas, según lo especificado en el Artículo 23 sobre la duración de los programas de posgrado incluido en el Capítulo IV Cuarto nivel de formación del Reglamento de Régimen Académico del Consejo de Educación Superior.

Es el proceso de trabajar con fragmentos, partes, elementos, organizarlos, ordenarlos y combinarlos para formar un todo, un esquema o estructura que antes no estaba presente de manera clara. Requiere la reunión de los elementos y las partes para formar un todo.

- Elaboración de un plan o conjunto de actos planeados (habilidad para proponer formas de comprobar las hipótesis)
- Desarrollo de conjuntos de relaciones para clasificar o explicar datos
- Deducción de proposiciones y relaciones (de un grupo de proposiciones básicas o de representaciones simbólicas)
- Construcción de un modelo o estructura

- Reordenación de las partes en una secuencia lógica

Duración de los certificados

Sobre la duración de los certificados el ACUERDO Nro. MINEDUC-MINEDUC-2018-00025-A menciona en el Capítulo 1, artículo 4, literal b, que, “Se podrán acreditar y tomar en cuenta únicamente las actividades de desarrollo profesional realizadas en los cuatro años calendario previos al proceso al cual aplica.”

Criterios para la certificación

- Las certificaciones con un número de horas menor a 40 (2-39), que tengan el criterio de aprobatorias no serán reconocidas para el proceso de ascenso y recategorización por sí solas, pero sí mediante un proceso que se complemente con los niveles 2, 3 y 4.
- Las certificaciones con un número mayor a 40 horas que sean de asistencia o participación no serán reconocidas para el proceso de ascenso y recategorización.