

DISEÑO Y VALIDACIÓN DE UN SISTEMA DE FORMACIÓN PERMANENTE PARA DOCENTES DE UN COLEGIO LEGIONARIO



Macarena de Mateo Gorráez
Egresada de la Maestría en Educación, generación 2013-2015
macarenademateo@gmail.com



Marco Antonio Rigo Lemini
Profesor del Posgrado en Educación (CAISE)
mrigo@anahuac.mx

Introducción

Para que los procesos de capacitación docente sean exitosos, se requieren varias condiciones. En primer lugar, objetivos claros y relevantes que nos indiquen cuáles son los cambios esperados en el pensamiento, la actitud y el desempeño del profesor. Posteriormente, planes de actualización estructurados y congruentes con tales objetivos. Enseguida, una evaluación relativamente objetiva que nos permita comparar los resultados obtenidos con los fines propuestos. Para cerrar virtuosamente el ciclo formativo, resulta menester un acompañamiento cercano a los enseñantes que los ayude a incorporar los nuevos conceptos y herramientas en su práctica cotidiana.

El presente trabajo plantea el diseño, desarrollo, evaluación y consolidación de un sistema de formación permanente, dirigido a los maestros de un colegio que forma parte del sistema legionario. Este sistema intenta darle a la dinámica de actualización magisterial un carácter fundamentado, sistémico, planificado e institucional que permita la preservación de la memoria, el trabajo prospectivo así como la atención pertinente y oportuna de las necesidades más apremiantes de su planta docente.

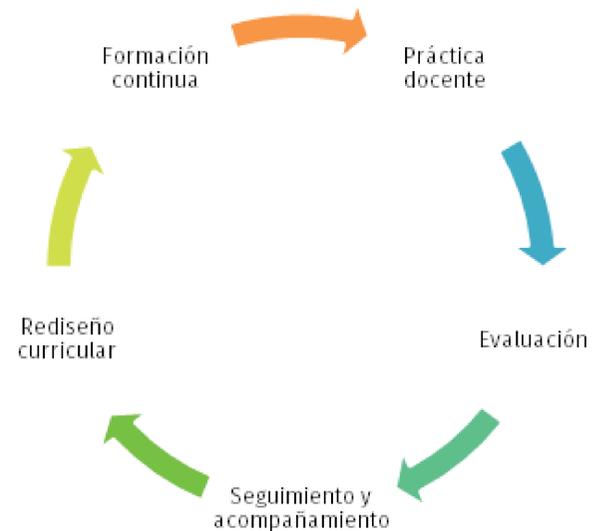


Figura 1. Articulación entre las actividades de actualización y otras tareas profesoras (elaboración original).

Resultados y Discusión

Durante la realización de este trabajo se logró implantar un programa de capacitación docente de manera sistémica y ordenada. Las maestras valoraron positivamente la experiencia. Las autoridades escolares, por su parte, reconocieron los beneficios de que se haga una planeación y detección de necesidades de manera sistemática, como base para los cursos de actualización. Se convencieron de que éste debe ser un proceso cíclico para optimizar recursos y obtener los resultados esperados.

A partir de la experiencia anterior, se propuso un sistema que permite al colegio desarrollar planes anuales de capacitación que atiendan sus necesidades particulares de modo planificado y estratégico, a la vez que se promueve el seguimiento continuo de los profesores involucrados para incrementar las probabilidades de impacto sobre sus tareas habituales de enseñanza. Diversos expertos calificaron al sistema como útil, pertinente e incluso necesario.



Material y Método

El presente trabajo se desarrolló principalmente en dos grandes momentos:

1. Diseño, implementación y evaluación de un curso de capacitación magisterial con una duración de dos semanas, lo que constituyó una experiencia piloto que ayudó sustantivamente a la detección de las necesidades centrales.
2. Desarrollo y validación por expertos de un sistema permanente para la capacitación de profesores, desde el cual será posible gestionar los programas de actualización profesional dentro de la institución en que se efectuó la investigación.

Se trata de un estudio exploratorio, pues pretende “descubrir variables significativas en la situación de campo” (Kerlinger y Lee, 2002, p. 529). Puede considerarse también una investigación evaluativa, ya que incluye juicios de valor en sus diversas fases y está orientada hacia la inmediatez de su utilidad práctica (Bausela, 2004). Por último, se puede clasificar como un estudio de caso pues, de acuerdo a Stake (2007, p. 11), se estudia la “particularidad y la complejidad de un caso singular, para llegar a comprender su actividad en circunstancias importantes” (Figura 1).

Referencias

1. Bausela E. (2004). Metodología de la investigación evaluativa. Boletín de Estudios e Investigación, 2004;5:183-191.
2. Kerlinger F, Lee H. Investigación del comportamiento. México: McGraw-Hill/ Interamericana; 2002.
3. Stake RE. Investigación con estudio de casos. Madrid: Morata; 2007.