

Ministerio de trabajo y Seguridad Social  
Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA"  
Centro Nacional de Formación Profesional  
Dirección General

## **MODELO PARA LA FORMACIÓN DE LOS DOCENTES**

Documento de trabajo

Santafé de Bogotá D.C., diciembre de 1991

## **PRESENTACIÓN**

La formación de los Docentes siempre ha sido una preocupación institucional y no han faltado los modelos pedagógicos que traten de responder a las necesidades de la formación en las circunstancias del momento. Sin embargo, existen variables que se repiten de época en época, constituyéndose en parámetros para cualquier modelo, como por ejemplo la buena calidad del servicio, la rapidez, la capacidad de actualización constante y la economía.

Para la formación de los Docentes se han tenido muchos modelos contramodelos, ajustes y reajustes a los mismos, con énfasis diferentes, ya que unos se orientan hacia lo instrumental con estrategias, recurso y medios. Otros fueron estructurales manejando itinerarios, rutas de formación, áreas, bloques e intensidades horarias. Algunos trabajaron perfiles, cobertura y contenidos con un carácter funcional. Unos pocos tocaron aspectos filosóficos de concepción, de principios, de características, de propósitos y objetivos. Tal vez ninguno ha enfrentado una transformación integral y profunda, pero todos han tratado de dar la mejor respuesta a las condiciones y necesidades del momento.

Las circunstancias actuales y previsibles son otras y muy distintas, determinadas por factores diversos, tanto internos como externos a la entidad y que deben tenerse en cuenta para la planificación de un modelo de formación actualizado y prospectivo.

Solo título de recuento, se tiene la apertura económica con la internacionalización del comercio y la necesidad de cualificar para poder competir. La apertura educativa con la interacción de los sistemas para mejorar los servicios y el resto de agilizar la respuesta y ampliar cobertura. La

modernización del estado comporta nuevas formas de contratación y el apoyo de entidades privadas para el ofrecimiento de nuevas alternativas de respuesta.

Internamente al modelo vigente se encuentran situaciones como la desintegración en la práctica, de los tres aprenderes, la ausencia de la investigación como objeto y metodología de la formación, la realización y evaluación de prácticas pedagógicas por fuera del quehacer cotidiano y lejos de la teoría como reflexión cualificadora, el cúmulo de contenidos trabajados por cumplir con un catálogo y no como elementos dinamizadores del aprendizaje, la presencialidad prolongada como estrategia única para la formación, el manejo "personal" del proceso por parte de los Formadores y la relativa indiferencia de algunos directivos por apoyar, asesorar y evaluar la formación de los Docentes.

Este proceso debe ser capaz de crear personas con espíritu crítico, autónomo, creativo y solidario; comprometido con la calidad total en la formación profesional, con la participación responsable y permanente en las acciones colectivas. Se necesita un Docente que comprenda e interprete e universo de las relaciones entre lo concreto y lo abstracto, lo particular y lo general, lo práctico y lo teórico pero teniendo siempre la referencia de su trabajo colectivo.

Una perspectiva así implica que su formación se genere y desarrolle en torno a su labor Docente, como fuente de posibilidades y problemas que serán la trama sobre la que se construyan y se integren un proyecto de investigación y un conjunto de conocimientos, mediante una metodología de Formación/acción/investigación.

Así las cosas, la propuesta pretende una real innovación que abraza la concepción filosófica, la estructura de la formación y sus relaciones funcionales,

el manejo de lo instrumental y los niveles de responsabilidad de los agentes conformadores a través del concepto de asesoría especializada.

Esperamos que la propuesta se estudie detenidamente con una actitud de cambio y con el deseo de contribuir en su construcción, puesto que debe ser una acción de todos los que nos sentimos comprometidos con una formación profesional integral de calidad, para beneficio de las personas y del desarrollo social.

### **PROPÓSITOS GENERALES**

El propósito de la formación de los Docentes de la institución es prepararse adecuadamente para el óptimo desempeño de sus funciones como diseñador, orientador y evaluador de procesos de formación profesional integral.

El propósito del modelo para la formación de docentes, vinculados con la institución en cualesquiera de las formas, es determinar la concepción, la estructura y la administración de la formación básica, centrada sobre el quehacer cotidiano de cada Docente y un proyecto investigativo para el mejoramiento cualitativo de la formación profesional integral.

### **PRINCIPIOS PEDAGÓGICOS**

El modelo que se propone toma cuatro principios fundamentales que lo dimensionan al nivel de las necesidades e intereses tanto de la entidad como de los usuarios y de los mismo Docentes en formación.

La INTEGRALIDAD entendida como el desarrollo armónico de todas las dimensiones del ser humano, no como parcelas independientes y desarticuladas, sino en una integración de conocimientos, de sentimientos y de destrezas frente a la cotidianidad de su trabajo, a la naturaleza que le rodea y al avance social y tecnológico del país y del mundo.

La AUTONOMÍA tomada como la finalidad más importante de un sistema educativo, en tanto se busca que el hombre sea capaz de pensar y actuar por sí mismo con sentido crítico, teniendo en cuenta la cooperación y el pensamiento social. Esto debe conducirlo a sentirse seguro de sus relaciones con los demás, a tener iniciativa y plantear ideas, problemas y preguntas y a descentrarse moral e intelectualmente.

Lo PERMANENTE asumido como la posibilidad y la responsabilidad de realizarse cada día más en su inteligencia, en su voluntad, en su acción, gracias a la cotidiana interacción con los demás y con el contexto socioeconómico, disponiendo del ambiente adecuado, de las herramientas necesarias y de actitud para hacerlo.

Lo SIGNIFICATIVO interpretado como la estrecha relación entre la práctica y la teoría, entre la realidad y el aprendizaje, de manera que la persona aprende en función de la doble relación que hay entre los nuevos conocimientos, los conceptos y proposiciones ya conocidas y la realidad que vive, contando con la orientación necesaria para que pueda hacer transferencia a mundos desconocidos pero posibles.

## **CARACTERÍSTICAS DE LA FORMACIÓN DE DOCENTES**

A partir de los principios establecidos surgen las características que definen la formación de los docentes en la institución y las diferencias con otros sistemas y modelos, sin pretender decir que sea exclusiva, sino diferencial, lo que implica transformaciones en varios niveles como lo administrativo, la formación de los Formadores, Supervisores y Jefes de Centro, el manejo de los medios y recursos y la actitud hacia el cambio para poder pensar la formación desde otras estructuras.

La FORMACIÓN EN LA ACCIÓN es un punto de gran importancia porque busca responder al principio de lo permanente, ya que el quehacer del Docente es de siempre, es su cotidianidad de la cual no se le puede apartar, si no queremos tener teóricos excelentes pero lejos de su realidad. Responde, también, al principio de la integralidad en tanto toma al individuo en su acción diaria como una experiencia totalizadora que le sirve para establecer necesidades y reafirmar la conciencia de su compromiso profesional como Docente, cualificándose intencionalmente.

La EJECUCIÓN DE UN PROYECTO DE MEJORAMIENTO O INNOVACIÓN, como eje de la actividad formativa, brinda un espacio para que el docente mejore "su mundo", lo que implica un trabajo autónomo por las decisiones que debe asumir en la definición del problema que dará lugar al proyecto. Como eje de lo formativo tiene el carácter de permanente, indicando que el proyecto abre el proceso y lo culmina con un resultado que es un producto de beneficio para la formación profesional integral. Por último, el proyecto pretende aglutinar en torno suyo los conocimientos necesarios para su desarrollo, dándoles la significatividad requerida para su plena adquisición.

La INVESTIGACIÓN se encuentra conectada con el proyecto como metodología para su diseño y ejecución. Pero lo vital aquí es la oportunidad que tiene el Docente para plantear problemas y buscar respuestas dentro de su quehacer, como lograr de una actitud investigativa que lo lleve a un modo de ser pedagógico bajo parámetros de cuestionamiento y transformación que mejore su profesionalismo. Por esta conexión, también se inserta en los principios de la autonomía, lo permanente y lo significativo.

Una cuarta característica de este modelo es la necesidad de que el docente asuma la dirección de su formación, se responsabilice de la AUTOGESTIÓN de sus procesos y los transforme en nuevas realidades significativas para sus propósitos, lo que implica el ejercicio de una autonomía moral e intelectual, la utilización de su tiempo en la forma que mejor le convenga, el aprovechamiento de todas las oportunidades que la realidad le presenta como medios y recursos para su aprendizaje, el compromiso intelectual y socioafectivo para consigo mismo y para con quienes esperan de él una orientación de calidad, el darle un sentido distinto a su quehacer docente y una significación particular a todo lo que conlleva la cualificación de su profesión.

La ACCIÓN REFLEXIÓN, o mejor, la reflexión sobre la acción es otra característica de tipo metodológico que debe darse permanente, por cuanto se ha tomado el quehacer como columna del aprendizaje para pensar sobre é y mejorarlo, lo que implica, también, que el conocimiento que se adquiere es el que tiene un especial significado para la solución del problema de investigación propuesto.

Otra variable que caracteriza la formación de los Docentes, en un sentido primordialmente metodológico, es la PARTICIPACIÓN real y efectiva cada

docente en el diseño, la administración y la evaluación de los procesos formativos, así como en el permanente intercambio de conocimientos y experiencias frente al compromiso de su propia formación y al desarrollo de acciones conjuntas de mejoramiento de su comunidad.

Otro factor decisivo para el éxito de modelo propuesto es la adecuada relación entre las acciones orientadas PRESENCIALMENTE y las desarrolladas a DISTANCIA, de tal forma que la presencialidad no absorba el quehacer cotidiano del docente sino que se constituya en momentos de inmediata reflexión sobre lo que está haciendo para mejorar su próxima actuación. El uso de una metodología a distancia permite hacer real la autodirección del aprendizaje por parte del docente, la autodisciplina para establecer su propio ritmo de estudio y la organización autónoma de círculos de interacción para la socialización del conocimiento y la confrontación de lo recorrido en el proyecto.

La última característica seleccionada es la ASESORIA ESPECIALIZADA, como acción permanente de acompañamiento y colaboración por parte del formador de docentes, del supervisor y del jefe de centro para con el docente en formación. Esta asesoría busca optimizar la formación del docente en sus aspectos teóricos, centrar su proyecto en problemas reales y para sí, evaluar su desempeño personal y profesional y orientar el desarrollo del producto con el que termina esta parte de su formación, de manera que tenga las calidades exigidas para ser divulgado y utilizado en las respuestas institucionales a la comunidad.



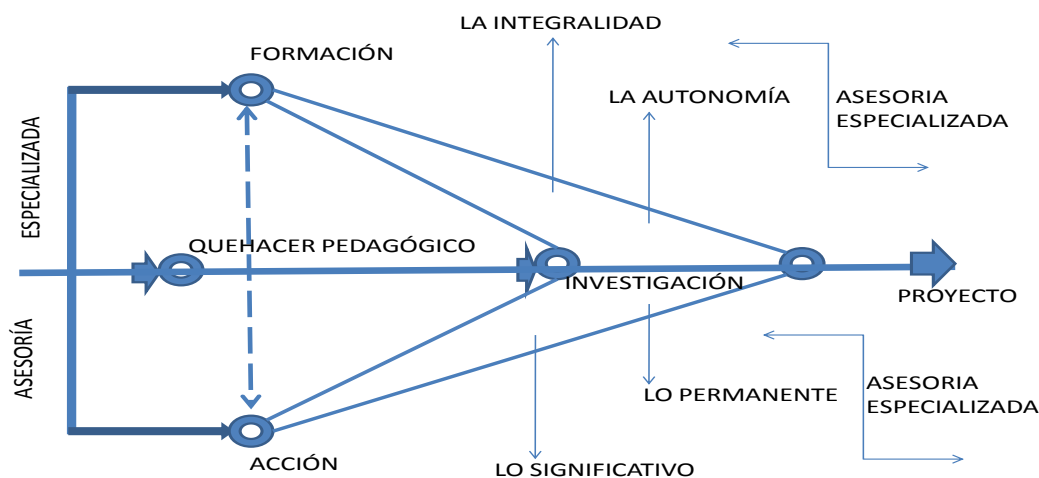
## **METODOLOGÍA GENERAL DE LA FORMACIÓN**

Abordar el punto de metodología para la formación de los docentes es un problema de importancia incuestionable porque toda buena intención en la teoría puede desarmarse si no se la desarrolla con una metodología coherente con los principios y características inherentes a la concepción pedagógica propuesta.

A partir de este presupuesto, el marco conceptual establecido implica el manejo permanente e integrado de dos procesos que internamente se convierten en factores formativos por las circunstancias propicias que resultan de las orientaciones de los Formadores de Docentes y de los asesores especializados. El primero es el quehacer pedagógico cotidiano de cada persona que se constituye en fuente de reflexión y aplicación inmediata de la que surgen ideas, inquietudes y preguntas con la finalidad del mejoramiento y la innovación. Desde esta perspectiva, la formación exige que las personas estén ejerciendo funciones docentes para tener un punto referencial próximo a sus intereses, de manera que la reflexión y las acciones de mejoramiento sean sobre sí mismas y su entorno.

El segundo proceso que debe manejarse es la investigación como función básica de la formación y principio general para la construcción del conocimiento, porque es solo mediante la investigación que se puede promover el desarrollo de la ciencia, las tecnologías y las técnicas. Al investigar, el docente busca un mejoramiento o una innovación a su quehacer diario, pero de una manera sistemática y organizada que le va produciendo resultados, siendo uno de ellos el aprendizaje de los conocimientos inherentes a la búsqueda, y, otro el aprendizaje de cómo estudiar la realidad para transformarla.

El hecho de tomar conciencia de una situación o de un problema se convierte en un proyecto de acción que el docente trata de efectuar para mejorar el estado de cosas encontrado. Debidamente asesorado este propósito empieza a ser un proyecto pedagógico que debe especificarse y estructurarse en desarrollo de la investigación, dando lugar a un avance del pensamiento, a una acción autónoma, permanente, mediadora, significativa e integral, es decir a una real formación. Bajo estas consideraciones se plantea la integración del proceso investigación con el conocimiento específico alrededor del quehacer pedagógico, lo que, en última convierte en una acción investigativa, sin escindir la experiencia (su docencia) de la reflexión (su búsqueda de calidad).



## COBERTURA DEL MODELO DE FORMACIÓN DE DOCENTES PROPUESTO

Hasta el momento se han definido tres clases de usuarios: Los Contratistas con funciones docentes cuyo contrato tiene términos muy específicos y que delimitan concisamente su acción.

Su formación debe ser corte, ágil y concreta pero suficiente para lograr en ellos un sentido de pertenencia institucional y una calidad didáctica, como representantes de la entidad. Es importante utilizar bien las horas que el mismo contrato les facilita para su formación.

Los docentes de tiempo parcial son el segundo grupo beneficiario y con la singularidad de no disponer un tiempo institucional para su formación, lo que implica la utilización de su tiempo personal. Esta situación conlleva, también, agilidad y concreción en el proceso formativo, con poca presencialidad, trabajos a distancia muy definidos y mucha asesoría especializada para que su proyecto esté totalmente implicado en su propio quehacer docente.

El tercer grupo de usuario son los docentes de tiempo completo quienes tienen una programación para ejercer la docencia con las comunidades asignadas y otra distribuida en diversas funciones.

Los docentes que se están formando deben disponer de esta segunda clase de tiempo para desarrollar su formación, con un cronograma muy definido, lo que puede llevar a agilizar en un alto porcentaje el proceso formativo.

El esquema que se presenta a continuación tiene tres momentos pedagógicos relacionados con los tres grupos de usuarios de la siguiente manera:

Momento 1: Contratista – tiempo parcial – tiempo completo

Momento 2: tiempo parcial – tiempo completo

Momento 3: tiempo completo

Esto no significa que la persona Contratista o de tiempo parcial que desee continuar su formación hasta culminarla no lo pueda hacer. El ideal sería que todos los que ejercen como docentes completaran los tres momentos propuestos, lo que dependerá de la motivación por parte de los Docentes en formación. El modelo propuesto cubre las necesidades básicas y esenciales en cada momento y para cada grupo; lo demás es ganancia.

### **ESTRUCTURA DEL PROCESO DE FORMACIÓN DE DOCENTES**

Esta estructura parte de la reflexión sobre el proceso de la formación y la realidad operativo-administrativa determinante de muchas realidades que es preciso tener en cuenta si se quiere una propuesta viable, oportuna y adecuada, como respuesta, al mayor número de variables problemáticas.

Se plantean tres momentos, entendidos como oportunidades temporo-espaciales que combinan acción / reflexión / distancia / presencia / teoría / práctica, trabajo individual / trabajo colectivo todo articulado desde el proyecto de mejoramiento de su labor diaria como docente. El momento 1 y el Momento 2 son complementarios y ambos convergen en el Momento 3, desarrollados a través de las variables Formación – Acción – Investigación.



## **CARACTERÍSTICAS**

La formación / acción en la cual el docente se ubica conceptualmente en función del saber pedagógico y del aprender a aprender como elemento central del proceso. Este momento se basa en anticipaciones y exploraciones sobre un problema tecnológico o pedagógico o sobre preguntas de investigación que pueden ser definidas una y otra vez a lo largo del proceso formativo. Es el punto de partida para la delimitación del problema de investigación mediante la reflexión crítica sobre la calidad de la práctica pedagógica, llamada en el esquema aplicación pedagógica, con la que esta se constituye en el eje central del momento formativo.

## **ESTRATEGIA**

Esencialmente presencial mediante el taller pedagógico y con elementos de semipresencialidad a través de guías de aprendizaje, asesorías, medios de apoyo y agrupaciones de refuerzo.

## **TEMATICA GENERAL**

### **INDUCCIÓN AL PROCESO DE FORMACIÓN (40 Horas)**

El propósito es ubicarse en el proceso formativo mediante la comprensión de su naturaleza y sus principios para asumir su responsabilidad como docente.

#### **1. Socialización**

- 1.1. Conocimiento personal
- 1.2. Conocimiento interpersonal
- 1.3. Organización del grupo
  
- 2. Formación integral de docentes
  - 2.1. Objetivos de la formación profesional
  - 2.2. Principios y características
  
- 3. Aprendizaje por procesos
  - 3.1. Fundamentos
  - 3.2. Dinamización de procesos cognoscitivos
  - 3.3. Aplicaciones
  
- 4. Introducción a la investigación
  - 4.1. Identificación del problema
  - 4.2. Selección del problema
  - 4.3. Definición del problema
  - 4.4. Análisis del problema

## **DIDACTICA (120 horas)**

El propósito es caracterizar el quehacer pedagógico cotidiano en cada uno de sus componentes para cualificarlo como facilitador del aprendizaje.

- 1. Fundamentos del aprendizaje
  - 1.1. Filosóficos
  - 1.2. Biológicos
  - 1.3. Sicológicos

1.4. Sociológicos

1.5 pedagógicos

2. Planeación del proceso enseñanza – aprendizaje

2.1. Elementos del proceso

2.2. Características de los elementos

2.3 Relaciones y funciones

2.4. Argumentos pedagógicos

3. Diseño del proceso enseñanza – aprendizaje

3.1. Estructuración de procesos lógicos

3.2. Estructuración de procesos creativos

3.3. Estructuración metodológica

3.4. Estructuración Axiológica

3.5. Estructuración de medios

3.6. Estructuración de la evaluación

4. Orientación del proceso enseñanza – aprendizaje

4.1. Manejo de procesos lógicos y creativos

4.2. Desarrollo de estrategias de aprendizaje

5. Evaluación del proceso enseñanza – aprendizaje

5.1. Concepción, principios y características

5.2. Evaluación por procesos

## **PRODUCTO**

Formulación del problema general de investigación.



**DURACIÓN:**

160 horas

**Momento 2: INVESTIGACIÓN ↔ ACCIÓN****PROPÓSITO:**

Formular un proyecto de investigación a partir del problema definido en el momento 1 y del propio trabajo docente, y de manera que los contenidos solo sean un insumo que alimente tanto a la formulación del proyecto como a la acción pedagógica.

**CARACTERÍSTICA:**

La investigación / acción como elemento selectivo y organizador de la teoría necesaria para la comprensión y apropiación de la realidad. Presenta muchas alternativas para la transformación individual y social por las relaciones entre la formulación del proyecto, la integración de la teoría y el trabajo pedagógico constituyéndose este último, también aquí, en el eje del proceso de formación.

**ESTRATEGIA:**

Es una formación a distancia con una o dos agrupaciones a lo largo del momento y otra al finalizar, con tutorías del formador, galas de aprendizaje y una asesoría especializada por parte del supervisor.

## **TEMATICA GENERAL: ESTUDIO DE LA COMUNIDAD**

El propósito es comprender e interpretar la realidad histórica, social, cultural, económica, política y ecológica de la comunidad sujeto inmediato de la formación profesional.

### 1. Caracterización

#### 1.1. Categoría de análisis

#### 1.2. Variables e indicadores

#### 1.3. Generalización

### 2. Diagnóstico

#### 2.1. Causas y consecuencias

#### 2.2. Identificación y priorización de problemas

#### 2.3. Alternativa de solución

## **CARACTERIZACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL**

El propósito es comprender e interpretar la formación profesional dentro de un contexto de desarrollo social y económico y a la vez de las políticas gubernamentales e institucionales y de la ciencia pedagógica.

### **1. Aspecto Político**

- 1.1. Políticas del gobierno nacional
- 1.2. Políticas y planes de la entidad
- 1.3. Planes regionales de desarrollo
- 1.4. Normatividad Legal

### **2. Aspectos Científico y Tecnológico**

- 2.1. Concepción del desarrollo científico y tecnológico
- 2.2. Ley de ciencia y tecnología
- 2.3. Implicaciones para la misión institucional

### **3. Aspecto social y económico**

- 3.1. Concepción del desarrollo social y económico
- 3.2. Programa sociales del gobierno
- 3.3. Características de la microeconomía del país
- 3.4. Implicaciones para la misión institucional

## **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

El propósito es comprender y aplicar los principios y elementos básicos de la investigación científica como metodología para formular y desarrollar un proyecto cualificador de la formación profesional integral.

### 1. Preformulación

1.1. Selección del tema

1.2. Exploración del tema

1.3. Definición del problema general

### 2. Formulación

2.1. Antecedentes del problema

2.2. Justificación

2.3. Importancia

2.4. Objetivos e hipótesis

2.5. Metodología de trabajo

2.6. Marco teórico y conceptual

2.7. Plan de trabajo

2.8. Recursos

2.9. Presentación de resultados

## **ETICA Y DESARROLLO HUMANO**

El propósito es comprender y asumir los compromisos éticos generados a partir de su misión como docente en una institución de formación profesional integral.

Durante el desarrollo de este segundo momento debe hacerse una acción presencial (agrupación) de 40 horas para la puesta en común y puntualización de los aspectos éticos que se han venido manejando desde el Momento 1. Esto quiere decir que al iniciar el proceso formativo los docentes deben recibir la información necesaria para ir involucrando la ética con su quehacer diario, con la definición del problema y con la formulación del proyecto.

1. Persona. El hombre frente a sí mismo.
2. Comunidad. El hombre con los demás hombres
3. Trabajo. El hombre con los demás en relación con el mundo
4. Ecología

## **PRODUCTO**

Formulación del proyecto de investigación.

## **DURACIÓN**

Seis (6) meses

**MOMENTO 3: FORMACIÓN ↔ ACCIÓN ↔ INVESTIGACIÓN**

## **PROPÓSITO:**

Ejecutar el proyecto de investigación formulado, de manera que integre los conocimientos necesarios para su aplicación y contribuya al desarrollo individual y social. Presentar el producto como contribución a la innovación y al mejoramiento de la formación profesional.

## **CARACTERÍSTICA**

La formación / acción / investigación mediante el cual el docente construye productos útiles para el mejoramiento de la enseñanza – aprendizaje y para el desarrollo de las comunidades. El eje de la acción formativa es la ejecución del proyecto de investigación que debe alimentar el mejoramiento del quehacer cotidiano y generar transformaciones administrativas.

## **ESTRATEGIA**

Es una formación a distancia con eventos presenciales (talleres) para reforzar algunos elementos y con la utilización de instrumentos de apoyo con pasantías, guías de aprendizaje y de trabajo, tutorías del formador y asesorías especializadas del Supervisor y del Jefe de Centro.

## **TEMATICA GENERAL: DISEÑO TECNICO – PEDAGÓGICO**

El propósito es comprender, interpretar y aplicar la estructuración pedagógica de los procesos tecnológicos que la entidad realiza y define como planes de formación profesional.

1. Componente social
  - 1.1. Relaciones entre ciencia, tecnología y técnica
  - 1.2. Identificación de necesidades técnicas y tecnológicas
2. Componente Tecnológico
  - 2.1. Planeación del proceso de solución

2.2. Diseño del proceso de solución

3. Componente Técnico

3.1. Procedimiento de fabricación

3.2. Instrucciones para la operación

4. Componente pedagógico

4.1. Concepción pedagógica de la formación profesional

4.2. Didácticas específicas para la formación profesional

## **ADMINISTRACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL**

El propósito es aplicar los principios administrativos en el contexto de las modalidades de respuesta que tiene la institución, enfatizando en la aplicabilidad del conocimiento adquirido a las metodologías específicas.

1. Metodologías específicas

1.1. Concepto

1.2. Principios y características

1.3. Teorías pedagógicas que la sustentan

2. Modalidades de atención

2.1. Concepción

2.2. Características

2.3. Población usuaria

2.4. Metodología

## 2.5. Administración

### PRODUCTO:

Informe final de la investigación según los criterios y las normas establecidos para la presentación de productos técnico-pedagógicos ante el SSEMIS.

### DURACIÓN:

Cinco (5) meses.

