

TIPO EDUCATIVO: MEDIA SUPERIOR

Tema: El desarrollo profesional y la formación continua de docentes y directivos.

Región 3: Aguascalientes, Guanajuato, Jalisco, San Luis Potosí y Zacatecas.

Título de la propuesta: El perfil sociocultural del asesor en las modalidades no convencionales: conocer para mejorar.

Autor: Carlos José Martínez Quezada (martinez.quezada@sems.udg.mx), Universidad de Guadalajara, Sistema de Educación Media Superior.

Resumen: La presente ponencia pretende abordar la formación continua de docentes de las Modalidades Educativas No Convencionales desde una estrategia centrada en la identificación y descripción del perfil sociocultural de los asesores, esto permitiría delimitar estrategias de formación pertinentes a las necesidades y características del contexto a las que el asesor responde.

Palabras Clave: Formación docente, Modalidades Educativas No Convencionales, Perfil Sociocultural.

I. Introducción

La consolidación de las Modalidades Educativas No Convencionales (MENC), mediadas por las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) como alternativas de formación en el contexto de la Sociedad del Conocimiento, ha llevado a reconfigurar el rol docente a partir de una visión que suma, entre otras, la habilidad para facilitar el aprendizaje o la aplicación de diseño Instruccional a distancia.

Lo anterior aunado a la demanda de asesores resultante del aumento de la matrícula en este tipo de modalidades, ha llevado a las instituciones educativas a intentar diseñar una metodología funcional para todos los asesores, en la práctica efectiva de la asesoría, centrando los esfuerzos en sistemas de capacitación que fortalezcan las competencias docentes para la facilitación del cumplimiento del perfil de egreso de los estudiantes.

Dichos esfuerzos tienen una tendencia a homogeneizar la práctica docente del asesor con base en las características de las MENC. La presente ponencia pretende abordar esta problemática desde una óptica diferente, centrada en diagnosticar a la planta docente mediante la identificación y descripción del perfil sociocultural, esto permitiría delimitar estrategias de formación pertinentes a las necesidades y características del contexto.

II. Desarrollo

En el sistema de asesoría, la presencia física del asesor es continua, pero a su vez debe estar presente en la virtualidad; es decir el asesor debe entender y dar continuidad en la presencialidad a los productos que se generan en la virtualidad. El trabajo central del asesor se centra en acompañar el avance del estudiante conforme a su ritmo particular para la construcción de conocimiento, respetando y fortaleciendo su estilo de aprendizaje, así como fortalecer el desarrollo de habilidades nuevas mediante una comunicación horizontal y bidireccional, pues compartir experiencias personales y profesionales es parte de la apropiación de la competencia.

Como parte del esfuerzo que las instituciones educativas que ofertan MENC realizan para facilitar que los asesores cumplan los propósitos antes mencionados, han centrado sus

programas de formación docente principalmente en el manejo de las TIC, en secuencias didácticas mixtas así como en las competencias de retroalimentación.

Los programas de formación docente serían mucho más pertinentes y efectivos si entendieran al asesor como un ser a contextual cambiante y modelado por sus experiencias. Como menciona Duarte (2003), el contexto debe ser entendido como un proceso histórico delimitado por la actividad y las relaciones entre sus participantes, no podemos ver al asesor como un elemento externo a la comunidad de aprendizaje, todos los actores coparticipan en los que las vivencias, sentimientos, valores y representaciones del mundo le dan identidad.

Con base en lo anterior es que la práctica docente del asesor se modifica conforme el contexto que vive, que lo antecede y en el que se desempeña. El contexto lo determina y él lo determina a la vez Dubet (2002).

Como resultado propongo que los contenidos de formación se centren en primera instancia en conocer el perfil sociocultural del que viene el asesor (formación, experiencia con la modalidad a distancia, experiencia laboral, concepto de modalidades no convencionales, experiencia en modalidades presenciales, etc.), y el contexto en el que se desarrolla el asesor (horarios de trabajo, cantidad de empleos, horario en las que ejerce su práctica docente en línea, perfil de estudiantes del grupo que asesora, etc.). Esto nos permitiría tener un panorama más amplio de cuáles son los tipos de perfil que existen en la comunidad de aprendizaje, de qué forma interviene el contexto y cómo con base en él moldean su práctica docente para la construcción del conocimiento que se realiza en este tipo de modalidades, como se explica en la siguiente figura:

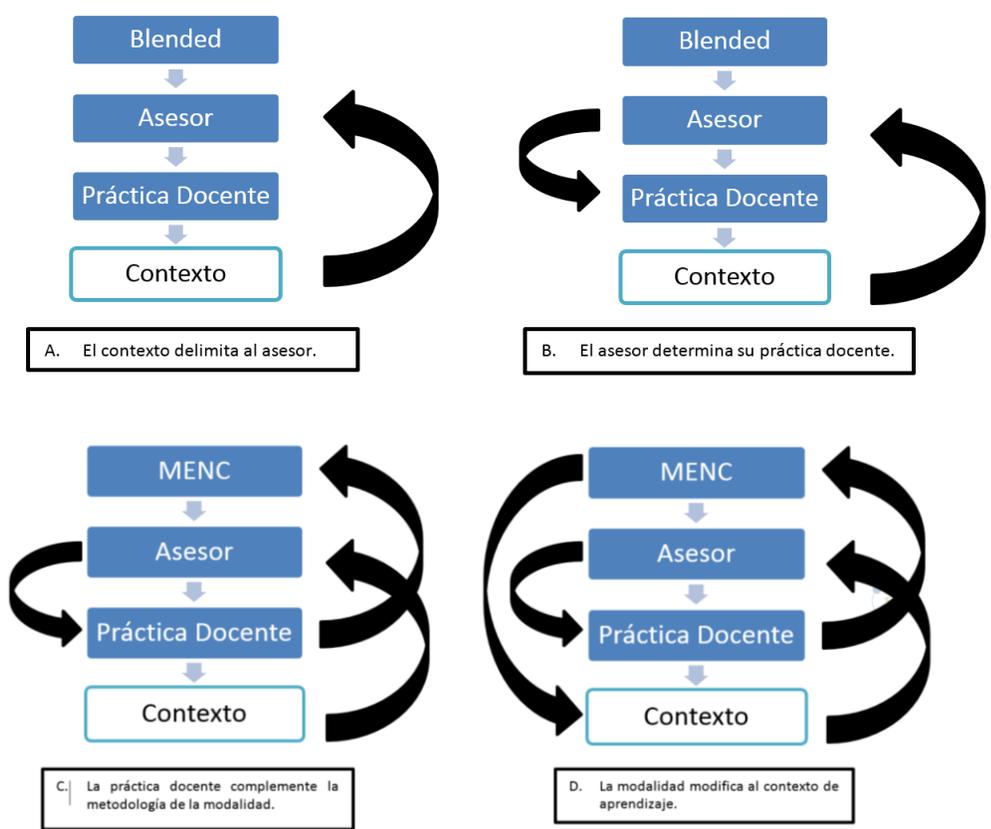


Ilustración 1: Contexto como agente modificador de las comunidades de aprendizaje.

Como se puede observar en la ilustración, la perspectiva de la dinámica de los ambientes de aprendizaje sería muy cercana al planteado en la teoría de la actividad histórica cultural (TACH), en la que ninguna actividad puede ser vista fuera de sus componentes históricos y culturales en los que tanto el asesor como el contexto son cambiantes.

Es por ello que los programas de formación deben ser inteligentes y responder a las necesidades reales de su planta docente. Es pertinente realizar un diagnóstico anual de las características socioculturales del asesor y su contexto, para conocer la forma en que la planta docente se ha modificado con el tiempo y los perfiles dominantes entre los maestros. En un segundo momento y con base en lo anterior, estructurar contenidos que sean pertinentes y ayuden a robustecer las competencias docentes que los asesores han

modelado en torno a su contexto. De esta manera más que homogenizar el perfil de la planta docente, se aprovecharía la diversidad presente y se fortalecería como una comunidad de aprendizaje que se sabe parte del contexto, aprende y responde a las necesidades del mismo.

III. Conclusiones

La formación continua de los asesores se vería enriquecida al volverse un sistema inteligente que aprenda de las necesidades de la planta docente y se transforme a la par de su contexto y de sus asesores. Contribuir a que esta condición se genere permitiría como menciona Perrenoud (2004), favorecer el proceso de evolución de la planta docente que la formación continua implica.

IV. Referencias Bibliográficas

Duarte, J., (2003); Ambientes de aprendizaje: una aproximación conceptual. Revista Iberoamericana de Educación. Colombia.

Dubet, F. (2002). Le Déclin de L'Institution. París: Seuil.

Perrenoud, P. (2004). Desarrollar la Práctica Reflexiva en el oficio de Enseñar. Barcelona.

Graó