

EJE 1

Prácticas innovadoras en los procesos de formación de formadores

El proceso de transferencia de la formación en docentes de Nivel Secundario relacionado con las dimensiones extrínseca e intrínseca de la capacitación permanente

3.^{er}

CONGRESO CARIBEÑO DE INVESTIGACIÓN EDUCATIVA

Nuevos conocimientos para la mejora de los procesos pedagógicos



INSTITUTO SUPERIOR
DE FORMACIÓN DOCENTE
SALOMÉ UREÑA
ISFODOSU

RECIE
REVISTA CARIBEÑA DE
INVESTIGACIÓN EDUCATIVA

El proceso de transferencia de la formación en docentes de Nivel Secundario relacionado con las dimensiones extrínseca e intrínseca de la capacitación permanente

The Process of Transfer of Training in Secondary Level Teachers Related to the External and Internal Dimensions of Permanent Training

Elvia García Zalla¹

Resumen

Para que la formación permanente sea efectiva y asegure la transferencia a las aulas es necesario articular múltiples factores. Se realizó una investigación con el objetivo de explicar el proceso de transferencia de la formación relacionada con las dimensiones extrínseca e intrínseca de la capacitación permanente a través del enfoque cualitativo, método fenomenológico y diseño de campo. Los resultados arrojaron dos categorías: nociones sobre transferencia de formación: concepciones teóricas sobre la transferencia de la formación y componentes asociados a la transferencia: elementos a tomar en cuenta para el traslado de los conocimientos a la práctica. Se concluye que la transferencia de la formación es un proceso realizado desde la intencionalidad de los profesores, que no sucede de forma automática, sino que parte de la voluntad por mejorar los aprendizajes de los alumnos, asociado a la calidad educativa y vinculado con la innovación en el uso de estrategias o contenidos de enseñanza.

Palabras clave: calidad educativa, contexto áulico, innovación, mejora de los aprendizajes, transferencia de la formación.

Abstract

To ensure that permanent training is effective and is transferred to the classroom, it is necessary to establish a relationship between its multiple factors. A research was carried out with the purpose of explaining the process of transfer of training related to the external and internal dimensions of permanent training, through a qualitative approach, phenomenological method and field design. The results yielded two categories: notions on training transfer: theoretical conceptions on the transfer of training, and components associated with the transfer: elements to be considered for the transfer of knowledge to practice. It is concluded that the transfer of training is a process carried out from the intentionality of teachers, which does not happen automatically, but rather as a part of the will to improve student learning, associated with educational quality and linked to innovation in the use of teaching strategies or content.

Keywords: educational quality, classroom context, innovation, learning improvement, training transfer.

¹ Ministerio de Educación. República Dominicana, elvia.garciaz@miner.d.gob.do

1. Introducción

El inminente desarrollo de la sociedad actual demanda de profesionales capacitados para ejercer de forma óptima las funciones derivadas de su profesión, que llevan a la práctica lo aprendido en los espacios educativos. Baldwin y Ford (1988) entienden la transferencia de la formación como la aplicación de los conocimientos, competencias y actitudes fruto de la formación en el contexto laboral. Relacionado al interés de la investigación la «transferencia de la formación docente» es entendida como:

Las relaciones que hacen los profesores en el espacio y tiempo de la formación; ello produce generalizaciones constructivas en las que se manifiestan las competencias, habilidades y concepciones de los docentes, que se reactualizan en la práctica misma a través de acciones creativas (Flores, 2004, p. 46).

En concordancia con lo anterior la transferencia de la formación docente es concebida «como la aplicación de los conocimientos, habilidades y destrezas que el profesorado ha adquirido en los programas formativos en la práctica educativa diaria» (Melo, 2012, p. 117). En palabras del autor, la transferencia de la formación es un proceso de mejora permanente de la propia profesionalidad.

Vinculado a los señalamientos citados, Izarra (2010) le atribuye a la formación docente características que la convierten en un proceso transformador, orientado al perfeccionamiento personal y profesional. Asimismo, Bañobre, García, Dorta y Marichal (2015) consideran que la formación permanente debe contemplar la mejoría integral y duradera del ser humano a lo largo de su vida.

En este sentido, en la formación permanente se deben articular múltiples factores para asegurar la transferencia de lo aprendido al contexto de trabajo. Camargo et al (2004) señalan que debe comprenderse como una transformación que posibilite desarrollar el ejercicio pedagógico y profesional de manera significativa. En ese tenor, Mastro (2002) afirma la necesidad de la reflexión del docente sobre su propia práctica, mediante un proceso continuo de autoevaluación que dirija su desarrollo profesional. Es pertinente comprender las condiciones necesarias para llevar los conocimientos desde el proceso formativo al entorno áulico.

Considerando los planteamientos anteriores, el objetivo de este estudio es explicar el proceso de transferencia de la formación en docentes de Nivel Secundario en relación con las dimensiones extrínseca e intrínseca de la formación permanente. Este estudio forma parte de una investigación de mayor envergadura «El proceso de transferencia de la formación permanente a la práctica educativa» en el marco del desarrollo del doctorado en Educación del programa consorciado de la Universidad Abierta para Adultos (UAPA), Universidad Católica del Cibao (UCATECI), Universidad Católica Nordestana (UCNE) y Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO).

En lo adelante, se indica el método empleado, se detallan el instrumento y el procedimiento de recolección de datos. Luego se muestran los resultados de las entrevistas y se presentan las conclusiones.

2. Metodología

Para el análisis del objeto de estudio presentado se acudió al paradigma de investigación cualitativo porque a través de este se pretende detallar, entender y explicar los hechos, mediante el significado que le atribuyen los participantes (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Se utilizó el método fenomenológico, el cual, de acuerdo con Martínez (2006), se utiliza para captar la información desde la percepción de las personas. En tal sentido se realizaron cinco entrevistas con docentes correspondientes a cinco instituciones del Nivel Secundario, seleccionados de manera intencional. Una vez se contó con las descripciones protocolares, se procedió a iniciar la etapa estructural siguiendo el proceso descrito por la autora. Para ello se delimitaron las unidades temáticas naturales (que se identificaron como códigos), las cuales a su vez se unieron en un tema central (dimensiones), que se integraron en categorías, que dan lugar a la estructura particular descriptiva.

Durante el desarrollo de las entrevistas los docentes expresaron sus opiniones relacionadas con la transferencia de la formación. Para el análisis de los datos se realizó la lectura detenida de las transcripciones, de forma tal que se pudieran identificar con claridad las unidades temáticas; se realizó una lista preliminar que fue objeto de análisis con el propósito de asegurar su pertinencia y evitar las repeticiones para poder dar respuesta a los objetivos de la investigación.

Para asegurar la pertinencia del análisis realizado, en el texto se incluyen fragmentos de las expresiones de los participantes de las entrevistas. Se enumera con una secuencia que va del 1 al 5 para cada entrevista realizada. Los informantes claves se identifican como entrevistados.

3. Resultados

Los resultados se organizan de acuerdo con las categorías emergentes, presentadas con los conceptos o elementos que se destacan en cada una de ellas:

Nociones sobre transferencia de formación: hace referencia a los saberes teóricos expresados por los docentes sobre la transferencia de la formación. Esta categoría aporta dos conceptos íntimamente relacionados que emergen del análisis de las entrevistas como conceptualizaciones trascendentales. El primero, Telos (finalidad), refiere los objetivos que trascienden más allá de los aspectos técnicos del proceso de enseñanza.

En tal sentido el entrevistado 3 señala:

Es el proceso de adquisición y puesta en práctica de conocimientos novedosos. No necesariamente nuevos, pero sí novedosos en el ámbito educativo.

El entrevistado 4 agrega:

Bueno, para mi entender la transferencia de la formación no es más como trasladar o traspasar los conocimientos adquiridos para aplicarlos o explicárselos a

otros individuos; por ejemplo, en mi maestría los conocimientos que yo adquirí, eso mismo estoy tratando de transmitir, a dar a conocer a los distintos estudiantes.

En este orden de ideas Feixas et al. (2013) definen la transferencia de la formación «como la aplicación efectiva y continuada en el lugar de trabajo de un conjunto de habilidades, conocimientos y concepciones, aprendidas en un contexto de desarrollo docente» (p. 11). De acuerdo con las autoras y el entrevistado, la transferencia es un proceso en el que se conjugan dos acciones de forma simultánea: adquisición de conocimientos y aplicación en la práctica, todo ello signado por la condición de carácter novedoso y con un claro objetivo: el cambio o la transformación de la práctica pedagógica para aportar a la calidad educativa. De este modo se concibe como un procedimiento dual, donde el docente se forma a la vez que emplea los conocimientos en su quehacer áulico con un propósito determinado de mejorar su praxis.

El segundo es transferibilidad, que describe las características que hace algo transferible, las circunstancias de la formación que permiten su transferencia y aplicabilidad a la práctica educativa. Se distinguen la necesidad de utilizar recursos pedagógicos adecuados para mejorar los procesos de enseñanza, infraestructuras acorde y coherencia entre los planes y programas.

En este sentido el entrevistado 2 señala:

Porque esa formación ideal, pienso que vendría dando como producto lo que tanto buscamos, que es la calidad educativa. Pienso que la familia es importante. La parte física también es fundamental, porque necesitamos, por ejemplo, los recursos tecnológicos.

Componentes asociados a la transferencia: emergen dos conceptos relevantes en esta categoría: el rol del facilitador, que se refiere al papel que juega el formador.

En este orden de ideas el entrevistado 1 refiere lo siguiente:

Bueno, lo primero que el maestro tiene que ser es motivador para que pueda motivar a uno, para que uno pueda motivar a otros. Debe ser claro, preciso con lo que quiere, con lo que quiere enseñar, lo que quiere transmitir, para que así uno pueda ser influenciado por esa persona. Debe tener conocimientos claros, objetivos, propósitos a los que quiere llegar. Debe ser capaz de adquirir esas estrategias y esas cualidades para poder seguir la cadena.

En este sentido, Mamaqi y Miguel (2011) le atribuyen a la figura del facilitador de la formación conocimientos concretos para el desarrollo de diferentes competencias y capacidades; destacan, además, el carácter integral que se le adjudica a la figura del formador. Debe poseer capacidad de autoperfeccionamiento y adaptabilidad a los cambios, ser capaz de ajustar las estrategias de enseñanza y aprendizaje al contexto de los participantes.

Además, debe atribuirle vital importancia a la actitud de apertura y comunicación; una de sus mayores fortalezas es la experiencia en la función que desempeña.

El segundo es la motivación bidireccional, que tiene que ver con las orientaciones a la que se encamina la motivación; se muestra en dos direcciones (facilitador, participante). En este orden de ideas, Schunk (2012) señala que uno de los elementos que se revela como imprescindible en las teorías cognoscitivas es la motivación; se entiende que el aprendizaje y la motivación guardan estrecha relación, pero no se consideran equivalentes. Se puede aprender sin estar motivados y viceversa.

Relacionado con lo anterior el entrevistado 1 destaca:

Muchas veces el maestro no está tan motivado pero a usted le interesa el tema, y si usted tiene motivación, usted mismo busca la forma de adquirir los conocimientos necesarios, busca estrategias. Pero si no hay motivación en uno mismo, no le va a interesar nada de lo que el maestro, ni las estrategias que el maestro utilice para que uno pueda aprender y desarrollarse en el tema.

Se distinguen, además, los componentes asociados que estimulan o dificultan el proceso. Favorecedores: la transferencia a la práctica, los beneficios personales, la autoeficiencia, la valoración recibida. Entre los limitantes vinculados con el diseño de la formación se encuentran la sobrepoblación estudiantil en las acciones formativas, falta de continuidad, contenidos obsoletos y la poca aplicabilidad de los contenidos.

4. Conclusiones

Los resultados evidencian que la transferencia de la formación se concibe como un proceso con una finalidad, multirreferencial, con una condición de agencia del sujeto (voluntad); es influenciado por factores internos y externos, requiere utilización de recursos, está asociado a la calidad educativa y estrechamente vinculado con la innovación en el uso de estrategias o en relación con los contenidos de enseñanza.

En este orden de ideas, Flores (2004) apunta que en la transferencia de la formación se consideran otros aspectos, la combinación de la aplicación de los conocimientos, las relaciones que se construyen, las competencias, aptitudes y concepciones que se modifican y actualizan a través de la puesta en práctica en el espacio de la escuela y se manifiestan en acciones innovadoras.

La intención de transferir se vincula a los elementos asociados al diseño de la formación, así como al facilitador de la misma. En concordancia a lo antes mencionado, Miranda y Rivera (2009) entienden que el formador de formadores «es el profesional que, siendo parte de un colectivo, media en la construcción de conocimientos con otros actores para en conjunto aprender y comprender conceptos y prácticas propias del ejercicio profesional docente» (p. 159).

En tal sentido se afirma que para lograr un impacto real de los procesos de formación de los docentes en ejercicio es fundamental partir de las necesidades que identifican en sus actividades cotidianas. La información debe presentarse como una mejora en la práctica y con un contexto de aplicación inmediato que aporte a la generación de un aprendizaje cónsono en los estudiantes.

5. Referencias bibliográficas

- Baldwin T., & Ford, K. (1988). Transfer of training: a review and directions for future research. *Personal Psychology*, 41(1), 63-105. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1988.tb00632.x>
- Bañobre, J., García, J., Dorta, M., & Marichal, O. (2015). Gestión de la formación permanente de directivos educacionales. *Revista Ibero-americana de Educação*, 69, 157-186. <https://doi.org/10.35362/rie690148>
- Camargo, M., Calvo, G., Franco, M., Vergara, M., Londoño S., Zapata, F., & Garabito, C. (2004). Las necesidades de formación permanente del docente. *Educación y educadores*, 7, 79-112. <https://www.redalyc.org/pdf/834/83400708.pdf>
- Feixas, M., Durán, M., Fernández, I., Fernández, A., García, M., Márquez, M., Pineda, P., Quesada, C., Sabaté, S., Tomas, M., Zellweger, F., & Lagos, P. (2013). ¿Cómo medir la transferencia de la formación en Educación Superior?: el Cuestionario de Factores de Transferencia. Informe de investigación. <https://www.researchgate.net/publication/283569363>
- Flores, M. (2004). De la formación a la práctica docente. Un estudio de los procesos de transferencia de los profesores. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos* (México), XXXIV(3), 37-68. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27034303>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Izarra Vielma, D. (2010). *Proceso de formación de la identidad docente* [Tesis de doctorado]. Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Venezuela.
- Mastro V. (2002). Construcción de conocimiento en la formación permanente del profesorado. *Educación*, 11(21), 89-108. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/5475>
- Martínez, M. (2006). *Ciencia y arte en la metodología cualitativa* (2.ª ed.). México: Trillas.
- Mamaqi, X. & Miguel, J. (2011). El perfil profesional de los formadores de formación continua en España. *Relieve. Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 17(1), 1-32. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=91617157002>
- Melo, R. (2012). *Evaluación de la transferencia de programas de formación permanente de profesorado en la modalidad de asesoramiento: una propuesta hacia la evaluación de la transferencia* [Tesis de doctorado]. Universidad de Barcelona, España. <http://hdl.handle.net/2445/41510>
- Miranda, C., & Rivera, P. (2009). Formación permanente de profesores: ¿Quién es el formador de formadores? *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 35(1), 155-169. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052009000100009>
- Schunk, D. (2012). *Teorías del aprendizaje. Una perspectiva educativa*. México. Pearson. <https://ciec.edu.co/wp-content/uploads/2017/06/Teorias-del-Aprendizaje-Dale->