



LA UNIVERSIDAD: UNA INSTITUCIÓN DE LA SOCIEDAD

PROGRAMA SEMIPRESENCIAL DE FORMACIÓN IBEROAMERICANA PARA LOS DIRECTIVOS DE INSTITUCIONES DE ALFABETIZACIÓN Y EDUCACIÓN DE PERSONAS JÓVENES Y ADULTAS. REFLEXIONES Y APRENDIZAJES.

Silva García, Blanca Patricia; Gairin Sallan, Joaquín.

1. RESUMEN: 500-700 caracteres

Actualmente, la formación permanente todavía constituye un reto para las Universidades. Se mantiene el debate y la reflexión sobre las perspectivas y modalidades que puedan contribuir a la mejora del desempeño de los profesionales de la educación.

La comunicación presenta, al respecto, algunas reflexiones a partir de la experiencia de formación semipresencial realizada en la UAB con la colaboración de la OEI, buscando la vinculación y diferenciación con otras experiencias similares desarrolladas por el grupo de investigación EDO (<http://edo.uab.es>). La experiencia de referencia se desarrolló durante el año escolar 2010.2011 y se dirigió a responsables institucionales de países iberoamericanos.

2. ABSTRACT: 500-700 characters

For the time being, lifelong learning is still a challenge for universities. Debate and reflection on prospects and modalities that could help to improve the performance of professionals in education is promoted.

The main purpose of this paper is to provide some reflections on the blended learning experience conducted at UAB in collaboration with OEI, seeking connections and variations with similar experiences organized by the Research Group EDO (<http://edo.uab.es>). The reference experience was carried out within 2010 - 2011 school year and was targeted at heads of national and Latin American countries.

SECRETARIA TÉCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSIDAD: UNA INSTITUCIÓN DE LA SOCIEDAD

3. PALABRAS CLAVE (Dirección escolar, Formación on line, Papel de la Universidad)
KEYWORDS (School management, Formation on line, Paper of the University).

4. ÁREA DE CONOCIMIENTO:

- Ciencias Sociales y Jurídicas

5. ÁMBITO TEMÁTICO DEL CONGRESO:

- Innovación en la enseñanza superior

El Comité Científico se reserva el derecho de decidir el ámbito final de las propuestas.

6. MODALIDAD DE PRESENTACIÓN:

- Comunicación oral

7. DESARROLLO:

a) Objetivos

El Curso para directivos fue una propuesta abierta a todos los países de Iberoamérica, que tenían dos plazas por país para participar. Los asistentes fueron gestores, directivos, coordinadores o responsables de programas y proyectos de alfabetización y educación de personas jóvenes y adultas.

Los objetivos de la propuesta fueron, entre otros:

- Identificar y valorar críticamente alternativas para la mejora organizativa y la actuación de los directivos como promotores del cambio organizacional
- Fortalecer competencias profesionales de los directivos para gestionar grupos en el marco de organizaciones participativas.
- Diseñar y aplicar estrategias de innovación de la dirección y la gestión institucional con apoyo de la Universidad.

SECRETARIA TÉCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSIDAD: UNA INSTITUCIÓN DE LA SOCIEDAD

b) Descripción del trabajo

En el texto se comunica el proceso, los resultados y algunos aprendizajes de una experiencia de formación innovadora, a través de la formación on line para personas interesadas en la dirección de centros de educación para personas jóvenes y adultas. Se realizó un seguimiento al grupo de estudiantes. Se llevó a cabo una estrecha comunicación a través de contactos individuales y grupales con el profesorado, mediante el uso continuado de la plataforma moodle. La formación basada en el b-learning ha permitido conocer cómo discurren los procesos de construcción del conocimiento y el desarrollo de competencias profesionales.

El análisis de la realidad contextual donde se realizó la experiencia permitió identificar dos problemáticas centrales: por un lado, la problemática del analfabetismo total, funcional o de otra naturaleza y la formación de personas jóvenes y adultas como una necesidad para lograr el máximo desarrollo socio-cultural y económico del espacio iberoamericano; y, por otro, la necesidad de prestar atención a la capacitación de directivos para instituciones de formación de personas jóvenes y adultas.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos reconoce el derecho de todas las personas a la educación y La Declaración Mundial sobre la Educación de Jomtien (Tailandia) firmada en 1990 ha supuesto un impulso enorme para lograr una educación para todos. Paralelamente, el Marco de Acción para el cumplimiento de las seis metas de la 'Educación para Todos' acordado en UNESCO (2000) establece en dos de ellos: a) velar para que sean atendidas las necesidades de aprendizaje de todos los jóvenes y adultos mediante un acceso equitativo a un aprendizaje adecuado y a programas de preparación para la vida activa; y b), aumentar hasta el año 2015 el número de jóvenes y adultos alfabetizados en un 50% con especial hincapié en las mujeres y facilitar a todos los adultos el acceso equitativo a la educación básica y a la educación permanente.

El informe de seguimiento de la EPT en el mundo publicado en 2008 (UNESCO, 2008) señalaba, para América Latina y el Caribe, que los avances constatados en el ámbito educativo se

SECRETARÍA TÉCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSIDAD: UNA INSTITUCIÓN DE LA SOCIEDAD

acompañan de insuficiencias, retrasos y grandes disparidades. Algunos datos sobre América Latina contemplados en el documento de Metas educativas 2021 de la OEI (OEI, 2008) hacen referencia a la importancia del problema (34 millones de analfabetos) y que un 40% de los jóvenes y adultos de la región, unos 110 millones, no han terminado sus estudios de Educación Primaria.

No es de extrañar, por tanto, que la alfabetización y la educación básica para personas jóvenes y adultas hayan estado presentes en las propuestas de colaboración y cooperación de las Universidades Españolas y de la Organización de Estados Iberoamericanos y que el papel de la dirección escolar sea considerada como un elemento nodal en el momento de apoyar a dichos colectivos.

b.1 La formación para directores de instituciones de formación de personas adultas.

Las personas que ejercen la dirección de instituciones educativas necesitan de una formación específica por llevar a cabo de la mejor manera su tarea profesional. Es un trabajo que requiere de un conjunto de conocimientos, capacidades y competencias que no se adquieren sólo a través de la experiencia, sino con actividades específicas de actualización y formación.

Las personas interesadas en dirigir centros educativos de personas adultas han manifestado en diferentes espacios (encuentros profesionales, presentaciones, asociaciones profesionales, grupos de trabajo, etc.) sus preocupaciones, exigüidades y aspiraciones a través de reuniones espontáneas y oficializadas. Las necesidades referidas no suelen considerarse a la hora de diseñar planes de formación, que, a menudo, obedecen, cuando lo hacen, más a necesidades del sistema o de circunstancias puntuales de carácter coyuntural (ordenar una realidad insatisfactoria, reordenar el profesorado que interviene con los colectivos de personas adultas, por ejemplo).

Para diseñar la propuesta que presentamos en esta comunicación, se revisaron las necesidades formativas personales y prescriptivas (Gairín, 2011). De igual forma, consideramos algunas de las competencias que requiere la dirección escolar, así como las nuevas necesidades sociales y los marcos normativos actuales sobre la dirección.

SECRETARÍA TÉCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSIDAD: UNA INSTITUCIÓN DE LA SOCIEDAD

La propuesta realizada se fundamentó en situaciones profesionales reales donde la prioridad (u orientación general que guiaba la filosofía de actuación de los directivos) era conseguir la equidad y la integración social. Algunos de los contenidos trabajados fueron: la dirección y los procesos de mejora; la relación entre la dirección y las estrategias e instrumentos para la administración y gestión de recursos; el diseño y desarrollo de planes de intervención o la importancia de poner en el centro de la formación los desafíos pedagógicos en educación para jóvenes y adultos, entre otros. Otros temas considerados fueron: los planes de desarrollo educativo-social, el centro educativo como centro comunitario, el trabajo en red, la organización por escenarios, la utilización transversal y general de las TIC o el directivo como promotor comunitario.

Del mismo modo, se ratificó la conveniencia de seguir tratando temas como la educación en valores; la construcción de la ciudadanía social y democrática; las instituciones de formación como organizaciones o el diseño y desarrollo de planes y programas de intervención. Y, también, los que se vinculan con la gestión de recursos, las estrategias y los instrumentos para la gestión de personas y finalmente, el incorporar a la propuesta formativa las experiencias aportadas por los participantes como referentes para el análisis de las organizaciones.

b.2 La formación para la Dirección a través de formación basada en el b-learning

Otro elemento que se valoró positivamente fue la formación centrada en la semipresencialidad, aunque no es siempre fácil desarrollar propuestas de formación basadas en el b-learning (Cabero, 2010, Cabero y Román, 2006; Álvarez, 2005; Cabero y Gisbert, 2005) con colectivos de personas adultas.

Cuando se diseñó el programa de formación surgieron preguntas como: ¿qué lineamientos sería oportuno seguir?, ¿cómo reponder desde un programa de formación universitario a las necesidades sentidas por los directores y directoras de instituciones formadoras de personas jóvenes y adultas?, ¿cómo y bajo que características se deben enfocar programas de formación para directores en Iberoamérica?



LA UNIVERSIDAD: UNA INSTITUCIÓN DE LA SOCIEDAD

La posibilidad de coincidir con 27 directivos de más de catorce países¹ mediante herramientas propias de la modalidad semipresencial (fases presenciales y apoyo del campus virtual de la UNED) generó una vía para fomentar una comunicación abierta, flexible y accesible y constituyó, por tanto, una potente herramienta para romper con las limitaciones geográficas y temporales de los esquemas tradicionales de enseñanza. (Cabero y Aguaded, 2003, Cabero, 2006).

Permitió, también, potenciar nuevas utilidades para los participantes vinculadas al desarrollo de competencias tecnológicas (Perrenoud, 2004; Le Boterf, 1998). La literatura sobre el tema *sustenta que el uso de ordenadores para obtener, evaluar almacenar, producir, presentar e intercambiar información y comunicarse y participar en redes de colaboración a través de Internet* es fundamental para el desarrollo de dichas competencias (Comisión de las Comunidades Europeas, 2005: 18).

Otro de efectos del curso fue que trabajar los contenidos a través del internet, de las aulas virtuales y de la colaboración digital (Bersin, 2004) potencio el trabajo en red, la puesta en marcha de foros centrados en temas de interés como la función directiva y la calidad de la educación y el desarrollo de una serie de competencias vinculadas a los procesos de aprendizaje autónomos y significativos.

Algunas competencias profesionales desarrolladas, como expresión de la utilidad de esta modalidad formativa, fueron:

- Comprender la necesidad de la innovación y los cambios institucionales orientados hacia la consecución de las mejores respuestas a las necesidades de los estudiantes y de las instituciones formativas.

¹ Los directivos de los países participantes fueron: Argentina, Bolivia Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, España, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Rep. Dominicana, Uruguay.



LA UNIVERSIDAD: UNA INSTITUCIÓN DE LA SOCIEDAD

- Dar seguimiento y evaluar los procesos y resultados educativos, mediante el uso y análisis de diversos tipos de información, incluyendo la que produce la propia institución.
- Dirigir procesos de innovación y generar condiciones óptimas para el trabajo colectivo.
- Valorar el trabajo de los profesores y promover la colaboración para mejorar el propio desempeño profesional.
- Incorporar y potenciar el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en las instituciones que dirigen.

c) Resultados y/o conclusiones

La innovación y la calidad en el programa de formación han requerido de planteamientos y de estrategias globales así como de procesos de gestión cualificados, participativos y democráticos. Ha permitido intervenir eficazmente en dichos procesos y, sobre todo, dirigirlos de forma adecuada hacia una formación y una capacitación especializadas.

Por una parte, la modalidad semipresencial ha permitido proporcionar una formación y especialización complementarias que a menudo no se puede obtener en los estudios presenciales o, existiendo la oferta, no es accesible por la dificultad de compaginar presencialidad y compromisos profesionales. Las acotaciones que suponen los horarios y los calendarios rígidos, la imposibilidad de compatibilizar el ejercicio profesional y la asistencia a acciones formativas, problemas derivados de la distancia, junto con otras razones, originan unas necesidades y unas expectativas que, por el momento, no habían sido satisfechas.

Por otra parte, la formación dejó de ser algo puntual, anecdótico (seminarios, talleres u acciones similares que siempre se mueven en lo básico) y ligado al desarrollo de una propuesta operativa para convertirse en algo más general y base de una estrategia de cambio cultural. No se trató sólo de proporcionar habilidades, sino también de posibilitar un cambio general a partir del cambio personal de conocimientos, habilidades y actitudes de las personas participantes.

La combinación en las actividades de los tópicos referentes a “aprender a aprender”, “aprender a ser” y “aprender a emprender”, permite hablar en términos como flexibilidad, polivalencia,

SECRETARIA TÉCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSIDAD: UNA INSTITUCIÓN DE LA SOCIEDAD

capacidad de gestión adaptativa, responsabilidad funcional, cooperación en valores, compromiso ético, poder-autonomía para actuar, capacidad creativa, capacidad comunicativa, entre otros. Para ello, se combinó siempre el estudio de casos, con la selección de estrategias contextualizadas de intervención, su aplicación y la identificación de los factores que posibilitan o limitan la efectividad de la propuesta aplicada.

Reconocemos así la vinculación que la formación ha de mantener con la cultura organizacional existente, asumiendo sus planteamientos y reforzando a través de su acción la implicación de las personas en su fortalecimiento y desarrollo...

Los resultados obtenidos muestran cómo, a través de las propuestas metodológicas innovadoras y el empleo de herramientas *on line* ya probadas en otros cursos de formación, puede ayudarse a desarrollar competencias para la dirección de instituciones educativas, ratificando la realidad de conseguir eficiencia formativa en modalidades 'online' independientemente de los contenidos conceptuales tratados. E

Algunas cuestiones a analizar serían: ¿cuáles son los límites de las modalidades semipresenciales en el desarrollo de las competencias profesionales?, ¿Cómo generar y mantener una secuencia formativa en formación directiva cuando se trata de combinar lo general y lo contextual, lo abstracto y las situaciones concretas?, ¿cómo diseñar propuestas que puedan atender en un mismo grupo a directivos nuevos en el cargo y a otros más experimentados?, ¿cómo construir dispositivos flexibles y sostenibles en el tiempo que permitan a los directivos transitar con una orientación clara ligada a su desarrollo profesional?

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVAREZ, S. (2005). *Blended learning solutions*. B. Hoffman (Ed.) en: Encyclopedia of Educational Technology. 1-8. http://www.sc.ehu.es/ccwgamoa/pub/aper/AP-TareasProcedimentales/07_sintice_Ahinoa_text.pdf (04-12-2011)

SECRETARIA TÉCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2





LA UNIVERSIDAD: UNA INSTITUCIÓN DE LA SOCIEDAD

- BERSIN, J. (2004). *The blended book of learning*. San Francisco: Pfeiffer
- CABERO, J. (dir.) (2010). Usos del e-learning en las universidades andaluzas: estado de la situación y análisis de buenas prácticas. Disponible en:
<http://tecnologiaedu.us.es/nweb/htm/pdf/excelencia2.pdf>. consultado (04 de diciembre de 2011)
- CABERO, J. Y AGUADED, J. (2003). Presentación: Tecnologías en la era de la globalización. *Comunicar* 21; 12-14.
- CABERO, J. y GISBERT, M. (2005). *La formación en Internet*. Sevilla: Eduforma.
- CABERO, J. y ROMÁN, P. (2006). *E-actividades. Un referente básico para la formación en Internet*, Sevilla: Eduforma.
- CEPAL-UNESCO. (2005). *Invertir mejor para invertir más. Financiamiento y gestión de la educación en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Comisión de las Comunidades Europeas (2005). *Recomendación del parlamento europeo y del consejo sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente*. Bruselas. CE.
- GAIRÍN (coord.), (2011) *La dirección de centros educativos en Iberoamérica. Reflexiones y experiencias*. Santiago de Chile: Fidecap.
- LE BOTERF, G. (1998). La ingeniería de las competencias. *D'organisation*, No. 6, 23-33.
- PERRENOUD, P. (2004). *Diez nuevas competencias para enseñar*. Barcelona: Graó
- OEI (2008). *Metas educativas 2021. La educación que queremos para la generación de los Bicentenarios*. Madrid: Organización de Estados Iberoamericanos- Conferencia Iberoamericana de Ministros de Educación.
- UNESCO, (2000) Foro Mundial sobre la Educación. Dakar, Senegal de Abril de 2000
- UNESCO. (2008). *Educación para Todos en 2015 ¿Alcanzaremos la meta? Panorama Regional*

SECRETARÍA TÉCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2





LA UNIVERSIDAD: UNA INSTITUCIÓN DE LA SOCIEDAD

América Latina y el Caribe. París: UNESCO.

SECRETARIA TÉCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2

