

## ***DE LAS PASANTÍA***

### **8.13.1. Introducción**

A partir del año 1992, con la implementación del Plan Decenal de Educación y la puesta en marcha de la Ley General de Educación 66-97, el Estado Dominicano ha invertido cuantiosos recursos y se han hecho grandes esfuerzos para mejorar la formación profesional del personal docente de la Educación Básica de la Republica Dominicana. Para el periodo 2003-2012, se prevé una ampliación de estas estrategias con el afianzamiento de los programas de formación y perfeccionamiento dirigidos a los docentes de los niveles Inicial y Medio del sistema, conforme se plantea en el Plan Estratégico de la Educación Dominicana 2023 - 2012.

Es por todos sabido que el Instituto Superior Docente Salomé Ureña (ISFODOSU) constituye la instancia de soporte académico de la Secretaria de Estado de Educación (SEE), en tanto que institución oficial responsable de la formación docente requerido por el Sistema Educativo Dominicano.

Como parte de su misión el ISFODOSU asume la tarea principal el mejoramiento de la calidad de la educación, a través de la formación de los recursos humanos calificados que necesita el sistema educativo, tendiendo a su formación integral, con altos niveles de motivación, con sentido critico, comprometidos con la educación dominicana, con las competencias necesarias para la innovación y la gestión institucional, capaces de atender a todos los aspectos de la actividad educativa, combinando equilibradamente conocimientos teóricos y prácticos mediante cursos y programas adaptados a las necesidades presentes y futuras de la sociedad dominicana.

Para realizar esta sagrada misión, el ISFODOSU ha decidido la realización de Pasantias de estudiantes como parte de los requisitos de graduación de sus programas académicos. Las Pasantias se las concibe como espacios de formación práctica orientados a poner al egresando del Instituto en vinculación real, directa, con la realidad educativa y a través de su directa incorporación, durante un semestre escolar, a los procesos pedagógicos en situaciones reales.

Tradicionalmente la pasantía ha sido implementada de poner en contacto al estudiantado con el mundo del trabajo, y por lo general se ha utilizado en la etapa final del proceso de formación profesional a efectos de que este pueda poner en práctica los conocimientos adquiridos durante su proceso formativo. En algunas universidades dominicanas se implementa esta modalidad, sobre todo en carreras relacionadas con las ciencias aplicadas como la medicina, negocios e ingenierías. En este documento se define la pasantia como un programa para la formación en servicio de los profesionales de la educacion.

### **8.13.2. Justificación**

La pasantía es una modalidad de la capacitación continua que reúne las ventajas de, (1) estar inscrita en el centro educativo, (2) identificar y promover las buenas

prácticas docentes y de gestión, y (3) apoyarse en la capacidad de los docentes de aprender unos de otros.

Los programas de formación en servicio desarrollados en el país han sido cuestionados en cuanto a su incidencia en el mejoramiento de las prácticas docentes. Aún cuando estos programas han mejorado la estima y las actitudes de los docentes, no han logrado impactar significativamente su desempeño profesional (González, 2001; Polanco, 2001). En una evaluación realizada por Valera (2001) en el marco de la Licenciatura en Educación Básica, las y los docentes beneficiarios señalaron ciertas debilidades de estos programas, asociadas a la desvinculación existente entre el diseño curricular y la práctica, a realidad y las necesidades del sector. La principal crítica tiene que ver con la poca pertinencia de estos programas, diseñados y ejecutados al margen de los contextos laborales de los maestros y las maestras participantes, con muy poca o ninguna vinculación con su práctica docente. Asimismo, se señala que estos programas de actualización no han contado, en la práctica, con el debido proceso de acompañamiento sistemático que retroalimente en los contextos laborales a las y los docentes. La pasantía, vista como modalidad de formación en servicio, supera estas limitaciones.

En la realidad educativa dominicana, como en muchas otras marcadas por la precariedad, el docente afronta un gran aislamiento profesional que limita sus oportunidades de formación permanente y desarrollo. Los elementos de este aislamiento pueden fácilmente ubicarse en la carga de responsabilidades familiares que deben asumir, la necesidad de trabajar múltiples tandas, las distancias entre el hábitat, el centro de trabajo y el lugar de formación académica. A la vez, nuestros educadores carecen del tiempo para participar de manera sistemática en actividades de actualización y en grupos de reflexión sobre la práctica.

La pasantía, al estar situada en el propio contexto laboral de los docentes, se constituye entonces en una estrategia importante, necesaria y viable para consolidar la formación permanente e incidir en el mejoramiento del entorno en el que trabaja el maestro. Actuaría como un espacio en el que se produce la reflexión y el intercambio entre colegas que habitualmente se manejan en medio del desinterés, la desatención y la rutina. La participación de un equipo de docentes, integrados unos como parte del centro anfitrión y otros en calidad de pasantes, generaría una dinámica de organización y de trabajo en equipo que, necesariamente, resultaría en riqueza para la institución y su desempeño.

La comunidad académica conoce que, tanto en el sector público como en el privado, existen buenas prácticas y experiencias que podrían ser tenidas como modelo; sin embargo, no son conocidas como tal, ni aprovechadas por el sistema educativo, ni por la sociedad en sentido general. La pasantía, una vez articulada su inserción en el sistema y adecuadamente definidas en el ámbito educativo, de seguro despertará el interés de las instituciones educativas modelo dispuestas a compartir con otros sus experiencias, para inscribirse como centros anfitriones. Desde el punto de vista de los docentes y gestores de centros anfitriones, la pasantía será un medio de elevar la estima profesional de su institución, en la medida en que se convierte en un reconocimiento a las prácticas e iniciativas que desarrolla. Para los docentes y gestores de centros pasantes, la pasantía será una oportunidad de crecimiento profesional en temas y aprendizajes relevantes para su práctica.

En síntesis, la pasantía enriquece la experiencia docente en los distintos niveles y ámbitos del sistema, constituye una excelente oportunidad de mejora para los centros educativos y distritos escolares que participen como anfitriones o pasantes, y abre una amplia vía para el avance del currículo y de la gestión, en la medida en que pueda generar un clima propicio a la difusión de ideas innovadoras y creativas.

### 8.13.3. Marco Conceptual

En la literatura sobre formación docente existe abundante información que fundamenta el potencial de la pasantía sobre otras modalidades de formación continua. En el artículo ***Modelos de Formación Permanente del Profesorado***, conocido y debatido en el Seminario Internacional de Sistemas de Formación Continua, realizado por el Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (INAFOCAM) en Noviembre de 2002, el Dr. Imbernón resumió en cinco categorías o modelos de formación permanente que sirven de fundamento teórico a las pasantías: (1) Formación Orientada Individualmente, (2) Observación/Evaluación, (3) Desarrollo y Mejora de la Enseñanza, (4) Entrenamiento, y (5) Indagación o Investigación. Al analizar la experiencia de la pasantía a partir de lo fundamental en cada uno de estos modelos, se advierte cómo aprovecha las bondades que contiene cada uno de estos. Veamos:

En la ***formación orientada individualmente***, la pasantía es una experiencia voluntaria diseñada y dirigida por el personal docente que opta por ella. Los maestros, técnicos y directivos planifican y dirigen su propio aprendizaje en función de una valoración de sus necesidades más sentidas.

En la ***observación/evaluación***, el personal docente es animado e incentivado por colegas que observan y valoran su actuación profesional. Esta es una estrategia fundamental pues los docentes, pasantes y anfitriones, que intercambian experiencias, utilizan los procesos de observación, evaluación y estimulación para aprender unos de otros. En este modelo, “la reflexión y el análisis son medios fundamentales para el desarrollo profesional”(LoucksHorsley y otros, 1987, citado por Imbernón, 2002).

En el ***desarrollo y mejora de la enseñanza***, los profesores se implican en tareas de ordenamiento curricular, diseño de programas y mejora de la escuela, como manera de resolver problemas generales o específicos relacionados con los procesos de enseñanza y aprendizaje o de gestión. Este modelo se fundamenta en que los adultos aprenden de manera más eficaz cuando tienen necesidad de conocer y dominar algo concreto o han de resolver un problema (Knowles, 1980, citado por Imbernón, 2002). Además, por estar próximos a las situaciones problemáticas, tienen una mejor comprensión de lo que se requiere para abordarlas y buscar soluciones. Asimismo, la pasantía cumple ampliamente con los principios de este modelo de formación para emprender, sistematizar y

compartir experiencias situadas en los propios contextos de trabajo, que de otra manera pasarían inadvertidas. Esta modalidad, bien implementada y organizada desde el INAFOCAM, tiene un gran potencial para fomentar la innovación en los centros educativos, pues posibilitará sistematizar los procesos de mejora puestos en marcha en sus respectivos contextos laborales.

En *el entrenamiento*, la pasantía asume que los docentes pasantes adquieren conocimientos y las habilidades 1.) por medio de la instrucción individual o grupal que organiza el centro anfitrión. Este modelo puede incluir exploración de la teoría, demostración de estrategias, prácticas de las mismas en situaciones de simulación, y asesoría en el lugar de trabajo” (Joyce y Showers, 1988, citado por Imbemón, 2002) En este modelo, el centro anfitrión es el que organiza la experiencia instructiva que sirve para desarrollar competencias en los docentes pasantes.

El de *indagación, o investigación* requiere que el personal docente identifique un área de su interés, recoja información y, basándose en la interpretación de los datos, realice los cambios que considere necesarios en la práctica. Imbemón (2002), citando a Ingvarson (1907) expresa que “la manera más eficaz de realizar la formación permanente es mediante el estudio de forma cooperativa por parte de los mismos docentes, de los problemas y temas que forman parte de su intento de realizar una práctica coherente con sus valores educativos. Los objetivos de este enfoque posibilitan un mayor control sobre lo que puede considerarse como conocimiento válido para los profesores”. La investigación y su consecuente acción se convierten entonces en una combinación estratégica clave para poner en práctica y sistematizar los procesos de cambio desarrollados al interior de las instituciones que se inscriban para compartir SUS experiencias.

Para la formación continua de los y las docentes, enfocada desde las múltiples perspectivas que articulan los elementos que inciden en ella, se propone una serie de principios que la fundamentan. Algunos de estos principios fueron planteados por González, (2002), en el referido Seminario sobre Sistemas de Formación Continua. Entre estos se destacan:

- **La Formación docente como proceso continuo**, El sistema debe articular la formación inicial y la formación continua de manera que sustenten el desarrollo de las competencias profesionales y personales de los docentes, a fin de que desempeñen el rol protagónico que se espera de ellos en su propio proceso de formación y aprendizaje.
- **La práctica profesional**, es el puntal que permitirá estructurar las propuestas de formación guiará la necesidad de estudios teóricos y promoverá el desarrollo de las competencias para aprender a lo largo de la vida.
- **El núcleo de la capacitación debe situarse en el contexto de cada centro educativo**, buscando promover la autonomía y la autogestión. Su diseño debe concentrarse en responder a las necesidades de una escuela y de su equipo docente. Las propuestas de formación surgirán entonces, principalmente, de los diagnósticos realizados y de las necesidades identificadas.

- **El aprendizaje de los estudiantes**, es el eje de la formación. Es por lo que se promueve asimilar mayores conocimientos sobre los contenidos curriculares, los alumnos y los procesos mediante los cuales aprenden.
- El docente, como adulto que aprende, **necesita partir de la práctica** para volver a la práctica en un proceso de cambio (Imbermón, 1994).
- La formación continua, en su intención de **provocar cambios, mejora e innovación en los individuos** y en el conjunto escolar, ha de ser planificada en consonancia con las necesidades del país, del sistema educativo y de los docentes.
- **Debe ser sistemática** desde el inicio y, a través del acompañamiento y las estrategias de diálogo y reflexión, mantener un elevado nivel de seguimiento que permita la evaluación de las prácticas como instrumento para acentuar las fortalezas y como punto de apoyo para superar debilidades o deficiencias.
- Se promoverá **el aprendizaje grupal e institucional** en el que el foco será el equipo docente y su centro educativo. Esto propiciará la creación de grupos y equipos de trabajo que se apoyen en la capacitación y reflexionen sobre su práctica.
- **La recuperación y sistematización de prácticas innovadoras.** Como consecuencia de un proceso de diálogo de saberes en el proceso de auto y mutua formación, se facilitará la recuperación, se fortalecerá la sistematización y se ampliará la divulgación de las prácticas exitosas e innovadoras.
- **Los recursos de alta calidad para el aprendizaje**, digital, electrónica, impresa, audiovisual, servirán de apoyo al desarrollo de la formación. Con
- Ellos se presentan los fundamentos teóricos del tema de estudio se propondrán actividades individuales y colectivas, como también sugerencias de textos de estudio para alcanzar los propósitos de aprendizaje.
- **El acompañamiento y monitoreo a la práctica educativa y a los espacios de reflexión producción personal y colectiva.**
- Este proceso posibilita la recreación de la práctica educativa, abre paso a la formación de comunidades de aprendizaje y apoya los procesos y los resultados de las experiencias de investigación e innovación. Permite la retroalimentación constructiva y fortalece la calidad humana y profesional de los docentes.
- **La Investigación.** La oferta de capacitación debe responder a necesidades reales detectadas por la investigación. Cuando la propuesta de capacitación sea diseñada el centro educativo es necesario garantizar estrategias y espacio; concretos de reflexión y estudio para los y las docentes, desde la propia práctica y para la recuperación del sentido de ella.

- **La evaluación** El sistema debe incluir los mecanismos de **su propia** evaluación, que proporcionen k información confiable sobre los programas exitosos y los no exitosos.

El ISFODOSU visualiza a los centros educativos de Nivel Básico y Medio como los escenarios por excelencia para la complementación de la formación práctica que requieren los egresandos de sus respectivos Recintos. En esa perspectiva, los centros que se seleccionen como anfitriones de los pasantes necesitan de una conducción y liderazgo con capacidad para animar las acciones cotidianas del centro y provocar los cambios e innovaciones, con la participación efectiva de sus actores.

La modernización del Sistema Educativo Dominicano requiere de la formación de los recursos humanos en las competencias necesarias para el desarrollo y la implementación del currículo en los diferentes niveles, grados y modalidades del sistema. Las pasantía como un programa de formación práctica de capacitación en la acción fundamentada en el intercambio de experiencias educativas significativas entre educadores de los centros y los estudiantes de los recintos del ISFODOSU.

#### **8.13.4 Objetivos**

Las Pasantías se las concibe como espacios de formación práctica orientados a poner a los egresandos de los respectivos Recintos del ISFODOSU en vinculación real, directa, con la realidad educativa y a través de su directa incorporación, durante un semestre escolar, a los procesos pedagógicos en situaciones reales. En ese marco, se asumen los siguientes objetivos:

- Promover el intercambio de experiencias y prácticas significativas entre el personal docente de los Recintos del ISFODOSU y el de los centros educativos del país, que al efecto harán las veces de anfitriones de los pasantes.
- Favorecer el desarrollo de prácticas pedagógicas y de gestión coherentes con los principios de la reforma educativa dominicana y con los enfoques curriculares vigentes.
- Desarrollar competencias en los egresandos de los Recintos del Instituto para evaluar y sistematizar sus prácticas pedagógicas.
- Promover la innovación en el sistema educativo y la difusión de buenas prácticas pedagógicas.
- Contribuir al fortalecimiento de los procesos de mejoramiento de la calidad al interior de los centros educativos
- Crear un clima de confianza en los directores y profesores de los centros educativos con respecto a la calidad y eficacia de los egresandos de los Recintos del ISFODOSU.
- Evaluar las competencias profesional y practica de los egresandos, en una situación real de trabajo.

- Fomentar la participación de centros educativos públicos y privados en la formación de sus docentes y personal técnico y administrativo

### **8.13.5 Estructura del Programa**

Para el cumplimiento de los objetivos mas arriba planteados, y en el interés de potenciar las competencias practicas de los egresados de los Recintos del ISFODOSU y de la mejora de los centros anfitriones de los pasantes, se ha concebido una estructura mínima que posibilite la realización de tales objetivos:

#### **Unidad de Pasantes del Recinto.**

Esta unidad es la responsable de gestionar y canalizar todo el proceso de pasantia de los egresandos del Recinto. Como tal habrá de establecer toda los marcos operativos específicos de relacionamiento entre el Recinto con los centros correspondientes. Ello implica la elaboración de los contratos e instrumentos básicos de formalización de las pasantias, los programas de formación y seguimiento, tanto de los pasantes como de los docentes y personal directivo de los centros anfitriones.

#### **Unidad de Vinculación del Centro Docente**

El Centro Docente o centro Anfitrión es el que asume su participación en el programa de Pasantia en su calidad de instancia receptora de pasantes de los Recintos del ISODOSU. La unidad de Vinculación del Centro organiza y canaliza los procesos de implementación de las pasantias en el plano local y asume la responsabilidad de la evaluación y seguimiento de las acciones que se ejecuten en el marco del Programa.

Además de la colocación y seguimiento a los pasantes, la Unidad de Vinculación coordinara con la Unidad de pasantes del Recinto, los aspectos referidos a las acciones de capacitación y asistencia técnica al personal docente y administrativo del centro Educativo. Eventualmente, los centros anfitriones de pasantes podrán optar por el Apadrinamiento Académico del Recinto correspondiente.

### **8.13.6 Contenido y Naturaleza de la Pasantia Profesional**

El programa de pasantía se diseña con el propósito de apoyar al estudiante en el desarrollo de capacidades para gestionar y desarrollar procesos educativos en la educación básica. Permitirá que el docente en formación estudie, evalúe y aplique las teorías sobre las mejores prácticas docentes.

Dicho programa implica una inmersión total gradual en una jornada escolar (matutina o vespertina) en un ciclo de un centro educativo durante el año escolar. La práctica en el centro educativo contará con el acompañamiento de un profesor / tutor del Recinto correspondiente. El estudiante en formación junto con el tutor seleccionará el centro educativo y el grado al que se integrará y realizará las coordinaciones de lugar con la

dirección y el docente con el que trabajará. Este proceso de pasantía tiene como requisito final la elaboración de un reporte escrito.

Algunas de las actividades que se pueden realizar durante la pasantía son las siguientes:

- a) El docente en formación podrá elegir un niño o niña de los grados en que está inmerso para realizar un estudio de caso que comprenda observaciones, entrevistas con familiares, revisión de su trabajo académico, entre otras actividades, que le permitan conocer el caso a profundidad, documentarlo y realizar una intervención pedagógica con el niño/a en cuestión.
- b) Realizar un perfil de desarrollo del ciclo en el que está inmerso y un proyecto de área adecuado a dicho perfil.
- c) Participar en sesiones con colegas y profesores, de revisión y análisis de prácticas reales grabadas del estudiante en formación.
- d) Una investigación-acción que le permita resolver una situación problemática del centro educativo. Documentar todo el proceso de investigación, desde la formulación de las preguntas, el proceso de recolección de informaciones y las intervenciones realizadas.
- e) Un portafolio que comprenda los productos realizados, así como todo el proceso reflexivo desarrollado en la pasantía
- f) Organizar los estudiantes en parejas y responsabilizarlos de los grados de un ciclo durante un periodo escolar con todo lo que ello implica.

### **8.13.7 Descripción y Etapas de la Pasantía Profesional**

La Pasantía Profesional procura la aplicar, de manera integradora, los conocimientos, habilidades y capacidades en intervenciones didácticas, participando activamente en los procesos educativos correspondientes a un nivel de estudio específico. La misma se administrará gradualmente en tres niveles de estudio.

En el primer nivel (un semestre académico), el pasante trabajará con las aplicaciones antes descritas correspondientes al Primer Ciclo del Nivel Básico;

El segundo nivel hará lo propio con el Segundo Ciclo del Nivel Básico,

En tanto que el Tercer Nivel de la Pasantía Profesional está orientado al trabajo con instituciones educativas del Nivel Medio

### **Responsabilidades del Centro Educativo**

- a) Seleccionarán, por consenso, los docentes interesados en realizar su pasantía en el centro educativo

b) Autorizarán la participación de los docentes para que realicen, durante el tiempo previsto, la visita de pasantía y lleven a cabo el programa de actividades diseñado en coordinación con la unidad de vinculación del centro anfitrión.

c) En los casos de eventos formativos de docente de su centro, en atención a los acuerdos y programas de trabajo establecidos con la Unidad de Pasantes del Recinto, coordinará la sustitución de los profesores durante los días que se ausenten del centro.

d) Creará una red de apoyo a lo interno del centro para desarrollar una política colaborativa de sustitución de acuerdo con la disponibilidad de otros docentes. Cuando la sustitución no pueda resolverse por esta vía, el director(a) gestionará la sustitución con personal externo y cubrirá los costos con recursos provenientes de las Juntas del Centro.

e) Evaluará los trabajos y practicas desarrolladas por el pasante y de los demás programas implicados en el protocolo de acuerdo.

f) Darán seguimiento a la aplicación de la experiencia en su centro, e involucrarán y motivarán a otros docentes a ponerla en práctica.

### **8.13.8 Compromiso de los pasantes**

1. Responsabilizarse de cumplir con el programa acordado por el Centro Educativo Anfitrión.

2. Preparar un portafolio que recoja una descripción de los procesos desarrollados en el centro anfitrión, en el que se incluyan los siguientes aspectos:

- Programa de la pasantía,
- cronograma,
- documentos estudiados,
- instrumentos de evaluación utilizados,
- reflexiones y comentarios auto-evaluativos del pasante en referencia a la práctica observada

3. Presentar, en un tiempo no mayor de 15 días, un informe escrito a la Unidad de Pasantes del Recinto, al Vicerrector Ejecutivo del Recinto, al Director del centro educativo y al Rector del ISFODOSU, el cual habrá de incluir los siguientes aspectos:

- Nombre de la experiencia observada.
- Centro de destino de la pasantía.
- Duración y fecha de salida y de regreso.
- Descripción crítica de la práctica observada y de sus aspectos más relevantes. Propuesta de aplicación de la Buena Práctica Educativa observada en su centro de trabajo.
- Llenar y anexar el formulario de Evaluación de la Pasantía a su informe.

