



Universidad del Azuay

Departamento de Educación Continua

Proyecto de Formación Permanente para los Docentes de la
Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca

Tesis previa a la obtención del Título de
Magíster en Docencia Universitaria

Autor: Dr. Róber de Jesús Sánchez Armijos

Director: Dr. Carlos Wilfrido Guevara Toledo, MSc.

Cuenca, Ecuador

2010

Dr. Carlos Wilfrido Guevara Toledo, MSc.

Profesor de la Universidad del Azuay y Director de Tesis

CERTIFICA:

Haber dirigido y acompañado al señor doctor Róber de Jesús Sánchez Armijos durante el proceso de elaboración de la tesis intitulada “Proyecto de Formación Permanente para los docentes de la Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca”, la misma que reúne los requisitos exigidos para el efecto.

Cuenca, 9 de febrero de 2010

Dr. Carlos Wilfrido Guevara Toledo, MSc.

Profesor de la Universidad del Azuay y Director de Tesis

DEDICATORIA

La presente tesis, que es una propuesta de formación, la dedico con singular afecto a la Universidad Politécnica Salesiana, para el servicio de los docentes. Para ellos fue pensada y elaborada. Para las instituciones y personas que deseen vivir la aventura de la capacitación y formación docente y de la persona. En especial para el Sistema Nacional de Educación a Distancia Monseñor Leonidas Proaño y para el Seminario Nacional Cristo Sacerdote.

Desde pequeño he sentido la presencia formadora de Monseñor Luis Antonio Sánchez Armijos. Este proyecto de vida le puede servir para su trabajo pastoral. Para los Hermanos Maristas, quienes me ayudaron a descubrir y a vivir la vocación de Educador, en las personas de los Hermanos: Ángel Pastrana Corral, Crescenciano González Alonso, José García García, Saturnino González Bajo, Esteban Sánchez Pardo, Mariano Morante Montes.

Con singular afecto para mis padres Ángel Leovigildo y Carmen Emperatriz, formadores al estilo de esta propuesta; para mis hermanos Mercy y Ángel Antonio. Para mi hijo Alexander Joel y sobrino Ángel Leonardo, que este trabajo sea un referente para sus vidas que recién empiezan.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad del Azuay, por la oportunidad de aprender más para Ser más y poder servir mejor. Al Magister Ramiro Javier Laso Bayas, por su oportuna y eficiente dirección de la Maestría. Al Dr. Carlos Guevara Toledo, por el acompañamiento permanente y eficiente como Tutor de la especialización y maestría, y Director de la presente tesis.

A la Universidad Politécnica Salesiana, por respaldar y apoyar este programa de Maestría. A las autoridades que me apoyaron en las entrevistas, a los colegas docentes y estudiantes de la Universidad por el apoyo en las Entrevistas, Grupo focal y Encuestas.

A mis familiares y amigos, por su comprensión y apoyo incondicionales.

INDICE DE CONTENIDOS

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Índice de contenidos.....	v
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
Introducción.....	1
Capítulo I.....	4
1.1 Los nuevos desafíos para el docente universitario.....	5
1.2 Un nuevo modelo de ser maestro.....	7
1.3 Características del perfil ideal del maestro en general.....	15
1.3.1 Autenticidad de Vida.....	15
1.3.2 Disposición permanente a la superación y al cambio.....	16
1.3.3 Idoneidad Profesional.....	17
1.3.4 Vocación para educar prospectivamente.....	17
1.4 Características del Docente Universitario.....	19
1.5 Perfil Ideal del Docente de la Universidad Politécnica Salesiana....	22
1.5.1 Un nuevo educador.....	23
1.5.2 Un educador que:.....	23

1.5.3	Un gestor académico.....	24
1.6	Propuesta Pedagógica de Paulo Freire.....	26
1.6.1	Historia.....	26
1.6.2	Metodología.....	27
1.6.3	Principios.....	27
1.6.4	Obras principales.....	28
1.6.5	Fundamentos antropológicos en la concepción educativa de Paulo Freire.....	29
1.6.6	Teoría y práctica en la forma del discurso de Paulo Freire...	30
1.6.7	Relación teoría-práctica y algunos conceptos nucleares de Paulo Freire.....	31
1.6.7.1	Concientización.....	31
1.6.7.2	Diálogo.....	31
1.6.7.3	Cambio.....	32
1.6.7.4	Teoría y práctica en el método de alfabetización.....	33
1.6.7.5	Repercusiones de la obra de Paulo Freire.....	33
	Capítulo II.....	34
2.1	Referencias teóricas para sustentar el perfil del docente de la Universidad Politécnica Salesiana en los campos: Humano, Psicopedagógico y Científico.....	35
2.1.1	Sistema Preventivo.....	35
2.1.2	El aprendizaje.....	38
	Enfoques del aprendizaje.....	39
	Leyes del aprendizaje.....	41

	Factores que estimulan el aprendizaje.....	42
2.1.3	La enseñanza.....	43
2.2	Aproximaciones al perfil real del maestro de la Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca.....	46
	Aprender a conocer.....	49
	Aprender a hacer.....	50
	Aprender a ser.....	51
	Aprender a vivir juntos.....	51
	Aprender a emprende.....	52
2.2.1	perfil humano.....	53
	Enfoque académico esencialista.....	54
	Enfoque humanista.....	55
	Enfoque tecnológico.....	55
	Enfoque socio re constructivista.....	56
2.2.2	Perfil científico.....	57
2.2.3	Perfil psicopedagógico.....	59
	Desarrollo afectivo.....	59
	Desarrollo cognitivo.....	60
	Efecto de Pigmaleón.....	61
	Humberto Maturana.....	62
2.3	Necesidades sentidas de los maestros en términos de capacitación.....	68
2.3.1	Docentes.....	68
2.3.2	Estudiantes.....	70
2.3.3	Administrativos.....	70
2.4	Lo que los estudiantes esperan de sus maestros.....	71

Capítulo III.....	73
3.1 Proceso Educativo y Psicopedagógico en la Educación Permanente	74
3.2 La formación permanente de los docentes.....	75
Etapas del proceso de formación.....	77
 Capítulo IV.....	 80
PROPUESTA DE FORMACIÓN PERMANENTE PARA LOS DOCENTES	
DE LA UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA SEDE CUENCA..	81
4.1 Proyecto de Formación Humana.....	81
4.1.1 Destinatarios.....	81
4.1.2 Cobertura.....	81
4.1.3 Duración.....	81
4.1.4 Finalidad.....	82
4.1.5 Propósitos.....	82
4.1.6 Misión de la Universidad.....	83
4.1.7 Dimensiones de la Formación Humana de la Universidad...	84
4.1.8 Realidad actual de la Universidad.....	88
4.1.9 Análisis de las cuatro dimensiones de la Formación Humana	92
4.1.10 Marco operacional del proyecto.....	108
4.2 Formación a nivel psicopedagógico.....	115
4.2.1 Profesores Principiantes.....	115
4.2.2 Equipos docentes de iniciación.....	117
4.2.3 Equipos docentes de consolidación.....	119
4.2.4 Jornada de presentación y evaluación de la experiencia.....	121

4.2.5	Esquema del proyecto de formación.....	122
	Conclusiones y Recomendaciones.....	123
	Conclusiones.....	124
	Recomendaciones.....	127
	Bibliografía.....	129
	Anexos.....	132
1	Entrevista.....	133
2	Grupo focal.....	134
3	Encuesta.....	135

RESUMEN

El catedrático es el que se ubica en el nivel más alto de la educación formal y, por tanto, la sociedad debe exigirle un mejoramiento permanente. La primera técnica y la herramienta sine qua non del maestro es la competencia en el campo científico-técnico en el cual se le encomienda introducir a sus alumnos. La mediación pedagógica es clave en su labor de acompañante de sus estudiantes.

La conducta del maestro, debería constituir la encarnación del imperativo categórico kantiano. La cualidad más importante de la cual debería armarse un profesor es aquella de la humildad socrática; de la duda metódica cartesiana y su entereza para derrumbar castillos y volverlos a empezar; de la sabiduría para reírse de sí mismo y, a pesar de todo, estar orgulloso de su condición humana. Este es el ideal de docente que proponemos a través del Proyecto de formación permanente.

ABSTRACT

The professor is the one that lies at the highest level of formal education; therefore, society should demand permanent improvement. The first *sine qua non* technique and tool for the professor is competence in the scientific-technical field in which s/he is assigned to introduce his/her students. Mediation is the key pedagogical tool for helping his/her students.

The professor's behavior should be the incarnation of Kant's categorical imperative. The most important qualities, which should be assumed by the professor, are the following: Socratic humility, Cartesian methodical doubt, his/her strength to tear down castles and rebuild them, the wisdom to laugh at him/herself, and, nevertheless, the pride of being a human. This is the ideal professor that I propose through the permanent training project.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis se sustenta en la necesidad de un proyecto de formación permanente para los docentes de la Universidad Politécnica Salesiana. Así fue concebido el tema durante la elaboración y aprobación del proyecto.

Durante el desarrollo de la tesis ha habido la necesidad de cambiar ciertos temas, de introducir otros, para que tenga una relación armónica y lógica como propuesta para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca.

El incluir a los estudiantes y al personal administrativo en este proyecto es fundamental, ya que el proceso de formación es sistémico, influye en los otros estamentos de la Universidad. Al enseñar el docente aprende dos veces. La vivencia y la práctica de valores se deben patentizar en todas las asignaturas, en la medida de lo posible.

La mediación pedagógica es una metodología aprendida en el transcurso de la maestría y puesta en práctica en el desarrollo de esta tesis. La mediación es un recurso valiosísimo en el proceso educativo con los jóvenes.

La tesis tiene 4 capítulos: El primer capítulo se refiere a la revisión bibliográfica, en relación al perfil general del maestro y particularmente del docente de la Universidad Politécnica Salesiana. En el segundo capítulo, a más de la revisión teórica que fundamenta el perfil del docente, me he ayudado de las entrevistas respecto a la

docencia universitaria para concluir en lo que significa ser maestro universitario para la Universidad Politécnica Salesiana. En el tercer capítulo se revisa también la teoría visualizando lo que las autoridades, docentes y estudiantes de la Universidad viven, piensan y desean en términos de Formación Humana y Psicopedagógica. El cuarto capítulo, que es el de la propuesta, –aunque toda la tesis es una continua propuesta- a nivel humano enfocamos la formación haciendo una revisión de la teoría, contenidos y la metodología a utilizarse para hacer efectivo este propósito entre los estamentos de la Universidad. He escogido una metodología empleada en la Confederación de Establecimientos de Educación Católica del Ecuador CONFEDEC para este tipo de formación. Queda el trabajo a los Equipos de Formación hacer las líneas de acción a trabajarse con los diferentes estamentos. A nivel psicopedagógico son dos aspectos a tomarse en cuenta: la formación de los profesores principiantes y la de los experimentados en docencia universitaria.

Esta propuesta es una Utopía. No existe educación sin utopía. Los grandes maestros, a través de la historia de la humanidad, han dado testimonio con su palabra y con su acción educativa que la utopía no es lo irrealizable y el puro idealismo sino que la denuncia de toda estructura deshumanizante y el anuncio de posibles escenarios de humanismo creciente. “la educación exige una vida de lucha, compromiso y esperanza”¹. De ahí que solo los utópicos pueden ser los portadores proféticos de esperanza.

¹ www.ciencia.vanguardia.es/ciencia/portada/p372.html

Esta propuesta de formación humana y psicopedagógica queda en manos del Vicerrectorado y Departamento Académico de la Universidad, para ser aplicada y vivida en la medida de lo posible en el seno de la Universidad.

El acompañamiento ha sido una constante durante esos dos años, a través del tutor. En mi caso particular ha sido el Dr. Carlos Guevara Toledo, el maestro que permanentemente ha orientado y acompañado en todo el proceso. Muchas gracias por el conocimiento, por el hacer y el Ser compartidos.

CAPÍTULO I

Los nuevos desafíos para el docente universitario

Un nuevo modelo de ser maestro

Características del perfil ideal del maestro en general

Características del Docente Universitario

Perfil Ideal del Docente de la Universidad Politécnica Salesiana

1.1 LOS NUEVOS DESAFÍOS PARA EL DOCENTE UNIVERSITARIO

Para nadie es un secreto que el mundo, la sociedad, el hombre están cambiando vertiginosamente, en todos los terrenos. Se trata de cambios en profundidad que afectan la esencia misma del ser y del vivir humanos. Una nueva cultura está surgiendo, con nuevos paradigmas, nuevos esquemas y hasta nuevas valoraciones, que le plantean al educador retos difíciles, hondos compromisos y nuevas tareas.

Su propia condición de educador lo obliga a sintonizar con cada circunstancia histórica, a coger el ritmo y el paso de sus transformaciones y a renovarse permanentemente para poder sintonizar con ellas.

La cultura actual se presenta con cierta visión del hombre, del mundo y de la realidad que nada o poco tiene que ver con la de hace 5 o 10 años. Los jóvenes de hoy son diferentes de los de antes. La misma condición antropológica ha cambiado, por efecto de un complejo mundo de circunstancias. Sin embargo, seguimos usando una pedagogía que dice más relación con lo ya hecho que con el futuro, nos dirigimos a una persona que ya no existe, a una familia que ha cambiado, a unos adolescentes y jóvenes que quieren algo distinto y piden nuevas formas de encararse con el mundo.

La nueva cultura ha trastocado muchos roles tradicionales, entre ellos el del maestro. Y se prevé que en los próximos años ese rol cambiará aún más radicalmente, pues la tendencia es a un modelo de educador que sea otra vez un maestro de vida –no un

mero transmisor de conocimientos- dentro del marco de una comunidad educativa y de una sociedad.

La evolución tecnológica y científica, tan enorme que lo que se debe enseñar en la universidad es imposible encerrarlo en una sola enciclopedia, apoyada en las máquinas, la robótica, los computadores, nos ofrece una forma de ver y sentir el mundo en la que la inteligencia y el desarrollo del hombre parecen orientados hacia un futuro imprevisible. Por eso se piensa que el estudiante de hoy no necesita tanto aprender sino “aprender a aprender”. Esto nos exige un cambio cualitativo en nuestra forma de concebir la educación, así como un esfuerzo enorme para adoptar estrategias y puntos de vista muy distintos a los nuevos planteamientos pedagógicos.

Por su parte, los educandos –especialmente los jóvenes, termómetros de cada generación- dan crecientes síntomas de inconformidad, y por medios diversos– desde la pasividad hasta la rebeldía declarada- reclaman un nuevo tipo de educación y de educador. No podemos refugiarnos en acusaciones falsas. Ellos tienen pleno derecho a manifestar esa disconformidad. América tiene el 41 por 100² de su población con menos de catorce años; de ello se deduce que el fenómeno “juventud” se hará sentir aún más en las próximas décadas. Y es legítimo y necesario darles presencia para que digan su palabra, o sea, para que vivan su experiencia humana al estilo juvenil.

La vocación educadora, siempre hermosa, nos aparece hoy con más incertidumbre que nunca. Por eso educar hoy le resulta tan difícil al educador convencido de que educar

² SÁNCHEZ, Mercy: Documento de Salesianidad, Casa Inspectorial Salesiana, Quito, 2003

es mucho más que transmitir saberes contruidos, convicciones impuestas o fórmulas científicas.

¿Quién va a ser, en el futuro, el protagonista de la educación: el hombre, el libro o la máquina?

¿Para qué son necesarios el hombre y la palabra viva en una cultura que tiene ya impresos todos sus saberes y que pronto los tendrá todos codificados en cifras e imágenes?

1.2 UN NUEVO MODELO DE SER MAESTRO

Cada día es nuevo en la historia y ofrece al hombre la posibilidad de re-nacer, de re-crearse y de re-comenzar. Privilegio humano éste, que le permite al hombre “ser” e “irse haciendo” al mismo tiempo, en la medida en que va comprendiendo cada vez mejor su vocación y las circunstancias en que debe realizarla.

Cada época es nueva, porque cada período histórico es una etapa inédita en el largo caminar de la humanidad: con rasgos propios, desafíos peculiares y exigencias específicas. Y evocamos a Machado: “Caminante no hay camino, se hace camino al andar”. También el educador “nace cada mañana”, se “re-crea” en cada aquí y ahora.

En esta crucial hora de la historia que es la nuestra, en respuesta a las actuales expectativas del mundo y a los nuevos paradigmas actuales, se van perfilando los rasgos de un específico modelo de “ser maestro ahora”. Se puede afirmar que está naciendo un “nuevo educador”. Esta aseveración no implica juicios de valor, ni entraña subestima de las formas como se expresó en otras épocas la vocación educadora. Simplemente afirmamos que está surgiendo una forma peculiar de vivir en nuestro aquí y ahora esta misión. En tal sentido, no podemos subestimar la importancia de la revolución silenciosa que se viene dando en el quehacer educativo.

Resulta un sarcasmo creer o afirmar que para enfrentar atinadamente los retos de las nuevas culturas, bastaría con una reforma pedagógica, basada en la transformación de los métodos, las estructuras y la organización del sistema. La educación no es cuestión de métodos y planes sino de personas. El problema de la acción educativa, desde el punto de vista del educador, se formula más en términos de ser que de hacer, más en términos de actitudes y de contacto personal que en términos de métodos y procedimientos. Las mejores técnicas fracasan cuando faltan las personas. Por eso, nuestra primera responsabilidad como educadores ha de consistir en esforzarnos por ser maduros antes que en poseer buenos métodos, muchos recursos o grandes planteles. Inversiones millonarias no alcanzarán nunca a formar un solo estudiante; pero un solo maestro, responsable de su misión, es capaz de formar a un sinnúmero de ellos. Se necesita dinero; pero la educación del ser humano no es un objetivo que se logra con dinero, sino con personas. No son los medios materiales, sino el entusiasmo y la vocación de los maestros, lo que transforma las caducas estructuras de un sistema educativo en piedras vivas de un proceso eficaz de ciencia, cultura y humanismo.

Ahora bien, son muchos los docentes que se encuentran insatisfechos de su trabajo, y en tales condiciones se hace imposible que transmitan la confianza básica que todo estudiante necesita para crecer como persona. La satisfacción personal del maestro es imprescindible para el buen funcionamiento de la universidad y para mejorar la calidad educativa, hoy más que nunca, precisamente por las difíciles circunstancias en las que debemos movernos. Si no hay satisfacción no hay entusiasmo, y si no hay entusiasmo la vocación se agota en sí misma. Tenemos que empezar, entonces, con un esfuerzo grande por redignificar y revalorizar la profesión docente, como un primer paso para que el maestro se valore a sí mismo y se entusiasme con el trabajo que realiza.

Por otro lado, la satisfacción profesional del maestro está ligada indisolublemente al hecho de que su actitud sea desempeñada más como una vocación o misión personal que como una forma de ganarse la vida. Y caben aquí varias preguntas: ¿Con qué criterios se seleccionan hoy los maestros? ¿Basta tener conocimientos en una determinada materia para considerarles capacitados para la enseñanza? ¿Es suficiente conseguir un título de profesor, de licenciado, de magíster para estimar que el sujeto es idóneo como educador?

El hecho es que haber cursado los estudios específicos para ejercer como docente no garantiza sin más la autenticidad de una vocación. Urge contar con personas que ofrezcan las suficientes garantías técnicas, morales y personales de que su acción será positiva para la formación integral del estudiante.

Educamos más por lo que somos que por lo que hacemos o decimos; más por lo que servimos, que por lo que mandamos; más por lo que arriesgamos que por lo que aseguramos. Las costumbres del que habla nos persuaden más que sus razones. Siempre ha sido así; podemos afirmar, por ejemplo, que maestros como Jesús de Nazareth, Sócrates, o Gandhi, formaron a otros más con sus costumbres que con sus lecciones.

La experiencia nos advierte que el niño no hace lo que decimos sino lo que nos ve hacer. Las palabras mueven, los ejemplos arrastran. Más que nuestras exhortaciones y consejos, son nuestras acciones y actitudes las que transmiten los modelos de conducta. Fue así ayer y lo sigue siendo hoy.

El educador sabe que ha perdido la hegemonía que antaño le otorgaba la sociedad como educador y formador del pueblo. Este papel ha dejado de pertenecerle y ahora está representado por otras fuerzas sociales que, como los medios de comunicación, actúan de manera más insistente y persistente sobre la conciencia de los individuos, influyendo en la mentalidad y condicionando su conducta. En este sentido, se puede decir que hoy día tiene más poder sobre las personas el periodista que el maestro.

Hasta ahora el educador había venido funcionando como un mero distribuidor de conocimientos. Hoy son muchas las fuentes de conocimientos (por ejemplo los medios de comunicación social, la computación, etc.) que con frecuencia ofrecen mensajes en conflicto con los de la escuela y con los del hogar, lo cual crea desajustes y desorientación en las nuevas generaciones, o son los mismos pero comunicados con mayor calidad técnica, lo que hace a los maestros aparentemente innecesarios. Por eso

se tiende a ver su papel principal como el de ayudar a los jóvenes a elegir entre las fuentes desordenadas de las informaciones para que, de alguna manera, aprendan a ordenarlas, a discernir lo que es o no útil en función de su crecimiento, a tomar decisiones para adaptarse a una civilización en perpetuo y rápido cambio.

Tenemos que dejarnos arrastrar por la locura de querer salvar de la muerte y la destrucción, aunque sea una estrella, una sola estrella, de las muchas que terminan varadas en las playas de nuestro quehacer educativo. No importa que no podamos transformar el sistema, no importa que la gran revolución con que soñamos se quede sin hacer: un solo hombre vale más que mil mundos, y si logramos hacer que siquiera un joven sonría feliz, y que feliz, se abra la vida, habremos triunfado y habremos cumplido la misión de educadores. El día en que lo entendamos, lo aceptemos y lo hagamos vida, nuestra educación reencontrará el camino.

Hoy son tiempos de exigencia y excelencia.

La nueva cultura viene marcada por un énfasis en la calidad total y la excelencia, o sea, un rechazo a la mediocridad en todos los campos. Y ello vale especialmente para lo que tiene que ver con lo educativo: si queremos ser aceptados en el mundo cultural naciente y formar a las nuevas generaciones para tan complejos escenarios, hemos de renunciar a lo mediocre, a lo banal, a lo superficial, y diseñar un modelo educativo para la excelencia. En un contexto cultural donde a todos se les pide apostar por lo óptimo, nosotros no podemos contentarnos con lo menos. Las razones son varias:

En primer lugar, por fidelidad a nuestros pueblos: ellos tienen tanto derecho a la excelencia como pueden tenerlo el Japón, o Estados Unidos o Europa. Pero esa excelencia nadie nos la va a regalar. Tenemos que bregarla, tenemos que lucharla, tenemos que trabajarla. Y en esa lucha la primera y principal responsabilidad es la de la familia y la de nosotros los educadores. Contamos con gente muy inteligente, con recursos increíbles, con maravillosas oportunidades. Hoy menos que nunca podemos darnos el lujo de desaprovechar un solo “gramo de inteligencia”, una sola neurona cerebral, un solo recurso humano o material.

En segundo lugar, porque a la universidad le corresponde la tarea, siempre sorprendente, de crear el futuro, formando a los hombres y mujeres que deberán hacerlo y gerenciarlo. Y ¿cómo podría hoy hacerse un futuro que no fuera un futuro desde y para el crecimiento, la superación, el avance, es decir, para la excelencia?

La primera opción educativa no puede ser por la universidad sino por la persona en su absoluta dignidad, en su individualidad, en su integridad y en la complejidad de sus derechos. Los discursos, los programas, las técnicas, los proyectos, ayudan pero lo que importa es la persona. Toda persona, cualquier persona. Porque la persona no puede ser nunca un instrumento ni un medio. Como aclama el poeta español León Felipe: “Nuestro oficio no es nuestro destino. No hay otro oficio ni empleo que aquel que enseña al hombre a ser un Hombre. El Hombre es lo que importa. El Hombre, ahí, desnudo bajo la noche y frente al misterio, con su tragedia a cuestas”³.

Surge el compromiso.

³ León Felipe, El Poeta prometeico. Del libro Ganará la luz, México, 1942.

Lamentablemente, los actuales son tiempos también de egoísmo insolidario: pareciera que los grandes valores sólo sirven para aderezar discursos pues, a la hora de la verdad, lo que cuenta es la ganancia o el lucro personales. Frente a esa enfermedad de la nueva cultura, debemos apostar por compromiso. Debemos vivir y actuar conscientes de haber sido llamados para ser, no apáticos funcionarios ni meros trabajadores de la educación, sino de jugarnos el todo por el todo, de no contentarnos con soñar un futuro mejor sino de bregar para hacerlo posible.

Cada día más acuden y acudirán a nuestras universidades adolescentes y jóvenes, golpeados por la vida, por la violencia de mil caretas, por el mal ejemplo, por la carencia de valores, y sobre todo por un deseo, abusivo e injusto desamor que como un cáncer está royendo lo mejor de nuestra juventud. A nosotros nos corresponde la tarea de devolverles la autoestima y la esperanza. Y esto exige amor, esfuerzo, sacrificio. Es decir, compromiso.

Es por eso que deberíamos empezar, como decía alguien, por educar a aquellos que saben leer muchos libros pero no saben leer el dolor de los hombres. Necesitamos con urgencia de un educador capaz de hacer de su vida diaria la magistral lección de la existencia humana. Un hombre cabal, enamorado de la vida y de su vocación, un hombre coherente, un hombre recto, un hombre con una jerarquía definida de valores, un hombre con vocación de salvador de estrellas como dice aquella hermosa parábola.

Cuentan que en cierto país, de hermosas y grandes playas, sobrevino una vez un espantoso temporal. Durante toda una semana, olas gigantes, de muchos metros de

altura, barrieron las playas, mientras furiosos vientos hacían temblar los acantilados. Y el domingo, de pronto, el temporal cesó, los vientos amainaron y las olas volvieron a ser juguetonas caricias en la playa. Pero sobre ésta habían quedado varadas millares, millones de estrellas de mar moribundas. Las gentes curiosas se amontonaban en la orilla, impresionadas por el espectáculo. Pero nadie hacía nada. Salió entonces un loco y como un desesperado comenzó a lanzar una por una las estrellas al mar. “Detente -le gritaron- es inútil. Son millones; por mucho que te apures no lograrás devolverlas todas al mar. Eso no tiene sentido”. El hombre se detuvo por un instante, pero luego, agachándose de nuevo, agarró otra estrella, la miró, y la lanzó al mar diciendo: “Para ésta sí tendrá sentido!”⁴.

Y ese es el sentido del compromiso. Se requiere de un educador que sepa apostar, sin condiciones, ni componendas, ni limitaciones culpables, por el hombre; porque el hombre es lo que importa. Es decir, por ese joven concreto, ese adolescente con rostro, ese joven con una historia, que la vida trae a las playas de su quehacer. Si el educador no las salva, se asfixiarán varados en las playas del sin sentido y el desencanto de este mundo inhumano que estamos construyendo.

Esta información sirve como introducción para el proyecto que pretendo emprender. Partir desde la concepción humanista de la persona y de la educación. La Universidad de acuerdo a su misión de formar buenos cristianos y honrados ciudadanos con excelencia académica y humana, necesita un cuerpo docente que cumpla con estas expectativas. Un docente cualificado en lo profesional (que domine el campo de su especialidad y se mantenga actualizado), en lo humano-cristiano y en lo

⁴ El poder de una visión, vídeo (resumen)

psicopedagógico. De tal forma que todos los educadores en la Universidad apuntemos a la misión de la Universidad Politécnica Salesiana.

Queremos un equipo docente que promueva y acompañe el aprendizaje de los estudiantes, desde la libertad y la mediación pedagógica, haciendo suyo el mensaje de Don Bosco: “para educar a un joven, hay que amarlo... y que se dé cuenta que es amado”. Caso contrario, el joven recibirá el conocimiento, las teorías, como las puede recibir de cualesquier medio o instructor superior, sin haberse conjugado el afecto, la empatía, la solidaridad. Porque, en resumen: “la educación es cuestión de amor” como lo señala Don Bosco.

La docencia universitaria es un espacio de interacción humana que junto con la investigación y la extensión le dan sentido a la universidad .

1.3 CARACTERÍSTICAS DEL PERFIL IDEAL DEL MAESTRO EN GENERAL⁵

1.3.1 AUTENTICIDAD DE VIDA

Los seres humanos seguimos más decididamente a los líderes que dan testimonio de vida, que son coherentes, que respaldan sus discursos con las actitudes. No hay

⁵ SANCHEZ, Róber: Ponencia: El Educador Católico frente a la reforma educativa y al tercer milenio, V Congreso Nacional de Educación Católica, Manta, 1999.

frustración más grande que tener que escuchar a alguien que no vive lo que predica. Nadie puede dar lo que no tiene. La autoridad del maestro o la maestra no radica en su nombramiento ni en su título, sino en su testimonio de vida e idoneidad profesional. La única educación que funciona es la educación con el ejemplo. Para educar en la práctica de valores, es requisito indispensable que el maestro viva esos valores. Para ello, hay que formarlos holísticamente, asumiendo su persona humana como una unidad en la que convergen el cuerpo, el alma y el espíritu. Si la formación docente al interior de nuestra universidad, no se dirige hacia estos tres componentes, resultaría utópico esperar maestros y maestras con autenticidad de vida. Al hablar de ética y educación, se manifiesta que la ética es un proyecto educativo y la educación, es un proyecto ético y los dos son un proyecto de vida en el que no se enseña lo que se sabe sino lo que se es, lo que se vive. Para hacer una reforma educativa, es necesario partir primero de una reforma de nuestra propia vida personal y profesional.

1.3.2 DISPOSICIÓN PERMANENTE A LA SUPERACIÓN Y AL CAMBIO

Si la educación debe caminar al compás de la ciencia y la tecnología, no se puede dar el lujo de ser maestro o maestra una persona que no lea, que no estudie, que no investigue, que no se prepare, que no se actualice y que no quiera cambiar. Para ello debe desarrollar sus destrezas del conocimiento, para que pueda continuar aprendiendo a lo largo de su trayectoria profesional. Los alumnos y alumnas suelen decir: ¿Cómo quieren que cambie yo, que me supere, si los maestros siguen siendo los mismos y no quieren cambiar?. La superación da como resultante el cambio.

Superarse quiere decir trascender, es decir, ir más allá de las fronteras de nuestra propia realidad.

1.3.3 IDONEIDAD PROFESIONAL

Para orientar con eficiencia y eficacia un proceso de aprendizaje, es indispensable poseer idoneidad profesional. Junto al dominio científico en las áreas de estudio de su competencia, tiene que haber en el docente la formación antropológica, pedagógica, psicológica y sociológica, adecuadas para garantizar una transferencia de conocimientos en clave de calidad. También es indispensable el dominio y aplicación de la informática, pues el mundo del próximo siglo será prioritariamente cibernético y hay que educar a los jóvenes para que puedan desenvolverse dentro de él. Debería reconocerse que el progreso de la educación depende sustancialmente de la formación y competencia de los docentes, así como de las cualidades humanas, pedagógicas y profesionales de cada educador o educadora.

1.3.4 VOCACIÓN PARA EDUCAR PROSPECTIVAMENTE

Cada maestro o maestra debe educar con la convicción de que, en su aula de clases y en la Universidad, puede haber en potencia: un Presidente de la República, un político, un profesional, un padre de familia, etc.

Cuando miramos a nuestros estudiantes como proyectos de profesionales, sabemos la altísima responsabilidad que implica educarles para que lleguen a ser lo que quieran ser, desde el respeto a su libertad. Eso es educar prospectivamente, es decir, modificar

las coordenadas del presente para avisorar y construir el futuro. Las manos de nuestros estudiantes son las manos del Ecuador en unos 5 años. Pueden ser manos destructoras y asesinas, o manos constructoras de un país mejor. Mucho depende de nosotros los maestros y maestras. Que hermoso es vivir la docencia como la arquitectura del presente y del futuro. Los jóvenes justifican nuestra misión docente y se merecen una educación de calidad, con maestros y maestras de calidad que les permitan ejercer su derecho de Ser. Los educandos no son responsables de los problemas de los maestros y, por lo tanto, no tiene por qué pagar las consecuencias.

Si tuviéramos unos maestros con esta caracterización, indudablemente la promoción y el acompañamiento del aprendizaje dejarían de ser una utopía y se convertiría en una hermosa realidad. Hay que trabajar sin descanso para lograr este perfil. Es preferible invertir muchas horas en capacitación y formación de la persona del maestro.

Don Bosco dice respecto a la educación lo siguiente⁶:

- La base de toda educación es cuestión de amor.
- Para educar a un niño y a un joven, primero hay que amarlo.
- Si quieres ser amado, ama. Quien es amado obtiene todo, especialmente de los jóvenes.
- Procura ser amado, antes que temido.
- Si quieres ser obedecido y respetado, hazte querer bien y da ejemplo.
- De la sana educación de la juventud, depende la felicidad de las naciones.
- La primera felicidad de un niño es saber que es amado.

⁶ SANCHEZ, Luis: Entrevista, diciembre 2002.

- No castigues jamás a un niño o joven por ningún motivo. Es tu responsabilidad de educador aplicarle una pedagogía preventiva del castigo.

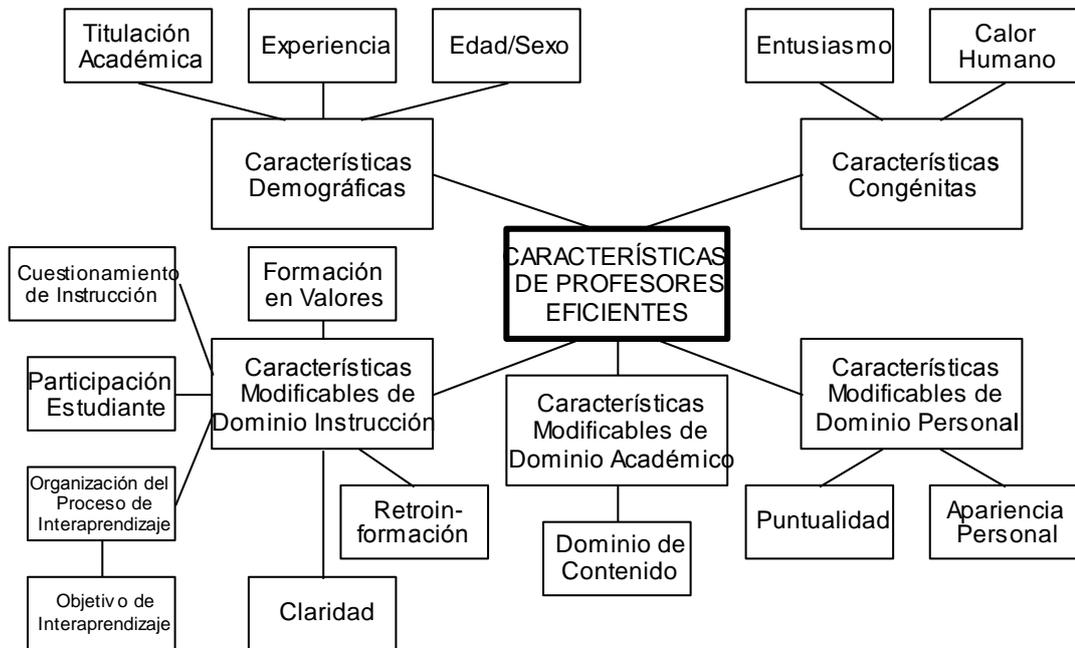
La sociedad es lo que la educación ha querido que sea y este rostro social tan ensangrentado de la actualidad es producto de una educación que deja mucho que desear. Solamente la educación transforma al ser humano, a la sociedad y le cambia el rostro a un país.

1.4 CARACTERÍSTICAS DEL DOCENTE UNIVERSITARIO⁷

A continuación, me permito presentar un cuadro con las categorías de características de Profesores eficientes. Las mismas que nos sirven de referente para toda institución educativa, en nuestro caso para la Universidad Politécnica Salesiana.

⁷ José Florencio Rodrigues Jr.: Manual para Formacao do Instrutor, Universidade Católica de Brasilia, 2002.

CATEGORÍAS DE CARACTERÍSTICAS



Una explicación breve de las cinco características que se proponen como ideales, para tenerlas en cuenta en el perfil del personal docente.

1. Características congénitas: Se realizan en la estructura interna del individuo: Sentimiento, comportamiento, constancia, motivación, entusiasmo.
2. Características demográficas: Proviene del contexto social del Profesor. Podemos decir: Titulación académica, edad y sexo, experiencia.
3. Características de Dominio Personal: Estas en cambio son susceptibles de ser modificadas: Estilo de vida, valores humanos, puntualidad, apariencia personal. Se identifica por ser afectivo.

4. Características de dominio académico: Es aquel individuo que conoce y domina la literatura, matemática, historia, etc. Además que no debe tener sólo el título académico sino también una post-preparación: cursos, participación activa y pasiva en congresos y seminarios, autoperparación, que investiga, que lee, que publica libros, etc.
5. Características de dominio de instrucción: Estas también son modificables. De deficientes pueden pasar a ser eficientes: Claridad, organización, planificación, evaluación.

Es decir un profesor eficiente debe poseer las características congénitas y demográficas necesarias e ir mejorando las características modificables en el proceso.

Estas 5 características generales de los profesores eficientes, están en relación con el Ideario de la Universidad Politécnica Salesiana, que es la brújula que orienta nuestro caminar docente. Me refiero al Ideario en este apartado y en los capítulos siguientes y me remito con frecuencia para justificar la necesidad de un proyecto de formación integral para el personal docente. El ideario nos da pistas para que el docente asuma su propio proceso de formación y auto-formación permanentes a fin de cumplir con las expectativas de la universidad y con el deber y la obligación para con nosotros mismos.

1.5 PERFIL IDEAL DEL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

En el apartado anterior revisamos las características de un profesor universitario eficiente. Las tres últimas: características de dominio personal, de dominio académico y de dominio de instrucción nos dan la certeza de que el perfil que propongo tiene su respaldo lógico: Un docente que posee ciertas características congénitas, propias, y también que adquiere otras que las va mejorando en el proceso de crecimiento como persona y profesional. Además, al inicio del siguiente capítulo, encontraremos el sustento necesario que apoya este perfil.

El educador es un elemento clave en el proceso educativo. Don Bosco a los nueve años tiene un sueño profético que marca su vida y su acción. Se encontró en medio de una muchachada colmada de necesidades y conflictos. Allí se le reveló este principio: “No con golpes, sino con la mansedumbre y la caridad”. “Es, ciertamente, más fácil irritarse que tener paciencia, amenazar a un muchacho que tratar de convencerlo; diría también que es más cómodo a nuestra impaciencia y soberbia castigar a los traviesos que corregirlos, soportándolos con benignidad y firmeza”⁸.

El sueño de Don Bosco se está haciendo realidad en las obras salesianas. La Universidad Politécnica Salesiana, en su Ideario Institucional nos propone un nuevo educador que haga suyo la máxima de Don Bosco: “La educación es cosa del corazón

⁸ Instituto de Pastoral de la Universidad Politécnica Salesiana, Prospecto, Cuenca, 2004

y todo trabajo parte de aquí”⁹. La Universidad cree en el proceso de liberación comunitaria al estilo del pensamiento de Paulo Freire. Me parece que se ha conjugado muy bien a Don Bosco y a Paulo Freire para hacer el perfil del educador salesiano de la universidad.

1.5.1 UN NUEVO EDUCADOR¹⁰

El proyecto opta por un educador que inserto en la misión liberadora del mundo, asuma con claridad, como meta de su acción, el ideal de iglesia. Educación, persona y sociedad que se proponen en este marco. Que tenga conciencia de que la educación es un proceso de liberación comunitaria en el que todos somos simultáneamente educadores y educandos. En esta línea nadie está exento de educar: Directivos, Administrativos, Auxiliares, Exalumnos. Miembros de la Familia Salesiana.

1.5.2 UN EDUCADOR QUE:¹¹

- Haga de la labor educativa su contribución concreta a la realización del Reinado de Dios en el mundo de hoy y una fuente de vida digna para sí y su familia.
- Se inserte corresponsablemente en la comunidad educativa entendida como sujeto social prioritario de la educación.

⁹ Instituto de Pastoral, OP.

¹⁰ Universidad Politécnica Salesiana, Ideario Institucional, Aprobado por el CS del 3 de febrero de 2000 Acta 12 resolución 060-00-02-03

¹¹ Ideario Institucional, OP.

- Más allá del puro conocimiento científico, asuma los objetivos, los contenidos, las metodologías, la evaluación y la forma de relacionarse con las personas, propios de un proceso pedagógico liberador.
- Viva en una permanente búsqueda y defensa de la verdad y de la ética, con la convicción de que esta es una tarea comunitaria que él debe animar.
- Con sensibilidad política y social oriente su trabajo a la transformación de la sociedad, participe en las organizaciones de profesionales de la educación, anime la organización de los diversos grupos de la comunidad educativa y se abra a otros grupos y movimientos que impulsen el proceso liberador.
- Atento a los retos de la realidad y solidario con la comunidad, ayude a la misma a encontrar alternativas a sus problemas y necesidades.
- Consciente de que la dignidad de la persona exige una eficaz defensa de la vida y la promoción de los derechos humanos, se preocupe por las condiciones necesarias para el pleno ejercicio de sus derechos.
- Convencido de que la educación es un proceso histórico y de conversión, cultive la disposición al cambio y a la formación permanente.

1.5.3 UN GESTOR ACADÉMICO:¹²

- Que procure cultivar confianza en los jóvenes.
- Utilice racionalidad en normas y reglas.
- De asistencia activa y cariñosa.
- Se presente ante el joven con sensibilidad pastoral.
- Que sea de acrisolada moralidad.

¹² Ideario Institucional, OP.

- Que manifiesta empatía juvenil y estima de valores.
- Que participe apoyando la línea del centro educativo salesiano al solucionar sus problemas.
- Que se integre a actividades de formación personal y grupal.

El docente está inmerso en un ambiente universitario, el mismo que está formado por las relaciones que se dan entre las personas, a través de su comportamiento, pero profundamente influido por las disposiciones internas y externas que regulan el ambiente de la universidad. Generalmente se habla del “ambiente que se respira” como aquellos comportamientos que promueven o dificultan las relaciones grupales. Estos comportamientos pueden ser sutiles, como miradas, gestos, posiciones corporales, etc., o más evidentes como agresiones, gritos, agrupamientos. La experiencia vivida en estos cuatro años en la Universidad me permite decir que el ambiente es favorable para vivir un proceso dinámico educativo donde se puede conjugar lo académico, lo humano, lo científico y la fe.

El perfil ideal del docente, propuesto por la Universidad Politécnica Salesiana, la Propuesta Pedagógica de Paulo Freire y las orientaciones de Humberto Maturana, sirven de base para armar el proyecto de formación, en el capítulo IV.

1.6 PROPUESTA PEDAGÓGICA DE PAULO FREIRE¹³

El hombre que dio luz a América Latina y al mundo con su pedagogía. Los aportes de Freire encajan muy bien en esta tesis. Queremos ser maestros universitarios y nos vamos a construir con el aporte de todos. En este caso, Paulo Freire nos ofrece una propuesta, digna de ponerla en práctica en nuestro quehacer educativo.

1.6.1 HISTORIA:

Paulo Freire nace en Recife, Estado de Pernambuco, Brasil, en 1921, donde completó su educación primaria, secundaria y superior. Fue profesor de portugués entre otros cargos, hasta que en 1961 conformó el Movimiento de Cultura Popular para adultos de Recife, para dedicar una gran parte de su vida a la Educación de adultos especialmente con los trabajadores. En la época de la dictadura militar, fue perseguido y exiliado en distintos países donde aportó con trabajos en educación: Chile, Nicaragua, Suiza, entre otros. A su regreso a Brasil fue profesor de la Universidad Católica Sao Paulo, donde por su trayectoria educativa recibió varios premios como: “Educación por la paz” otorgado por la UNESCO.

¹³ SANCHEZ, Róber: Texto Paralelo No. 1, Universidad del Azuay, 2002.

1.6.2 LA METODOLOGÍA:

- Paulo Freire, es el profesor de la pregunta y no de la respuesta, porque la respuesta la encontramos realizando la minga del conocimiento, y la búsqueda conjunta de respuestas.
- Es el maestro cuya mirada está dirigida a los ojos, porque allí se facilita la integración, amistad y confianza en el grupo, además permite la fácil comprensión de los textos.
- Es el maestro del diálogo frecuente, estudiante-maestro, para despertar el desarrollo.
- Es el maestro de la evaluación diaria.
- Es un revolucionario, que a través del conocimiento nos proporciona las armas para el combate y la transformación nacional.
- No enseña nada que no sea de interés entre los miembros del grupo.
- La educación tiene que ser liberadora de lo contrario no es educación.
- Enseña y aprende de la universidad de la vida.

1.6.3 PRINCIPIOS:

- La educación tiene que ser crítica para que produzca un cambio social
- La forma de pensar sobre la política es inseparable de nuestra manera de entender el mundo, el poder y la vida moral a la que aspiramos.
- La educación tiene que ser dialéctica en lo que educador y educando aprenden juntos, hasta alcanzar el perfeccionamiento.

- La educación tiene que ser teórico-práctica, puesto que el conocimiento nace de la acción.
- La educación en las áreas sociales han de ser eclécticas.
- La educación tiene que ser humanizante, con visión ontológica, que lleva al ser humano a ser protagonista de su propia historia.
- El hombre y la mujer son seres en una triple relación: con Dios (trascendente), con el otro y con el mundo. Una cuarta: consigo mismo¹⁴
- La esencia de la acción pedagógica es el AMOR Y LA AFECTIVIDAD.

1.6.4 OBRAS PRINCIPALES

PEDAGOGÍA DEL OPRIMIDO: Su aporte a la teoría dialéctica del conocimiento donde su mejor manera de reflexionar es pensar la práctica y retornar a ella para transformarla.

PEDAGOGÍA DE LA ESPERANZA: Basado en los principios; coherencia y tolerancia, respeto a los estudiantes sin manipularlos, actuando de acuerdo a sus concepciones teóricas.

PEDAGOGÍA DE LA AUTONOMIA: Que exige:

- Rigurosidad metódica: se enseña los contenidos y a pensar correctamente, eso implica no estar demasiado seguros de nuestras certezas.
- Exige investigación: enseño, busco, indago, me indago para comunicar la novedad.

¹⁴ Criterio de SANCHEZ Róber.

- Exige respeto a los demás: discutir con los estudiantes en las prácticas comunitarias.
- Exige criticidad: superación de la curiosidad.
- Exige ética y estética: decencia y belleza; comparar, valorar, intervenir, escoger, decidir.
- Exige buen sentido en la evaluación propia de la práctica educativa.
- Exige corposificación de las palabras por el ejemplo: exige riesgos, aceptación de lo nuevo, y la exclusión de cualquier forma de discriminación.

OTRAS: Cartas a Cristina, A la sombra del árbol de mango, Epistemología.

1.6.5 FUNDAMENTOS ANTROPOLÓGICOS EN LA CONCEPCIÓN EDUCATIVA DE PAULO FREIRE

- El hombre y la mujer están relacionados con lo trascendental, participan del Ser.
- El hombre y la mujer deben ir realizando su existencia.
- La Libertad la expresa a través de actos concretos, los cuales son creadores, recreadores y liberadores.
- El hombre y la mujer son seres intersubjetivos, relación tú-yo.
- El hombre y la mujer están llamado a ser más.
- El hombre y la mujer son seres de situación: La situacionalidad está relacionado a la persona con el mundo.
- Hombre y mujer, seres con conciencia: para pertenecer al mundo y al mismo tiempo colocarse fuera del mismo, depende de su intención.

- La praxis implica darle movimiento, emersión e intención, transformación, previa a la reflexión.
- Unidad dialéctica sujeto-objeto: inseparable, donde se desarrolla el principio de la liberación.
- Integración contra acomodamiento: el ser humano altera el medio de acuerdo a sus necesidades y exigencias, resultando su integración. Cuando se acomoda se reduce y se deshumaniza.
- Ser cultural: se dirige a la naturaleza para transformarla y humanizarla hacia la cultura.
- Hace historia: en el ahora sin un ayer ni un mañana porque los une en el hoy.
- Un ser dialógico: donde emplea la palabra con dos elementos claves reflexión y acción.
- Su vocación ontológica, ser más: por su búsqueda incansable dentro del mundo, para la humanización y liberación.

1.6.6 TEORIA Y PRACTICA EN LA FORMA DEL DISCURSO DE PAULO FREIRE

- Posibilita y denota una función, construyendo una teoría en la que interviene el lenguaje, el estilo, la estructura para la configuración de los textos para que adquieran un carácter típicamente oral y dialógico.
- Los escritos de Paulo Freire provocan un diálogo con el autor.
- Su escritura es un diálogo entre la acción y la reflexión que sobre ella realiza, a más del pensamiento y la acción, intervienen otros participantes: los destinatarios y los autores.

- Tiene la modestia para autocriticarse y para admitir críticas ajenas, todo esto lleva a tener seguridad de que no existen asuntos concluidos.

1.6.7 RELACIÓN TEORÍA-PRÁCTICA Y ALGUNOS CONCEPTOS NUCLEARES DE FREIRE:

Es una teoría dialéctica del conocimiento de raíces marxistas con la cual pretende superar el dualismo: sujeto-objeto; hombre-mundo; conciencia-realidad; teoría-praxis, porque la praxis es la forma humana de existir, porque al separar se caería en un verbalismo inoperante o en un activismo ciego.

1.6.7.1 CONCIENTIZACIÓN:

- Se apoya con el discurso del Obispo Helder Cámara.
- La concientización implica superar falsas conciencias, superar una conciencia transitiva ingenua, que implica una inserción crítica de la persona concientizada en una realidad descodificada, donde se desvela la realidad, por lo tanto la concientización no puede existir fuera de la praxis, de la acción-reflexión.

1.6.7.2 DIÁLOGO:

- El diálogo se da del hombre con el mundo, del autor con el lector, sobre todo diálogo entre educador y educando, para educarse conjuntamente mediado por el mundo.

- El diálogo ataca a la educación bancaria, del que sabe y del que no sabe, del que enseña y del que aprende, del que habla y del que escucha.
- La educación es diálogo, comunicación, entre sujeto cognoscente frente a un objeto cognoscible, con el diálogo se obtiene una educación recíproca.
- Los interlocutores son buscadores de nuevos conocimientos dentro de una realidad para transformarlos.

1.6.7.3 CAMBIO:

La educación nos tiene que llevar al cambio, puesto que toda pedagogía social tiene que ser políticamente comprometida con el cambio especialmente en las estructuras injustas.

- La educación de Paulo Freire y su pedagogía no admite neutralidad, peor ocultar o enmascarar la dependencia. Al contrario nos lleva al cambio social y mantener encendida la utopía del cambio.
- Los procesos educativos son un acto político apegados a una ideología que tiene que ser de justicia y libertad.
- Si la educación no es neutral tampoco tienen que ser neutrales los métodos, las técnicas o los instrumentos que se utilizan, sino que tienen que llevarnos al cambio y a la transformación social de la estructuras de muerte.
- La educación es crítica, denuncia, penetrando críticamente en la realidad de las estructuras deshumanizantes y opresoras.

1.6.7.4 TEORÍA Y PRÁCTICA EN EL MÉTODO DE ALFABETIZACIÓN:

- Sabe operativizar la teoría y racionalizar la práctica donde interviene la teoría, el método y la práctica.
- El método exige una aplicación contextualizada de la teoría en la realidad, respondiendo a sus propias necesidades de transformación y cambio.
- La alfabetización de adultos es una de las dimensiones liberadoras del hombre y la sociedad.

1.6.7.5 REPERCUSIONES DE LA OBRA DE PAULO FREIRE:

- La educación de adultos nutrida de teoría y praxis.
- La animación sociocultural, a la cultura popular y al desarrollo comunitario.
- Su gran aporte a la teología de la liberación.
- La aplicación de su método a los países del tercer mundo para la transformación.
- La concientización es un fenómeno humano en el tiempo y en el espacio que cambian los contenidos, pero no su sentido.

CAPÍTULO II

- 2.1 Referencias teóricas para sustentar el perfil del docente de la Universidad Politécnica Salesiana en los campos: humano, psicopedagógico y científico
- 2.2 Aproximaciones al perfil real del docente de la Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca
- 2.3 Necesidades sentidas de los docentes en términos de capacitación
- 2.4 Lo que los estudiantes esperan de sus maestros

2.1 REFERENCIAS TEORICAS PARA SUSTENTAR EL PERFIL DEL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA EN LOS CAMPOS: HUMANO, PSICOPEDAGÓGICO Y CIENTÍFICO

El objetivo de la presente tesis es hacer una Propuesta de Formación Permanente Humana y Psicopedagógica para los docentes de la Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca. Me permito incluir en este apartado la teoría recogida durante la maestría, en la investigación y en mi misma experiencia, para que tenga el sustento teórico necesario.

La Universidad tiene su campo de acción: Investigación, Docencia, y Vinculación con la Comunidad. En la docencia interviene fundamentalmente la persona del docente y la del estudiante. Por eso, lo que a continuación anoto, nos servirá de foco iluminador para luego proponer el perfil al que hago referencia, siempre en función del estudiante y acorde con la filosofía de la Universidad que a través del Sistema Preventivo Salesiano nos ofrece.

2.1.1 SISTEMA PREVENTIVO¹⁵:

Es una manera de ser y estar entre los jóvenes. El Sistema Preventivo es una concepción educativa inspirada y fundamentada en una amistad constructiva entre el

¹⁵ UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA, Prospecto 2004.

educador y el joven, basada en un amor sincero y personal, que se manifiesta y que se siente, que se traduce en compañía, diálogo, esperanza, confianza, trabajo educativo incansable y respeto.

El Sistema Preventivo nace de la experiencia educativa de Don Bosco, se desarrolla en la experiencia compartida de vida familiar, ambiente sereno, alegre y dinámico, proyectado hacia el futuro con un serio compromiso de vida social y cristiana. La vida de Juan Bosco, su acción, sus principios y orientaciones, nacidos de la práctica educativa con los chicos pobres y abandonados configuran el Sistema Preventivo.

El Sistema Preventivo concibe la pedagogía no como un recurso para salir del apuro sino para construir una vida hacia el futuro. Llega con anticipación, ocupa el sitio antes que otro y promueve el germen de bien que tiene todo muchacho. Anima la historia siendo profetas de buenas nuevas, no analistas amargados. Confía sin descargar responsabilidades, cree sin fiarse a ciegas, aprecia sin sobrevalorar, critica sin destruir. Siembra con tiempo la verdad, abre horizontes, muestra ideales, enciende voluntades. Deja huellas sin obligar a que otro la pise. Ama con libertad; con fuerza, no con poder; con entrega, no con posesión; con alegría, no con pensar. Sabe perdonar, crea simpatía, da el primer paso, acorta distancias. Tiene tres componentes básicos:

Razón: Es la pedagogía de la motivación (persuasión) y del diálogo (búsqueda). Una racionalidad madura y equilibrada del educador que le coloque al servicio del educando. Que sabe dar el porqué de las disposiciones y sanciones. Que forme el espíritu crítico con un sentido constructivo, sobre hechos vividos, juzgados y

valorados. Que es progresiva toma de conciencia de los condicionamientos que crean y comprometen el proceso de crecimiento integral del hombre. Que ofrece propuestas libres y promueve respuestas igualmente libres. Que expresa con realismo, a la medida y condiciones del joven para que este asuma un papel protagónico que tiene un aspecto abierto a su iniciativa y estilo personales. Que se concreta en la educación de un plan curricular flexible y sistemático, adecuado a los muchachos.

Religión: El Sistema Preventivo como concepción educativa cristiana procura armonizar el afán pastoral con la competencia educacional. “Formar buenos cristianos y honrados ciudadanos” al mismo tiempo. Una fe centrada en la persona de Cristo vivo, Dios y hombre, modelo de autenticidad, sencillez y fraternidad; único que salva liberando de todo pecado y sus consecuencias compromete a la liberación activa de sus hermanos. Poner de relieve la necesidad y belleza de la vida de fe. No obliga nunca. Actúa de manera que los jóvenes queden prendados espontáneamente de la vida de la gracia que es amistad con Dios, serenidad de consecuencia, justicia reconciliación y bondad con los semejantes.

Amor manifiesto: Es la pedagogía de la bondad y la amistad profunda que se concreta en un ambiente de familia y de fiesta cotidiana. De familia por la cercanía, la presencia animadora y la compañía afectuosa, cordial y simpática del educador con los muchachos. De fiesta cotidiana porque los muchachos se encuentran a gusto. La alegría brota del ambiente de familia y es consecuencia de la valoración psicológica del joven y de la valoración cristiana de la vida. Un amor auténtico, demostrado (que se den cuenta de ser amados) y cercano (amar las cosas que gustan a los jóvenes). Un

amor limpio, transparente, oblativo y generoso. Un amor incondicional que perdura a pesar de las faltas del muchacho y se manifiesta en la suavidad de los castigos.

Esto lo debe conocer el maestro. Esta es parte de la filosofía de la Universidad. Conocer y vivir la docencia al estilo salesiano, es lo que nos insinúan cada vez las autoridades de la Universidad. Además el maestro debe conocer el proceso de aprendizaje de la persona en general y del estudiante en particular. Conocer la Psicología del adolescente y del joven. Hay tantas teorías tantos autores existen sobre las teorías del aprendizaje. Me referiré a los representantes del constructivismo, sin desechar rotundamente a los otros. También a los humanistas como Humberto Maturana, que sintoniza muy bien con mi propuesta y a Paulo Freire, educador al que la Universidad hace referencia en su ideario, y que lo analicé en el capítulo anterior.

Una de las funciones del docente es el de la enseñanza, pero para llegar a ella debe conocer el aprendizaje, el cómo aprenden los estudiantes, el acompañamiento en el proceso educativo de los jóvenes. Por esa razón me referiré al aprendizaje y a la enseñanza universitaria.

2.1.2 EL APRENDIZAJE¹⁶

Como objeto del currículo, es la adquisición de nuevos comportamientos por parte del ser humano mediante la experiencia. Surge de necesidades o motivos que impulsan a la acción. Se produce en un proceso de comunicación de la persona con el ambiente con el que ésta interactúa en aproximaciones tentativas hacia el logro de los cambios

¹⁶ SANCHEZ, Róber: Texto paralelo No. 1, Universidad del Azuay, 2002.

deseados. Se expresa en la adquisición y modificación de comportamientos que, en muchas oportunidades, se pueden observar desde afuera¹⁷.

En la actualidad se produce una convergencia entre la psicología y la didáctica, las que tienden a situar al aprendizaje como la interacción entre la actividad material humana y la realidad circundante. Esta concepción supone un proceso de construcción permanente del conocimiento (constructivismo) en el que se elabora la información procedente de los conocimientos previos, el conocimiento de otras personas, la vivencia cotidiana y la propia realidad socio-cultural. Pero, el aprendizaje sería incompleto, si no tuviera en cuenta las motivaciones y los intereses del alumno.

ENFOQUES DEL APRENDIZAJE

Enfoque Holístico¹⁸: El aprendizaje significativo o vivencial y holístico poseen la cualidad de promover el compromiso total de la persona que aprende. En él, la persona participa no solo de la cabeza sino que tiene un significado intelectual, procedimental, volitivo y afectivo. Por eso el educador debe saber que para que se realice un verdadero aprendizaje, no debe olvidar esta unidad sustancial en la persona que aprende y en el proceso de aprender. El aprendizaje holístico centrado en la experiencia del que aprende es definido como aprender haciendo.... “Es el aprendizaje que se produce cuando se manifiestan cambios al nivel de juicios, sentimientos, conocimientos, destrezas y valores en una persona, como resultado de haber vivido un evento o una serie de eventos”... Estos cambios pueden producirse fuera y dentro de la clase.

¹⁷ SOTO, Viola: Diseño de cursos universitarios, Santiago de Chile, 1978.

¹⁸ La Psicología evolutiva en el aula, CONFEDUC, Quito, 1998.

Enfoque Humanista-Personalizado¹⁹: Consiste en un proceso de descubrimiento y autorrealización. En particular quien aprende libera su curiosidad, cuestiona y explora todo, reconoce y se adapta al cambio, sabe balancearse entre lo que sabe y aquello que se mueve, flota y deviene continuamente. Aprender es aprender a vivir como individuos en proceso dentro de las perplejidades del quehacer cotidiano.

Enfoque Progresista-Pragmatista²⁰: Se basa en el principio de la experiencia. Se origina en el proceso de reconstruir la experiencia por medio de la interacción alumno-docente.

La interacción tiene lugar entre la experiencia y el crecimiento interno del alumno.

Enfoque Social-Reconstruccionista: Se basa en el principio del diálogo. El diálogo es una conversación disciplinada que puede llevarse a cabo solamente en el ambiente motivante de una comunidad, que es el único agente de educación. En el diálogo los participantes se concentran en el objeto de análisis y cada uno participa según su conocimiento experiencial y entre todos tratan de ir descubriendo el significado del objeto de estudio. Este aprendizaje asume que se puede lograr la verdad y que cada participante es capaz de cooperar inteligentemente en la identificación de tal verdad.

Enfoque Tecnológico²¹: Proceso por el cual el individuo internaliza la formación manteniéndola disponible para futura utilización y aplicación, así mismo, como

¹⁹ Proyecto Multinacional de Capacitación para profesores de América Latina en el área de currículo, Caracas

²⁰ Proyecto Multinacional de Capacitación, OP.

aquellas destrezas de conducta que son necesarias para desempeñar las competencias actuales y futuras. Este proceso se desencadena, se desarrolla y se mantiene basándose en una programación sistemática de contingencias de refuerzo (condicionante) a la que el individuo es sometido en el momento de la instrucción.

Existen diversos tipos de aprendizaje, que el docente debe tener en cuenta, tanto para enseñar como para aprender:^{22, 23}

- Aprendizaje autodirigido
- Aprendizaje conceptual
- Aprendizaje experiencial
- Aprendizaje grupal y cooperativo
- Aprendizaje individual
- Aprendizaje latente
- Aprendizaje pasivo
- Aprendizaje permanente
- Aprendizaje por ensayo y error
- Aprendizaje prodecimental
- Aprendizaje social

LEYES DEL APRENDIZAJE

Hay ciertas leyes que rigen el aprendizaje, entre ellas se tiene:

²¹ Proyecto Multinacional de Capacitación, OP.

²² Proyecto Multinacional de Capacitación, OP.

²³ ABRIL, Mario: Manual de Educación a Distancia, Ediciones CRECERA, Quito, 1991.

- **Ley del efecto:** los alumnos tienden a aceptar y repetir aquellas experiencias que se le han sido satisfactorias.
- **Ley de la primacía:** los primeros encuentros con los alumnos son los más importantes y perdurables. Despiertan su interés, crean una necesidad y dan importancia al tema.
- **Ley del ejercicio:** lo que no se usa se atrofia o se pierde. Una aptitud que no se practica o una nueva información que no se usa se olvida en corto tiempo.
- **Ley de la intensidad:** el alumno recuerda por más tiempo aquella experiencia que haya sido emocionante, dramática, constructiva y que él mismo hay participado en su elaboración.

FACTORES QUE ESTIMULAN EL APRENDIZAJE

Motivación: Refiriéndonos al docente, intervienen tres elementos: 1. intrínseca, cuánto aprendo al enseñar. 2. extrínseca, corresponden a las bonificaciones, los honorarios. 3. Ser mejor persona, sentirse feliz haciendo felices a los demás.

Concentración: Es poner toda la atención posible sobre lo que se está estudiando. Para esto es recomendable alejarse de las cosas o personas que pueden distraer su atención: juguetes, música, fotos, etc.

Actitud: Es la disposición anímica positiva que se manifiesta exteriormente. El aprendizaje requiere de una actitud dinámica y participativa en la elaboración del nuevo conocimiento.

Organización: Es tener los elementos que se requieren para estudiar. Ser un estudiante organizado es aquel que sabe donde tiene la información del tema a ser

investigado, donde se encuentran los instrumentos de trabajo, sabe distribuir eficientemente su tiempo, etc.

Comprensión: Quiere decir cuando entienden el significado de algo, sus elementos, procesos y efectos. Cuando se logra sacar deducciones, se adquiere el sentido de utilidad del conocimiento y hasta se puede elaborar propias teorías.

2.1.3 LA ENSEÑANZA:

“El buen maestro enseña a aprender y ayuda a comprender”²⁴

La enseñanza es un proceso de orientación del aprendizaje que se desarrolla a partir de necesidades documentadas del alumno, la sociedad, el patrimonio cultural, con relación a objetivos conductuales susceptibles de ser logrados, que se definen de acuerdo a esa realidad y a la ciencia, arte y/o técnica que se enseña, considerando las limitaciones existentes y las aspiraciones expresadas con los fines de la educación. Se desenvuelve en etapas sistemáticas debidamente planificadas e implantadas, evaluadas y retroalimentadas persistentemente²⁵.

También se la considera como una actividad en que se transmite información de un modo tal que se vea verosímil assimilarla en el proceso de aprendizaje. Por una parte se da la transmisión de conocimientos que se basan en la evidencia de que dispone la humanidad en general y la comunidad de científicos en especial; en segundo lugar se proporciona una asistencia y ayuda al alumno para que su saber, sus opiniones y

²⁴ RODRÍGUEZ, Simón: Citado por Daniel Prieto, La enseñanza en la Universidad, Módulo 1, Primera edición, Septiembre 2000.

²⁵ SOTO, Viola: Desarrollo de modelos curriculares, Reproducciones Santana, Santiago de Chile, 1976.

actitudes se basen en la evidencia de que dispone él en particular. La enseñanza viene a ser la trasmisión de lo que es razonable aceptar como conocimiento universal, mientras se ayuda al alumno a ponderar lo que es razonable para él aceptar a la luz de su propia evidencia.

La enseñanza es un arte, porque exige el ejercicio del talento y la creatividad, pero es o debería ser una ciencia porque afecta a un repertorio de técnicas, procedimientos y habilidades que pueden ser estudiadas y descritas sistemáticamente y por tanto pueden ser transmitidas y mejorada²⁶.

La enseñanza provoca un aprendizaje. El docente no debe concebir su rol como enseñante solamente, sino como acompañante y mediador del aprendizaje y de la ciencia. Mucho se insistió en la Maestría sobre el acompañamiento y la mediación del aprendizaje (significativo). Me referiré rápidamente a la mediación:²⁷

El aprendizaje humano es un proceso personal de reconstrucción del conocimiento, mediatizado por factores sociales externos a la conciencia e internos en la misma. Según el principio del aprendizaje como proceso socialmente mediatizado, la responsabilidad de aprender es personal de cada sujeto: nadie puede aprender por otro. Sin embargo, este aprendizaje se realiza dentro de un contexto de interacción social en el que se dan procesos simultáneos de socialización e individualización. Y aquí juega un papel importante el maestro.

²⁶ VALLADARES, Irma: *Sicología del aprendizaje*, Universidad Técnica Particular de Loja, 1996.

²⁷ Instituto de Postgrado de la Universidad de Guayaquil: *Estrategias Psicopedagógicas*, 2001.

En relación con la categoría de proceso mediatizado, Vygotski afirma que: “la vida del hombre no sería posible si tuviera que valerse solo del cerebro y de las manos para relacionarse con la realidad, conocerla y transformarla. Estas acciones son posibles, dice sólo a través de instrumentos mediadores (conocimientos previos, lenguajes, signos, símbolos, instrumentos) que constituyen un producto social y que son dados por la cultura”²⁸

Al respecto, Daniel Prieto²⁹ nos habla del educador como mediador y nos ofrece algunas alternativas de mediación:

- La escucha
- La relación empática (de la que habla también Maturana)
- El ritmo
- La personalización
- La interlocución
- La comunicabilidad
- La apelación a la experiencia
- La coherencia

Daniel Prieto, cuando se refiere a la función del docente, nos señala algunas alternativas para educar. Ellas son:

- Educar para la incertidumbre
- Educar para gozar de la vida
- Educar para la significación
- Educar para la expresión

²⁸ Estrategias Psicopedagógicas, OP.

²⁹ PRIETO, Daniel: Módulo 1. OP

- Educar para convivir
- Educar para apropiarse de la historia y la cultura

2.2 APROXIMACIONES AL PERFIL REAL DEL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

La educación como proceso de formación humana supone la docencia como la acción conjunta entre el educador y el educando. Se trata de una relación interhumana que estimula el saber-saber, el saber-hacer, el saber-ser y el saber-vivir con los otros.

El accionar docente no se limita necesariamente al ejercicio oficial de la función ni a la posesión de títulos especiales.

Docente es una persona que gracias a su experiencia rica y excepcional y/o a sus estudios en un terreno específico, puede contribuir al desarrollo de otras personas que entren en contacto con él.

La Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca cuenta con 202 docentes, que se desprende en la siguiente clasificación: 21 Principales, 20 Agregados, 34 Auxiliares, 11 Ayudantes de Cátedra, 5 Administrativos con funciones docentes y 1 Salesiano y

110 Contratados³⁰. Los mismos se desempeñan como tales cumpliendo con los requisitos exigidos para el efecto. Actualmente el CONESUP exige el título de cuarto nivel. Son muchos los docentes que ya poseen este título y otros en buen número están en proceso de obtenerlo.

A pesar del escogitamiento que hace la Universidad, se escapan algunos detalles que conviene tenerlos en cuenta para mejorar en calidad humana y profesional. Me permito anotar algunos datos recogidos de las entrevistas y grupo focal hechos al personal docente y autoridades de la Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca, respecto al perfil real del docente.

Un maestro que tiene deseos de mejorar, de perfeccionarse y que asiste a los cursos de capacitación, pero que, a veces es defraudado porque no satisfacen sus expectativas.

Un maestro impotente ante el poder de los medios de información, que hacen generalmente todo lo contrario del proceso de formación que se da en el aula, convirtiendo al hedonismo, permisivismo, consumismo y relativismo, en los nuevos valores que la postmodernidad y el neoliberalismo pretenden vendernos a través de mensajes subliminales para insertarlos en nuestra cultura.

El docente universitario debe fundamentalmente ser persona, en la interrelación con los estudiantes universitarios. Es decir ser: acogedor, abierto, atento a las necesidades del joven.

³⁰ Archivos del Departamento Académico de la Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca, 2004.

Debe tener conocimiento de la parte sociológica, hay que preparar el terreno para poder sembrar conocimiento, sea de la índole que sea. De la parte psicológica, si no se prepara el terreno, se queda en conocimiento puramente teórico, no se entra al corazón.

Debe tener un comportamiento adecuado; esto es, que los estudiantes sientan que esta persona entra en ellos, no sólo para darles cosas, sino entrar al interior de ellos. Con ello se ayuda a que su comportamiento sea adecuado, no solamente entre ellos, sino también con la familia y su entorno. Al respecto Don Bosco nos advierte que hay que amar a los jóvenes y que ellos se den cuenta de que son amados.

¿Qué debería tener el docente? En la cabeza, debe tener inteligencia, conocimiento; en el corazón debería tener vocación (espíritu salesiano) y debe ser comprensivo y relacionarse con los demás; en las manos debería tener destrezas para desarrollar; y en los pies debería tener agilidad para plantear soluciones y caminar siempre adelante.

Y a este perfil vamos a apuntar. Un docente a carta cabal, con formación profesional, del conocimiento; con formación humana y salesiana; metodológica (psicopedagógica). Un docente dinámico, no estático, y en este sentido, la formación permanente es durante toda la vida, y es de responsabilidad primeramente del propio sujeto y luego de la institución a la que se debe y engrandece con su contingente.

Durante el desarrollo de la maestría, reflexionamos sobre el conocer, hacer, ser, vivir juntos y emprender. Postulados que propone la UNESCO y que los repetimos con facilidad en nuestro quehacer educativo. De la teoría a la praxis hay mucho trecho. Si

la educación persigue estos cinco postulados, es de entender que necesitamos un educador que puede servir de mediador pedagógico para que éstos sean una realidad en los estudiantes. Explico estos cinco postulados:

APRENDER A CONOCER³¹:

Este tipo de aprendizaje puede considerarse a la vez medio y finalidad de la vida humana. Como medio, consiste para cada persona en aprender a comprender el mundo que la rodea, al menos suficientemente para vivir con dignidad, desarrollar sus capacidades profesionales y comunicarse con los demás. Como fin, su justificación es el placer de comprender, de conocer, de descubrir.

Aprender para conocer supone, en primer término, aprender a aprender, ejercitando la atención, la memoria y el pensamiento. Desde la infancia, sobre todo en las sociedades dominadas por la imagen televisiva, el joven debe aprender a concentrar su atención en la cosas y en las personas.

Por otro lado, puesto que el conocimiento es múltiple e infinitamente evolutivo, resulta cada vez más utópico pretender conocerlo todo. Al mismo tiempo, la especialización no debe excluir una cultura general. En la actualidad, una mente verdaderamente formada necesita una amplia cultura general y tener la posibilidad de estudiar a fondo un pequeño número de materias. De un extremo a otro de la enseñanza, se deberá favorecer la simultaneidad de ambas tendencias, pues la cultura general, apertura a otros lenguajes y conocimientos, permite ante todo comunicar.

³¹ Informe de la UNESCO, La Educación encierra un tesoro, Editorial UNESCO, 1996

Encerrado en su propia ciencia, el especialista corre el riesgo de desinteresarse de lo que hacen los demás.

APRENDER A HACER:

Aprender a conocer y aprender a hacer son, en gran medida, indisociables. Pero lo segundo está más estrechamente vinculado a la cuestión de la formación profesional: ¿cómo enseñar al alumno a poner en práctica sus conocimientos y, al mismo tiempo, cómo adaptar la enseñanza al futuro mercado de trabajo, cuya evolución no es totalmente previsible?

No puede darse a la expresión “aprender a hacer” el significado simple que tenía cuando se trataba de preparar a alguien para una tarea material bien definida para que participara en algo. El dominio actual de las dimensiones cognitiva e informativa en los sistemas de producción industrial vuelve algo caduca la noción de calificación profesional, y tiende a privilegiar la de competencia personal. Cada vez con más frecuencia, los empleadores ya no exigen una calificación determinada que considera demasiado unida todavía a la idea de pericia material, y piden, en cambio, un conjunto de competencias específicas a cada persona, que combina la calificación propiamente dicha, adquirida mediante la formación técnica y profesional, el comportamiento social, la aptitud para trabajar en equipo, la capacidad de iniciativa y la de asumir riesgos.

APRENDER A SER:

La educación debe contribuir al desarrollo global de cada persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual, espiritualidad.

El desarrollo tiene por objeto el despliegue completo del hombre en toda su riqueza y en la complejidad de sus expresiones y de sus compromisos; individuo, miembro de una familia y de una colectividad, ciudadano y productor, inventor de técnicas y creador de sueños. Este desarrollo del ser humano, que va del nacimiento al fin de la vida, es un proceso dialéctico que comienza por el conocimiento de sí mismo y se abre después a las relaciones con los demás.

APRENDER A VIVIR JUNTOS:

Aprender a vivir con los demás. La historia humana siempre ha sido conflictiva, pero hay elementos nuevos que acentúan el riesgo. A través de los medios de comunicación, la opinión pública se convierte en observadora impotente de quienes generan o mantienen vivos los conflictos. Hasta el momento, la educación no ha podido hacer mucho para modificar esta situación. ¿Sería posible concebir una educación que permitiera evitar los conflictos o solucionarlos de manera pacífica, fomentando el conocimiento de los demás, de su cultura y espiritualidad?.

La idea de enseñar la no-violencia en la escuela es loable, aunque solo sea un instrumento entre varios para combatir los prejuicios que llevan al enfrentamiento. La actual atmósfera competitiva imperante en la actividad económica de cada nación y,

sobre todo, a escala internacional, tienden, además, a privilegiar el espíritu de competencia y el éxito individual.

¿Cómo mejorar esta situación? La experiencia demuestra que, para disminuir ese riesgo, no basta con organizar el contacto y la comunicación entre miembros de grupos diferentes (por ejemplo, en escuelas a las que concurren niñas de varias etnias y religiones). Si la relación se establece en un contexto de igualdad y se formulan objetivos y proyectos comunes, los prejuicios y la hostilidad subyacente puede dar lugar a una cooperación más serena e, incluso, a la amistad.

Parecería entonces adecuado dar a la educación dos orientaciones complementarias. En el primer nivel, el descubrimiento gradual del otro (pasando forzosamente por el conocimiento de uno mismo). En el segundo, y durante toda la vida, la participación en proyectos comunes cooperativos, un método quizá eficaz para evitar o resolver los conflictos latentes. Sin duda, este aprendizaje constituye una de las principales empresas de la educación contemporánea.

APRENDER A EMPRENDER:

Se pone en la práctica mediante la experimentación, nacida de la necesidad de realizar una acción encaminada a transformar la realidad.

El perfil científico es un componente valiosísimo en el docente y obviamente que para serlo debe dominar su área de especialización. Para enseñar Física, el docente debe conocer “Física”. La especialización, los postgrados en las diferentes áreas del

conocimiento nos ayudan a conseguir este objetivo. La Universidad sí está preocupada en este perfil. Además, en el momento de ingresar el profesional como docente, el escogitamiento adecuado tiene mucho que ver.

En cambio el hacer y el ser de la persona que mucho insiste la misión y visión de la Universidad, no se consigue con obtener un título de “Técnico”. Se lo obtiene mediante una capacitación adecuada en didáctica, metodología, pedagogía, sicología, y con una vivencia de los valores humanos y salesianos. Es el objetivo de mi propuesta, sintonizar con los ideales y con la preocupación institucional en cuanto a formación permanente, en estos dos casos, humano y psicopedagógico. Esto implica el cómo llegar a los estudiantes con el conocimiento y como ser más y mejor persona en este proceso de acompañamiento a los estudiantes.

Por las razones anotadas, mencionaré a continuación el perfil del docente a nivel humano, científico y psicopedagógico.

2.2.1 PERFIL HUMANO^{32 33}:

La calidad humana es una de las características del docente. Se entiende como el comportamiento que está por sobre los demás comportamientos ordinarios y pobres, con relación a los valores que se deben practicar en el diario convivir. Calidad humana también significa que desde el fondo del corazón le fluyen a una persona sentimientos altruistas para con el prójimo: el amor, el respeto, la consideración, la fidelidad la

³² SANCHEZ, Luis: Entrevista, diciembre 2002

³³ ABRIL, Mario: La inteligencia emocional, aplicada a la calidad humana y al éxito personal, EDIPCENTRO, Riobamba, 2000.

cooperación, el servicio, el buen trato. La práctica diaria de estos principios y valores es lo que da “calidad” a una relación. Un “buenos días”, “ por favor”, “tenga la bondad”, “muchas gracias”, “una franca sonrisa”, “un fuerte apretón de manos”,... son demostraciones de calidez en el trato, y sobre todo, son las puertas que abren hacia un diálogo franco y sincero, y por medio de éste, todos los problemas humanos del mundo podrían ser resueltos. Estas habilidades sociales le permiten a uno dar forma y sentido a la vida, inspirar a otros, prosperar en las relaciones humanas, persuadir, influir y convivir armoniosa y pacíficamente con los demás. Sobre esta base, las “habilidades o competencias sociales” maduran y se desarrollan con fluidez. La ausencia de éstas es lo que puede hacer que, incluso a las personas son brillantes intelectualmente, fracasen en sus relaciones apareciendo como “pesados”, “arrogantes”, “desagradables”o “antipáticas”. Por lo tanto, educar es, desde una perspectiva axiológica, incitar al hombre a la realización de valores y fomentar la actitud de apertura o diálogo con uno mismo, con el mundo físico y cultural, con los demás y con Dios. En este sentido, hay varios enfoques de la educación; me referiré a los más sobresalientes y que tienen relación con la opción educativa de la Universidad, subrayando el enfoque humanista.

Enfoque Académico Esencialista³⁴: Este enfoque concibe a la educación centrada en los contenidos de las humanidades y de las ciencias, desarrollando el potencial intelectual de los alumnos, prepararlos para desempeñar adecuadamente una profesión o carrera. A pesar de los aparentes cambios sociales tan frecuentes, la verdadera sustancia de la estructura social cambia muy despacio, mientras que los contenidos de las disciplinas cambian muy poco. En todo caso le tocará a un grupo de

³⁴ Proyecto Multinacional de Capacitación para Profesores de A.L. en el área de Currículo, Caracas.

expertos fijar los contenidos de la educación, dando mucha importancia al orden lógico y la organización del conocimiento. La tarea del docente es la de transmitir los conocimientos a los alumnos los cuales deben asimilarlos sin discutir su validez y sin analizar sus implicaciones.

Enfoque Humanista³⁵: La educación se concibe como la facilitación del cambio y el aprendizaje. La facilitación del aprendizaje como la finalidad de la educación es la manera como podemos desarrollar al ser humano que aprende, la manera como podemos aprender a vivir como individuos en el proceso. La disposición para el cambio, la confianza en el proceso más que en el conocimiento estático es la única cosa que tiene sentido como finalidad de la educación en el mundo moderno. La única persona educada es quien ha aprendido a aprender; quien ha aprendido a adaptarse y a cambiar; quien ha constatado que ningún conocimiento es seguro, que lo único que proporciona bases para la seguridad es el proceso de buscar conocimientos. Facilitar el aprendizaje es transformar a un grupo, incluyendo al facilitador, en una comunidad de gente que aprende: liberar la curiosidad, permitir a los individuos salir hacia nuevas direcciones según sus propios intereses; abrir todo al cuestionamiento y a la exploración, reconocer que esto está en un proceso de cambio.

Enfoque Tecnológico: Sobre la base de que el ser humano está totalmente determinado por su ambiente, para educar se tiene que llegar a controlar científicamente el ambiente de modo que podamos modificar oportunamente su conducta. El enfoque tecnológico redefine a la educación como una ciencia estableciendo la dinámica del proceso de aprender y diseñando programas que

³⁵ ROGERS, Carl: Citado por Fernando Peñaherrera en Seminario de Rectores del Sistema Nacional de Educación, Baños de Ambato, 2003.

garanticen eficiencia total, en el intento de modificar la conducta por medio de técnicas que aseguran la extinción de conductas indeseables y el esfuerzo de sus conductas deseables. Los programas de enseñanza, elaborados con el modelo skinneriano del refuerzo positivo operan efectivamente con instrumentación relativamente sencilla: sonrisas de aprobación, palabras de persuasión, incentivos y gratificaciones administradas oportunamente. La educación, en el enfoque tecnológico se concentra en los procesos de internalización de datos e información de recuperación y aplicación de esa información y en las destrezas de conducta necesarias para ejercer competencias en el presente y en el futuro.

Enfoque socio-reconstruccionista³⁶: es el proceso de hacerse críticamente consiente de la propia realidad hasta el punto de ser capaz de actuar efectivamente sobre ella para producir cambios políticos, económicos, tecnológicos, morales e intelectuales en la vida social de una comunidad o país.

Considerados estos enfoques, es importante que el maestro sea una persona con gran sentido humanista ya que si no tiene una buena educación y buena relación interpersonal es como estar viviendo a regañadientes. Es decir, el maestro es aquel que practique y posea lo siguiente³⁷:

- Vocación
- Constituirse en equipos según intereses o inclinaciones
- Humanismo
- Urbanidad
- Buenas relaciones interpersonales

³⁶ Terminología de la Educación de Adultos, UNESCO, IBEDATA, 1979.

³⁷ SANCHEZ, Luis: Entrevista, Vídeo, diciembre 2002.

A los jóvenes les gusta que les motiven primero y luego sí, están dispuestos a hacer todo aquello que los maestros consideren pertinente, por supuesto dentro del campo educativo y enmarcado dentro de la formación cristiana.

Es elemental que los formadores tengan iniciativa e incentiven a todos los integrantes de este proceso. El incentivo no de carácter económico, sino más bien: paseos, deporte, dinámicas, arte.

Los profesores universitarios deben educar con amor, amabilidad y sentido humanista; ya que sólo así los estudiantes, como efectos multiplicadores, podrán reproducir esta metodología de educar para la vida, como lo es la Formación Humana y que lo desarrollo en la propuesta del capítulo IV.

El docente de la Universidad debe tener buena relación con sus estudiantes, colegas, administrativos y autoridades.

2.2.2 PERFIL CIENTÍFICO:

El docente universitario es la persona que debe poseer un título de cuarto nivel. Así lo exige el CONESUP. El título de tercer nivel nos indica la especialidad del docente, en cambio el de cuarto nivel nos garantiza la especialización en un campo específico. Sin que ello signifique que el docente ya ha terminado su preparación científica. Sabemos que el conocimiento es ilimitado y mientras más acceso tenemos hacia él, nos damos cuenta que conocemos menos de su inmensidad. Anotaré lo que los especialistas

piensan al respecto de las teorías aprendizaje, entendiéndose como su objeto de estudio centrado en la adquisición de destrezas y habilidades, en el razonamiento y en la adquisición de conceptos.

Pavlov: Teoría del condicionamiento clásico, explica como los estímulos simultáneos evocan respuestas semejantes.

Skinner: Teoría del condicionamiento instrumental u operante, describe como los refuerzos forman y mantienen un comportamiento determinado.

Bandura: Describe las condiciones en las que se aprende a imitar modelos.

Piaget: Teoría psicogenética, describe la forma en la que los sujetos construyen el conocimiento de acuerdo al desarrollo cognitivo.

La Universidad invierte recursos en capacitación, en postgrados. Cabe mencionar que la especialización y maestría que estamos concluyendo, fue financiada el 50 % por la Universidad. Es digno de mencionar, felicitar y agradecer por estas iniciativas y otras que se dan al interior de la misma.

Consultados los archivos del Departamento Académico de la Universidad, constatamos que el personal docente de la Universidad es cualificado en lo técnico-científico. Así lo demuestran sus títulos y su dominio de las materias. En buen número, los maestros están siguiendo maestrías, terminando su carrera o siguiendo otra, por decisión personal y respaldo institucional. Para desarrollar este perfil, no tenemos una propuesta en el proyecto, sin embargo se recomienda continuar con los cursos y postgrados en el área de su especialización.

2.2.3 PERFIL PSICOPEDAGÓGICO:

Antes de anotar los resultados de la investigación, me permito sustentar la teoría del porqué necesitamos un psicopedagogo. Me referiré al desarrollo afectivo y cognitivo con Piaget, el efecto Pigmaleón, y anotaré también unas reflexiones de Humberto Maturana, desde su experiencia de la vida.

La cognición y la metacognición son los dos elementos importantes del proceso de aprendizaje, que el docente debe tener presente. La cognición comprende dos aspectos: el conocimiento disciplinar en sí, como producto de los procesos del pensamiento y del aprendizaje, y el conocimiento de los procesos cognitivos o del conocer, habilidades cognitivas como tales, que forman parte de la estructura cognitiva del sujeto³⁸.

El cognoscitivismo, tiene sus teorías de aprendizaje que se preocupan básicamente de la percepción, resolución de problemas, procesamiento de la información, estructura cognoscitiva y entendimiento³⁹.

DESARROLLO AFECTIVO⁴⁰

Uno de los mayores riesgos de la niñez es la falta de armonía en el desarrollo afectivo, dada su gran fragilidad, hasta el punto de que muchos especialistas insisten en el carácter decisivo e irrevocable de las experiencias afectivas en los primeros años de

³⁸Estrategias Psicopedagógicas, Instituto de Postgrado de la Universidad de Guayaquil, 2001.

³⁹ ROJAS, Alicia: Glosario de terminología educativa, Proyecto Multinacional de Tecnología Educativa, OEA, Monografía, Caracas, 1978.

⁴⁰ Diccionario de Psicología, Equipo de redacción PAL, 3ra. Edición, Edic. Mensajeros, Bilbao, 1991.

vida, ya que las impresiones fuertes en este terreno originan trastornos y traumatismos que modelan para siempre la conducta del hombre en su futuro.

DESARROLLO COGNITIVO

El desarrollo cognitivo no es consecuencia de la suma de pequeños aprendizajes puntuales, sino de un proceso de equilibración entre la asimilación y la acomodación en el proceso de aprendizaje. El resultado final de la interacción entre los procesos de acomodación y asimilación es la equilibración, la cual se produce cuando se ha alcanzado un equilibrio entre las discrepancias o contradicciones que surgen entre la información nueva que se ha asimilado y la información que ya se tenía y a la que se ha acomodado. Piaget, de acuerdo a las concepciones de su psicología y epistemología genéticas. Elaboró los estadios evolutivos del desarrollo de la inteligencia, en los cuales determinó las características intelectivas del sujeto y, consiguientemente, su nivel de desarrollo operativo para aprender⁴¹. Piaget, es, sin lugar a dudas la primera referencia importante del constructivismo. En la epistemología genética de Piaget se encuentra la primera formulación, científicamente fundamentada, sobre el carácter constructivo del conocimiento. Situado en el campo de la epistemología y de la psicología, la siguiente formulación a tenido gran repercusión en la pedagogía: “ el conocimiento no se da nunca en un sujeto pasible; la adquisición de conocimientos supone la ejecución de actividades del sujeto ”⁴²

Sin embargo, el aporte piagetiano de mayor incidencia en la educación ha sido su teoría de los estadios del desarrollo que se da según él, en un proceso escalonado de:

⁴¹ Estrategias Psicopedagógicas, OP.

⁴² SALAZAR, Manuel: El constructivismo en cuanto concepción psicopedagógica, CONFEDC, 1999.

Asimilaciones: cuando el individuo incorpora nueva información haciéndola parte de su conocimiento. Acomodaciones: hace que el individuo transforme la información que ya tenía en función de la nueva.

EFECTO DE PIGMALEON⁴³

Por lo general, detrás de cada joven apasionado por el conocimiento hay un maestro, un padre o una madre que cuando aparecieron las primeras preguntas, siempre ofrecieron alimento afecto y estímulo a cada una de ellas. Padres y maestros; resonantes con sus hijos y alumnos; y padres y maestros que creían en sus hijos y alumnos generando lo que ha llamado Terrasier (1992 y 1994) un Efecto Pigmaléon. Después que el psicólogo francés Jean Terrasier estudió durante un tiempo prolongado a niños a niñas de capacidades intelectuales muy superiores, encontró que estos niños y jóvenes no respondían propiamente a sus capacidades, sino a las expectativas que de ellos tuvieran los adultos cercanos. Si sus maestros creen que su alumno puede llegar muy lejos, llegará muy lejos, y si sus padres creen que el hijo no llegará muy lejos, entonces no lo hará. De aquí que se puede hablar de un efecto Pigmaleón positivo o negativo.

Extraigo lo fundamental de una entrevista hecha a Maturana⁴⁴ y que tiene que ver con la parte humana, biológica y psicológica del ser del educando y lo que el educador debería conocer.

⁴³ Revista [Educ@News](#), Año 1, No. 5, 2003.

⁴⁴ Tomada del Foro Electrónico "Grupal" de Buenos Aires.

HUMBERTO MATURANA

'Para mirar algo hay que soltarlo primero'

Humberto Maturana revolucionó el mundo de la ciencia con su teoría biológica del conocimiento, que afirma, entre muchas cosas, que no se puede hacer referencia a una realidad independiente del hombre. La epistemología de este biólogo chileno de años, lo ha colocado entre los constructivistas radicales como von Foerster, Piaget y von Glaserfeld. Sin embargo Maturana se califica a sí mismo como un determinista ciento por ciento.

Nos comenta: “Sobre dos experiencias de mi infancia que quiero relatar por las reflexiones a que ellas me condujeron. En una ocasión, cuando yo tenía once años acompañé a mi madre, quien era Asistente Social, Visitadora Social se decía entonces, en una visita a una familia de obreros del ladrillo, en lo que en esa época, 1940, era Punta de Rieles, al final de Macul. Allí llegamos a una vivienda que era un hoyo rectangular en la tierra con un techo inclinado, y en cuyo interior se encontraba una mujer tendida en el suelo, enferma, cubierta de harapos. Junto a ella estaba un niño, menor que yo. Al verlo pensé: 'Yo podría ser ese niño, pero no lo soy, y nada en mí justifica el que yo tenga una casa, pobre pero casa, que yo pueda ir al colegio y comer todos los días, y que este niño no. No es mérito mío, es solo un regalo de la existencia; nada de lo que tengo me pertenece y solo me cabe estar agradecido mientras lo tenga'. Esta experiencia cambió mi vida porque desde entonces viví en la conciencia de que la vida que uno vive es solo un regalo del que no cabe otra cosa que estar agradecido, y

las cosas buenas que uno viva no significan que uno sea mejor que cualquier otro que no las tenga y las cosas malas que a uno le pasan no significan tampoco que uno sea peor que otros que no las viven. Ese niño y yo éramos igualmente dignos. La otra experiencia que quiero relatar la viví en el patio de mi casa, junto a un árbol de flores lilas. Allí me encontré pensando: 'No me gusta obedecer. No quiero obedecer. Que debo hacer para no obedecer?. Si mi madre me pide que haga algo, tendré que hacerlo, no puedo decir que no, pero no quiero obedecer. Ah! ya se, lo que haré será tratar lo que deba hacer como mío, lo transformare en lo que yo quiero hacer, y gozare haciéndolo. Siempre? No! Cuando se me ordene algo que no quiera hacer mío, no lo haré, y viviré las consecuencias; Desde entonces nunca más obedecí, ni sufrí haciendo lo que no quería hacer”.

¿Cómo descubre uno en que emoción se encuentra el otro?

“Yo pienso que eso es fácil. Basta mirar sus acciones. Si queremos conocer la emoción del otro, debemos mirar sus acciones; si queremos conocer las acciones del otro, debemos mirar su emoción. Estas miradas solo son posibles en la medida en que no prejuzguemos lo que vamos a ver antes de mirar, y ese es un acto de sabiduría”.

¿Cómo aunar las emociones?

“La respuesta es en principio fácil. Uno puede encontrarse de dos maneras con la gente: desde la postura 'ustedes no saben y yo se', o desde esta otra postura 'ustedes saben todo lo que yo voy a decir, porque todo lo que les voy a decir tiene que ver con ustedes y conmigo'. En el primer caso, el 'ustedes no saben y yo se', puedo decirlo

explícitamente o simplemente estar en ese pensamiento y, por lo tanto, en una dinámica que crea distancia porque mi pretensión cognoscitiva constituye la negación del otro. Cuando eso pasa el otro entra en una dinámica emocional propia que sigue un curso discordante con el del orador. En el segundo caso, el 'ustedes saben todo lo que voy a decir.' abre la posibilidad de un coemocionar armónico porque parte de la aceptación de la legitimidad del otro o los otros.”

La Biología del Amor

“El amor es el dominio de las acciones que constituyen al otro como un legítimo otro en convivencia con uno. Uno se encuentra con otro y, o se encuentra en las acciones que lo constituyen como un legítimo otro en la convivencia, o no. A uno le pasa eso. También le pasa a uno que se encuentra con alguien en las acciones de rechazo, negación o indiferencia como algo que le sucede a uno porque sí, desde la nada. El suceder de la experiencia le pasa a uno en el fluir del vivir. Así como el vivir humano se da en el conversar, el emocionar le sucede a uno en el fluir del conversar, y esto tiene una consecuencia fundamental: si cambia el conversar, cambia el emocionar, y lo hace siguiendo el curso del emocionar aprendido en la cultura que uno vive y ha vivido. Es debido a esto el efecto terapéutico de la reflexión como un operar que lo centra a uno en su cultura y en lo fundamental de lo humano que es el amor”.

Ante todo, hay que aceptar su legitimidad; es decir, reconocer que lo humano no se constituye exclusivamente desde lo racional. Es cierto que lo racional es importante en el tipo de vida que vivimos, pero el primer paso para revalorar la emoción sería aceptar que entrelazado a un razonar está siempre presente un emocionar.

La enseñanza y el aprendizaje

“Ciertamente, basta mirar lo que le pasa al niño cuando uno lo acepta en su intimidad y legitimidad. Creo que esa es la experiencia más conmovedora que uno puede tener con un niño o con un animal. En el momento en que el niño acepta la mano que uno le ofrece, acepta la convivencia con uno, pero lo hace cuando esta reconocida su dignidad, no como una reflexión, sino como una acción que lo trata como un legítimo otro en la convivencia. Si vamos por la calle y le damos una patada a un perro que tiene miedo y no nos damos cuenta de su emoción nos muerde. Pero acercarse a un ser que tiene miedo sin reconocer que tiene miedo y sin respetar su miedo, es negar su legitimidad, y cometer un acto de ceguera. La única forma de encontrarse con un niño o con un perro es aceptando su "emoción", no negándoselo. Pero como acercarse a un perro con miedo? le hablamos, el perro está asustado y nos ladra. Le hablamos sin acercarnos demasiado; le hablamos y el perro cambia su emoción. Lo mismo ocurre con el niño. Si el niño se siente reconocido en su legitimidad, nos da la mano y en ese momento acepta el espacio de convivencia que le ofrecemos”.

Un alto porcentaje de enfermedades en el adulto es por falta de amor

“Y no solamente en el adulto. El organismo como sistema existe en una armonía o coherencia interna que se pierde cuando sus relaciones e interacciones dejan de ser congruentes con esta armonía. La negación del amor rompe esta congruencia y da origen a alteraciones fisiológicas que hacen posible procesos como alteraciones en la dinámica motora, endocrina, inmunitaria, neuronal, o tisular en general”.

“Vivimos una cultura que habla del amor pero lo niega en la acción. Esta es la cultura patriarcal europea u occidental a que pertenecemos. Esta cultura surge del encuentro de la cultura patriarcal indoeuropea que invade Europa cerca de 5.000 años antes de Cristo, y las culturas matrísticas existentes allí. En este encuentro, la cultura patriarcal invasora destruye o subyuga a las culturas matrísticas, y cuando las subyuga, lo matrístico queda relegado a la relación materno-infantil, mientras que lo patriarcal se desenvuelve en la vida adulta, en el mundo del patriarca. Esta dualidad es aparente en la educación que damos a nuestros niños. En la infancia los guiamos en la colaboración, el respeto mutuo, la aceptación del otro, el respeto por si mismo, el compartir y la legitimidad de la sensualidad. En el pasaje a la vida adulta los guiamos en la apropiación, la lucha, la negación del otro, la competencia, la dominación y la negación de la sensualidad valorando sobre todo la razón. Es decir, guiamos a nuestros hijos durante la infancia en la biología del amor, y en la juventud los guiamos a la biología de la agresión. así como el amor es el dominio de las acciones que constituyen a otro como un legítimo otro en convivencia con uno, la agresión es el dominio de las acciones que niegan a otro en la convivencia con uno. Los seres humanos de la cultura patriarcal europea vivimos permanente o recurrentemente en esta contradicción en nuestra vida adulta; aprendemos a amar en la infancia y debemos vivir en la agresión como adultos. Por esto el amor para nosotros se ha vuelto literatura o, lo que es lo mismo, una virtud, un deber, un bien inalcanzable o una esperanza. Para vivir en la biología del amor tenemos que recuperar la vida matrística de la infancia y para ello tenemos que atrevernos a ser nosotros mismos, atrevernos a dejar de aparentar, atrevernos a ser responsables de nuestro vivir y no pedirle al otro que de sentido a nuestro existir. Pero hacer todo eso, en verdad, no es

tan difícil si damos el primer paso recuperando nuestra dignidad al aceptar la legitimidad del otro, quienquiera que este sea. Si usted además me pregunta como se hace eso, yo diría: si vas por un sendero y se cruza una serpiente venenosa di: Ah, una serpiente venenosa, debo dejarla pasar! Si vas por un prado y ves una mariposa di: Ah, que bella mariposa, que hermoso como vuela de flor en flor! Si vas por la ciudad y ves un ladrón, y hay para ti la posibilidad de impedir su acción, impídela... es así de fácil”.

El docente es un ser humano que necesita ser o hacerse psicopedagogo para cumplir con los objetivos de su misión. Para entrar al corazón del estudiante hay que saber llegar a él, hay que conocer los métodos, procedimientos, estrategias. El maestro debe ser como la buena madre: hacer de cada clase una caricia. Que sea un verdadero mediador del conocimiento, y que éste sea hecho como amor.

El hecho de ser “Politécnica” la Universidad, ha conllevado a que la mayoría de sus docentes en un inicio sean “Técnicos” y no “Pedagogos”. En el proceso y durante estos diez años de existencia de la Universidad los mismos docentes con ayuda de la Institución han optado por una especialidad en docencia. Si bien es un logro y una ventaja, el conocimiento de la psicopedagogía hace falta en los docentes.

Como el personal de la Universidad no es el mismo todos los años, sino que se va incrementando, porque la Universidad crece a buen ritmo, es necesario que todos continuemos en el proceso de formación y capacitación, como se viene dando. El personal nuevo necesita otro tratamiento, diría de iniciación como lo propongo en el capítulo IV, y el personal antiguo, de consolidación. Pero todos aprendiendo y enseñando al mismo tiempo a ser mejores maestros.

Si tenemos un docente con estas tres características reflexionadas: científico, humano y pedagogo; estaríamos hablando de una planta docente de calidad y cualificado en todo sentido.

2.3 NECESIDADES SENTIDAS DE LOS MAESTROS EN TERMINOS DE CAPACITACION

Desarrollaré este tema en tres momentos, en virtud de las entrevistas realizadas. Lo que los maestros creen y sienten en términos de capacitación. Lo que los estudiantes estiman que necesitan sus maestros. Lo que el personal administrativo que está en contacto con los docentes opina.

2.3.1 DOCENTES:

Son varias las necesidades de los profesores de la Universidad. La labor fundamental que realiza el docente se relaciona con el ámbito de la docencia que al ejercerla se relaciona con la capacitación en el ámbito profesional, científico, de carrera, de área.

Otro componente de capacitación que requiere el docente es el que hace referencia al ámbito pedagógico. El cómo llevar adelante un proceso de formación, de aprendizaje y no de enseñanza de estos conocimientos para que sea el estudiante actor en su proceso de formación, y obviamente en el aspecto humano, a sabiendas de que esta

formación no solo es responsabilidad de la institución en la que el profesor se encuentra, sino que tiene su contexto que se origina en la misma familia, en la misma sociedad.

El docente requiere de una formación científica, profesional, para ser capaz de estar al tanto de las tecnologías que tienen un desarrollo muy veloz. Una capacidad y una posibilidad de poder interactuar el conocimiento con el estudiante. Estamos hablando de la relación psicopedagógica. Finalmente una capacitación y actualización en lo que concierne al aspecto humano. Esto se construye, es lo más delicado, lo más sensible. Está relacionado con todo lo que es el profesor en sus actitudes, en su forma de presentarse, de expresarse, su responsabilidad, puntualidad, honestidad, en el uso adecuado del tiempo. La honestidad frente a los estudiantes, frente a sus compañeros de trabajo, frente a la institución.

Un aspecto que conviene destacarlo es la necesidad urgente de capacitación sobre Evaluación. Hay muchos criterios de evaluar y de acreditar a los estudiantes. Se debe evaluar no sólo conocimientos, sino actitudes, el ser mismo del estudiante.

La capacitación psicopedagógica es prioritaria, ya que no sólo conviene dominar el asunto científico sino sobre todo afianzar la forma de llegar al estudiante, la forma de tratarlo, conocer los tipos de estudiantes que se pueden dar en una clase, la planificación y desarrollo de los contenidos.

Conviene destacar la capacitación a nivel humano, formación a nivel salesiano, de la preventividad. Entender mejor al joven.

La Universidad como institución, a través de sus diversas instancias está preocupada de estas necesidades.

2.3.2 ESTUDIANTES:

La esencia de la entrevista realizada a los estudiantes, indica que el docente esté en continua preparación, que no se quede con los títulos que tiene. A nivel de metodologías, para que les hagan participar más y mejor a los estudiantes y no les consideren solo como receptores. Que el estudiante sea el protagonista dentro de la clase.

2.3.3 ADMINISTRATIVOS:

Es criterio de los administrativos consultados a través de una entrevista, que la Universidad sí tiene una planta de docentes cualificados en lo profesional, pero que algunos carecen del aspecto pedagógico. El título de los docentes garantiza la parte científica. El ser excelente profesional no es suficiente, implica saber transmitir los conocimientos. La Metodología, la pedagogía y la psicología se deben tener en cuenta al estar con los estudiantes. En la clase ya no es el profesional solamente, sino sobre todo es maestro, que debe cubrir expectativas, dar apertura, contar experiencias y no solamente compartir la ciencia. En lo humano a veces se nota cierta distancia entre los docentes. Han sido excepciones, cuando se ha notado un trato inhumano con los

estudiantes -se refieren a las calificaciones-. Prieto diría que es una forma de violencia.⁴⁵

2.4 LO QUE LOS ESTUDIANTES ESPERAN DE SUS MAESTROS

El estudiante espera un nexo de amistad y de relación como personas entre el profesor y el estudiante. Don Bosco diría que el joven necesita darse cuenta de que es querido. A veces el docente desconoce este aspecto y cree que el estudiante necesita solamente aprender. Ya no es la época ni las condiciones en que alguien se dedique a enseñar y otro pasivamente a aprender. Podríamos compartir una experiencia vivida del docente con una experiencia vivida del estudiante, frente a una realidad de información que tenemos en diferentes medios. El docente no tiene la función de ser informador y el estudiante tampoco desea que solamente le informen ya que él se informa de muchas cosas y de muchas maneras, y posiblemente mejor que las que puede hacer el profesor.

El estudiante espera una relación afectiva a nivel personal que genere y que cree el ambiente propicio para así compartir alguna experiencia, hacer un análisis, una crítica, una síntesis juntos. Espera también crecer en el aspecto científico, profesional, de su carrera. Por lo tanto, un profesor honesto, coherente, que realmente piense en el rol de

⁴⁵ PRIETO, Daniel: La Enseñanza en la Universidad, Universidad del Azuay, Primera Edición, Cuenca, Septiembre 2000.

ser docente, le va a ayudar a llevar este conocimiento de la mejor manera. El estudiante espera que el docente sea coherente entre lo que dice y lo que hace.

También que sea ético en su trabajo. Que vaya al aula con una planificación, con una propuesta, con un método de trabajo, con una capacitación suficiente que le permita generar un ambiente propicio para conjuntamente crecer en conocimientos, en actitudes, en responsabilidades. Van a crecer como personas de manera integral.

El estudiante espera ser promovido en el ámbito académico, en lo personal, en lo social, en los espacios y roles estudiantiles. No solo de parte de los docentes, sino también del personal administrativo y de todos quienes hacen la institución.

A más de lo técnico-científico, el estudiante necesita un trato humano, justo, de amistad. Esto no implica que les regalen puntos o que les hagan los exámenes fáciles.

El acompañamiento es fundamental. Que sea compañero, amigo, humano. Con la suficiente capacidad de encontrarse con él, de hacerle preguntas, de solucionar sus dudas e inquietudes. Que lleguen al corazón de los estudiantes. Es más fácil tenerle confianza a un amigo e incluso la materia se asimila mejor cuando hay confianza. Primero la amistad y luego los conocimientos.

CAPITULO III

3.1 Proceso Educativo y Psicopedagógico en la Educación Permanente

3.2 La Formación Permanente de los Docentes

3.1 PROCESO EDUCATIVO Y PSICOPEDAGÓGICO EN LA EDUCACIÓN PERMANENTE

En la Universidad Politécnica Salesiana, se vive un proceso educativo permanente que a la luz del Sistema Preventivo Salesiano nos permite caracterizarnos con elementos que los menciono por ser más relevantes:

- **Amistad.** Ésta debe ser auténticamente humana.
- **Amabilidad.** Llegar al corazón del estudiante a medida de las posibilidades, como por ejemplo en los recreos, excursiones, deporte, etc.
- **Voluntad.** Cuando se tiene voluntad existe la facilidad para llegar al estudiante.
- **Comprensión.** Cuando al estudiante se lo comprende, él valora y acepta la educación que le imparte el maestro.
- **Racionalidad.** El maestro debe educar con total racionalidad para poder armonizar la relación maestro-estudiante de una manera afectiva y efectiva, produciéndose de esta manera una empatía entre el estudiante y el maestro.
- **Dimensión de fe.** Con este aspecto los estudiantes logran proyectarse hacia metas sublimes.

Este proceso se haría efectivo:

- Con una verdadera organización y sistematización.
- Siguiendo las instrucciones en sentido cíclico.
- A través de la capacitación de los maestros.

3.2 LA FORMACIÓN PERMANENTE DE LOS DOCENTES

Es la síntesis de un proceso educativo realmente comunitario, que busca integrar toda la actividad humana porque la supone siempre capaz de formación. La educación permanente al aceptar que todo educando es sujeto y autor de su propia educación incluye la experiencia de todos y exige de manera viva y eficiente⁴⁶.

Significa aprender a vivir, aprender de modo que el individuo sea capaz de absorber nuevos conocimientos durante toda su vida; aprender a pensar libre y críticamente; aprender a amar el mundo y tornarse más humano; aprender a desarrollar por medio de un trabajo creativo⁴⁷.

Surge de la necesidad de continuar aprendiendo durante toda la vida, tal como lo exigen tanto el cambio en los roles sociales que cada individuo debe desempeñar desde la infancia hasta la vejez, como también el crecimiento psicológico y los cambios que se den en las varias etapas de la vida. La educación permanente obedece a factores sociales, económicos, culturales y personales los cuales exigen la adquisición de nuevas destrezas, conocimiento y actitudes e implican tanto volver a aprender como abandonar cuanto se había aprendido anteriormente.

⁴⁶ TORRES, Rosa: Terminología de la educación, Instituto Colombiano par el fomento de la Educación Superior, Bogotá, 1978.

⁴⁷ FAURE, Edgar: Aprendiendo a Ser, UNESCO, Paris, 1972.

Es necesario estructurar un Programa de Formación Permanente⁴⁸. Tener un Proyecto a corto, mediano y largo plazo para la capacitación de los docentes de la Universidad.

Se debe enfatizar en los siguientes ámbitos⁴⁹:

- Actualización y capacitación permanente.
- Conocimiento profundo del área de especialización del docente.
- Dominio de la pedagogía y andragogía.
- Conocimiento y práctica de Formación Humana.
- Criterio de análisis, síntesis, flexibilidad y reflexión.
- Programación, organización y sistematización

El docente no es el común de los seres humanos. Debe tener características especiales.

Porque está manejando la vida, las ilusiones, las esperanzas de los jóvenes:

- Debe conocer a plenitud su Institución en: Estructura, reglamentos, lineamientos y políticas institucionales.
- Debe tener un conocimiento completo de su profesión y área de cátedra.
- Debe tener conocimiento y habilidad para aplicar la didáctica, metodología y psicología.
- Una persona muy humana. Preparada y formada en tratar seres humanos. Ser muy sensible.
- Gestor de nuevas metodologías, para llegar mejor al joven.
- Dominio de la parte humana, psicopedagógica y científica.

⁴⁸ MOSCOSO, Wilson: Entrevista, Julio, 2003.

⁴⁹ Grupo Focal con Personal Docente de la UPS Sede Cuenca.

- Comprometido con el carisma salesiano. Afinidad ideológica; es decir ser consecuente entre lo que dice y vive.
- Relación de cercanía y sencillez con el estudiante.
- Buenas relaciones interpersonales: apertura al diálogo, poderse comunicar, apertura al cambio.
- Ético.
- Capaz de adaptarse y asumir la filosofía de la institución.

ETAPAS DEL PROCESO DE FORMACIÓN

La formación se la puede plantear en tres etapas:

- **Inicial**, para los maestros nuevos.
- **Intermedia**, para quienes llevan cierto tiempo.
- **Permanente**, los que son fundadores y tiene clara la misión y visión de la Universidad.

Esto evitaría manejarse a niveles elementales que no cubren las expectativas de algunas personas.

Los destinatarios (los estudiantes) no esperan. Es Urgente la formación.

El docente debe programar su capacitación, ésta debe ser permanente y especializada. Esto es, a nivel de: Postgrados, Diplomados, Especializaciones dentro de las mismas áreas técnicas del conocimiento científico.

El grupo de docentes universitarios capacitados, se convertirá en agente multiplicador y modelo a seguir por parte de los demás compañeros.

Estamos manejando lo más lindo y lo más valioso que es la persona, el ser humano. Estamos manejando vidas y a esas vidas tenemos que tratar de darles ese gozo de vivir.

Los jóvenes y la ciudadanía en general de nuestro país nos piden, nos exigen que hagamos algo para realmente encontrar una nueva sociedad, una sociedad diferente, distinta, solidaria, libre, justa, que tenga y que busque siempre ese bien común.

Vale la pena mencionar que la Universidad dicta cursos de capacitación-formación al inicio de cada semestre, para todos los docentes y administrativos. Está preocupada también de la capacitación científica, técnica, humana, psicopedagógica. Invierte recursos para estas capacitaciones a nivel nacional e internacional. La Maestría y Especialización en Docencia Universitaria que estamos terminando fue una clara muestra de preocupación, apoyo y respaldo.

Es momento de invitar a otros compañeros a aventurarse en el proceso de la Especialización y Maestría en Docencia Universitaria. Creo que todos deberíamos optar por esta formación académica de cuarto nivel.

La Universidad cumple 10 años de vida. Es una de las pocas Instituciones de Educación Superior que ha crecido rápidamente. Esto hace que el personal apenas se conozca. Entonces el conocimiento intra-institución también es urgente.

Con este proyecto de formación humana y psicopedagógica lograríamos que cada uno de los profesionales de la Universidad demuestren que son diferentes, seres humanos honestos, solidarios, comprensibles. Esa sería la mejor forma de decir que nuestra Universidad es diferente.

CAPITULO IV

PROPUESTA DE FORMACIÓN PERMANENTE PARA LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA SEDE CUENCA

- 4.1 Proyecto de Formación Humana
- 4.2 Formación a nivel Psicopedagógico

4.1 PROYECTO DE FORMACIÓN HUMANA

4.1.1 DESTINATARIOS

El presente Proyecto está destinado a todos los miembros que conforman la Universidad Politécnica Salesiana, empezando ad-experimentum con la sede Cuenca, con los Docentes.

4.1.2 COBERTURA

El presente Proyecto tiene una cobertura a nivel nacional. La Universidad contempla las tres Sedes: Quito, Guayaquil y Cuenca. Empezaremos con la Sede Cuenca.

4.1.3 DURACIÓN

Dado el objetivo general del proyecto, así como el número y tipo de beneficiarios, el tiempo de duración del presente Proyecto es ilimitado. Serán las distintas formas de evaluación las que nos darán los datos necesarios para ir realizando los reajustes correspondientes.

4.1.4 FINALIDAD

Lograr una formación y un desarrollo integral de la persona, dentro del contexto de la fe y la vivencia de los valores humanos, cristianos y espirituales, para proyectarse al servicio de los demás mediante un testimonio de vida que defienda la vida.

4.1.5 PROPÓSITOS

4.1.5.1 GENERALES

- a) Desarrollar un Proyecto de Formación Humana tendiente a la formación humana, salesiana y cristiana, en el marco de la educación en valores, que responda a los requerimientos institucionales y de la comunidad educativa a partir de la realidad social y de las necesidades de los integrantes de la comunidad educativa, fundamentado en la Doctrina Social de la Iglesia y en los Valores propuestos por la Comunidad Salesiana.

- b) Contar al interior de la Universidad, con un equipo de personas que se encarguen del diseño, desarrollo y evaluación de las diversas actividades relacionadas con el Proyecto de Formación Humana.

4.1.5.2 ESPECIFICOS

- a) Diseñar y ejecutar armónica e integralmente acciones tendientes al desarrollo integral de la persona como sujeto de trascendencia.

- b) Impulsar la vocación del agente educativo para que proyecte su misión educadora y evangelizadora en el medio donde labora.

4.1.6 MISIÓN DE LA UNIVERSIDAD

La Misión de La Universidad Politécnica Salesiana es sembrar en su parcela educativa la semilla de la Buena Nueva a través de un proyecto de formación humana, que diseñe y desarrolle con los directivos, docentes y personal administrativo y de servicios, la práctica de la filosofía y de los valores humanos y evangélicos de su Patrono “Juan Bosco” que pide:

- a) Compartir la misión evangelizadora de la Iglesia, que propugna la fraternidad universal, privilegiando la justicia, la solidaridad y la formación de la gran comunidad de la Universidad Politécnica Salesiana.
- b) Trabajar a favor de los jóvenes pobres y de los más necesitados y ofrecer una formación y un desarrollo integral de la persona humana dentro del contexto de la fe, y la vivencia de los valores humanos, cristianos y espirituales.
- c) Amar al prójimo, en especial a los jóvenes más pobres y desposeídos, traducido en este afecto que equivale a hacer algo para alguien, pensando en su supervivencia, a cambio de nada.

4.1.7 DIMENSIONES DE LA FORMACIÓN HUMANA

Para el presente trabajo he adaptado las dimensiones que aconseja la CONFEDEC, para este tipo de proyectos. Desarrollamos cada una de ellas, como se puede ver en el mapa conceptual al final de esta propuesta. Las dimensiones son núcleos, de los que aparecen los principios, indicadores; y con el análisis del FODA, los círculos y las líneas de acción. Las dimensiones propuestas son las siguientes: samaritana, comunitaria, profética y santuario.

a) **Dimensión Samaritana.** Tiene por misión, en su apostolado educativo, el vivir y hacer vivir el espíritu de justicia, solidaridad y fraternidad en todos los miembros de sus comunidades educativas, a la luz del Evangelio.

b) **Dimensión Comunitaria.** Tiene como misión fomentar la justicia fraterna y la autoestima en servicio a los más necesitados para construir la gran familia de la fraternidad universal.

c) **Dimensión Profética.** Tiene como misión anunciar el mensaje del Evangelio ratificado con el testimonio de vida.

d) **Dimensión Santuario:** Tiene como misión encontrar lugares y tiempos para testimoniar la vivencia cristiana y la alegría de vivir en fraterna solidaridad entre todos sus miembros.

NÚCLEO 1: DIMENSIÓN SAMARITANA

PRINCIPIO:

Los docentes de la Universidad buscan, a través de la oferta de una educación integral de calidad rescatar la dignidad de las personas, especialmente la de los pobres, en el marco de la justicia social.

INDICADORES:

1. El personal docente de la Universidad practica en la convivencia diaria algunos valores, como la acogida, el respeto, la fraternidad, sirviendo especialmente a los más pobres.
2. Con una desinteresada entrega a su vocación docente, quieren ofrecer una educación de calidad a los más necesitados, para robustecer la autoestima de sus alumnos.
3. Colaboran con el ejemplo y la palabra para animar el proceso de superación de sus alumnos.

NÚCLEO 2º: **DIMENSIÓN COMUNITARIA**

PRINCIPIO:

Los docentes de la Universidad, seguidores conscientes de la filosofía de su Patrono, quieren formar un grupo solidario que propenda el servicio fraterno y que prefiera compartir y no competir.

INDICADORES:

1. Los docentes de la Universidad ayudan a formar una comunidad humana y cristiana con el testimonio de servicio fraterno y ejercen un apostolado educativo de orientación humana y salesiana.
2. Orientan y dan testimonio de amistad, compañerismo y solidaridad en la convivencia cotidiana para que los alumnos aprendan a compartir y no a competir.
3. Procuran solucionar conflictos y fomentan la unidad solidaria de los alumnos.

NÚCLEO 3. **DIMENSIÓN PROFÉTICA**

PRINCIPIO:

Los docentes de la Universidad buscan anunciar la buena nueva rescatando la dignidad de los estudiantes, especialmente la de los más pobres.

INDICADORES:

1. Los docentes de la Universidad enseñan a los alumnos a conocer y testimoniar los derechos que asisten a todos los ciudadanos iguales ante la ley y creados a imagen y semejanza de Dios.
2. Forman grupos, les orientan y acompañan para que vivan y socialicen estas iniciativas en las comunidades.
3. Les ofrecen diversas alternativas para conformar formas de convivencia fraterna y solidaria.

NÚCLEO 4. DIMENSIÓN SANTUARIO

PRINCIPIO:

Los docentes de la Universidad acompañan a las celebraciones que organiza la Institución, ayudan a organizarlas con responsabilidad, sintiéndose parte de ellas.

INDICADORES:

1. Colaboran para que las celebraciones sean bien programadas y cumplan con los objetivos propuestos.

2. Dirigen y orientan estas celebraciones y tratan de testimoniar con su ejemplo el júbilo de compartir fraternalmente estos encuentros.

3. Se sienten solidarios con los propósitos que se intentan obtener de estas celebraciones.

4.1.8 LA REALIDAD ACTUAL DE LA UNIVERSIDAD

Realizamos un análisis FODA de nuestra Universidad, con la colaboración del Departamento Académico de la Universidad. Los resultados son muy generales. Cuando se vaya a desarrollar el Proyecto hay que trabajar el FODA con los datos que obtengan y proporcionen los integrantes del Proyecto.

FORTALEZAS:

- Legalidad de la Universidad Politécnica Salesiana. Creada hace 10 años cuando existía el CONUEP y ahora inscrita en el CONESUP.
- Credibilidad y confianza en la calidad del servicio que brinda la Universidad al país.
- Cobertura nacional de la Universidad en el servicio en presencia y a distancia, sin distinciones ni exclusiones de ninguna naturaleza para los alumnos.
- Personal de la Universidad capacitado sobre la práctica del ejercicio de su función, con nombramiento de la Universidad y contratados para cada

- función, motivados hacia el cambio y con una actitud de servicio y superación, idoneidad profesional, responsabilidad y gran perfil humano.
- Gestión administrativa y académica abierta, democrática y consensuada, hasta donde le es posible.
 - Políticas administrativas, académicas, sociales y de formación humana debidamente sustentadas, planificadas y evaluadas.
 - Recursos materiales a disposición de maestros, personal administrativos y de servicios y estudiantes.
 - Egresados de nuestra Universidad, que luego de concluir con su tesis, ejercen con dinamismo y capacidad cargos públicos y privados.
 - Mediante gestión y autogestión se procura obtener y mejorar la infraestructura de las Sedes de Quito, Guayaquil y Cuenca.
 - Magníficas relaciones interinstitucionales con estamentos de la Iglesia, de la Comunidad Salesiana a nivel internacional, con el gobierno nacional y organismos seccionales y provinciales, ONGs, y otros.
 - Creatividad para presentar propuestas encaminadas a mejorar la calidad del proceso educativo.
 - Seguimiento sistemático al proceso educativo de cada una de las Sedes, de las Facultades, Escuelas.
 - Sensibilidad y solidaridad de apoyo institucional con el personal de la Universidad, y en especial con los estudiantes más necesitados, y con los docentes y administrativos que tienen alguna calamidad.
 - Paradigmas administrativos, académicos y operacionales que sistematizan el proceso educativo.

- Organización de la asociación de Empleados y Trabajadores de la Universidad Politécnica Salesiana -ADETUPS –
- Organización de la Federación de Estudiantes de la Universidad Politécnica Salesiana –FEUPS-
- Funcionamiento del Consejo Superior y Consejos de Sede.

DEBILIDADES:

- Presupuesto económico general e insuficiente para la Universidad en cada una de las Sedes. Por eso, el estudiante debe pagar una mensualidad, y aunque la pagan en forma diferenciada, deja de ser accesible a los más pobres.
- Poco interés del personal docente en temas relacionados con su formación humana, salesiana y cristiana.

OPORTUNIDADES:

- Apoyo de organismos nacionales, internacionales, Inspectoría Salesiana y comunidad en general.
- Apoyo administrativo, logístico y asesoramiento acertado de parte del Staff de la Universidad a través de eventos de planificación y capacitación.
- Relaciones entre las Sedes y posibilidades de participación con otras Instituciones Educativas en actos académicos, sociales, culturales y deportivos.

- Relaciones de amistad y de trabajo con autoridades nacionales e internacionales que favorecen y coadyuvan el desarrollo del proceso educativo.

AMENAZAS:

- La difícil situación económica en la que se desenvuelven buena parte de nuestros estudiantes.
- Medios de Comunicación, que hacen lo contrario del proceso educativo. No educan.
- La crisis de las Familias por la migración.
- El alcoholismo y la drogadicción y los problemas sociales.

4.1.9 ANÁLISIS DE LAS 4 DIMENSIONES DE LA FORMACIÓN HUMANA CONSIDERANDO EL FODA

NÚCLEO 1. DIMENSIÓN SAMARITANA

ANÁLISIS INTERNO

FORTALEZAS

1er. Círculo

Los docentes acompañan a los alumnos en este proceso y hacen suyos sus dificultades y éxitos.

2do. Círculo

Los docentes procuran dar un sentido a las prácticas de vivencia cristiana.

3er. Círculo

Los docentes orientan estas acciones con la experiencia que han adquirido de otros grupos con idénticas aspiraciones.

DEBILIDADES

1er Círculo

Los docentes no acompañan ni se preocupan por el seguimiento de sus alumnos.

2do Círculo

Los docentes no permiten la libertad y creatividad de los alumnos, sujetándoles a una disciplina imperativa o a un paternalismo exagerado.

3er Círculo

Los docentes no son creativos en las propuestas que ofrecen a sus alumnos y no realizan el debido acompañamiento

ANÁLISIS EXTERNO

OPORTUNIDADES

1er Círculo

Los docentes pueden seleccionar acciones en servicio de la institución, del hogar de sus alumnos y del entorno social en el que viven.

2do. Círculo

Los docentes disponen de una amplia bibliografía sobre estos proyectos de servicio social, que les puede ser útil para organizar y desarrollar eficientemente estas acciones, así como las oportunidades que ofrecen otras instituciones dedicadas a estas acciones pastorales.

3er. Círculo

Los docentes colaboran en la formación de grupos que buscan el bienestar de los alumnos y de la sociedad.

AMENAZAS

1er. Círculo

Los docentes desconocen la realidad social de injusticia y marginación social y no dan importancia a las acciones que intentan desterrar sus causas.

2do. Círculo

Los docentes no tienen capacidad de presentar la figura de Don Bosco como un modelo más atractivo y eficaz frente a la secularización de la sociedad.

3er. Círculo

Los docentes juzgan vanas sus acciones de servicio a los que necesitan porque sienten el rechazo de una sociedad plagada de antivalores.

LÍNEAS DE ACCIÓN

Tomando en cuenta el análisis anterior de los círculos, el grupo propondrá en forma consensuada las líneas de acción para cada uno de ellos. Por tratarse la propuesta para los docentes, sólo me referiré a este estamento, y sugeriré algunas temáticas. Se podría hacer también para el personal administrativo y de servicios, para las autoridades, para los padres de familia. Todo depende de la disponibilidad del personal.

Primer Círculo. Personalización o línea del umbral

- La Mediación Pedagógica
- Proceso de personalización

Segundo Círculo. Diálogo fe y cultura

- El Sistema Preventivo Salesiano
- Diálogo fe-cultura

3er. Círculo. Formación

- La persona humana
- La formación humana y salesiana

NÚCLEO 2. DIMENSIÓN COMUNITARIA

ANÁLISIS INTERNO

FORTALEZAS

1er. Círculo

Los docentes están dispuestos a trabajar con grupos de alumnos, de acuerdo a su profesión docente que les ha capacitado para este fin.

2do Círculo

Los docentes están dispuestos a fomentar estas relaciones de grupos y manifiestan interés en organizarlas y orientarlas.

3er. Círculo

Los docentes promueven en sus alumnos la decisión y el compromiso de ser constantes en estos grupos que promuevan y acompañen el aprendizaje.

DEBILIDADES

1er Círculo

Los docentes motivados son pocos y no disponen de tiempos oportunos para estas reuniones.

2do. Círculo

Los docentes no están convenientemente preparados para asumir estas funciones y organizarlas adecuadamente.

3er Círculo

Los docentes no ven dentro de la Institución una vida de familia.

ANÁLISIS EXTERNO

OPORTUNIDADES

1er Círculo

Los docentes conocen las experiencias que se realizan en otras instituciones, pueblos y ciudades para propiciar la unión de los individuos y de los pueblos.

2do. Círculo

Los docentes, por la experiencia que tienen en el manejo de grupos, pueden organizar en la Universidad a estos, y proyectarles al servicio de los demás.

3er Círculo

Los docentes pueden prepararse y actualizarse permanentemente asistiendo a los diversos cursos que se ofrecen con estos objetivos.

AMENAZAS

1er Círculo

Los docentes no tienen la capacidad de convocatoria ni hacen atractivas las reuniones, frente a otras que atraen y convocan a la mayoría de jóvenes.

2do. Círculo

Los docentes se sienten impotentes ante el bombardeo de los medios de comunicación social que pregonan el individualismo y la competencia.

3er Círculo

Los docentes se sienten desanimados ante una sociedad que desconoce el lenguaje de la fraternidad y propicia la competitividad como medio de superación, en detrimento de la comunidad.

LÍNEAS DE ACCIÓN

1er Círculo. Personalización o pedagogía del umbral.

- Propuesta pedagógica de Paulo Freire
- La comunidad y el espíritu de familia a la luz de la filosofía de Don Bosco

2do. Círculo. Diálogo fe - cultura.

- Doctrina Social de la Iglesia
- Proyección comunitaria de la Universidad

3er. Círculo. Formación.

- El acompañamiento comunitario
- La inserción del docente en la comunidad universitaria y en la sociedad

NÚCLEO 3. DIMENSIÓN PROFÉTICA

ANÁLISIS INTERNO

FORTALEZAS

1er Círculo

Los docentes están preparados para orientar a los alumnos en los valores humanos.

2do Círculo

Los docentes se preocupan por orientar a sus alumnos en su formación integral e integrada, a través de las asignaturas y del testimonio personal de vida.

3er Círculo

Los docentes seleccionan contenidos y actualizan métodos de enseñanza aprendizaje para llegar a los objetivos que propugna la Institución.

DEBILIDADES

1er Círculo

Los docentes no logran infundir en sus alumnos el interés permanente por su formación humana, porque sus métodos no son los más adecuados.

2do. Círculo

Los docentes trabajan solos sin la ayuda y colaboración de los directivos y de los demás compañeros.

3er. Círculo

Los docentes cuando evalúan a sus alumnos se sienten satisfechos de sus progresos académicos y no de su crecimiento espiritual.

ANÁLISIS EXTERNO

OPORTUNIDADES

1er. Círculo

Los docentes tienen una abundante literatura y centros de formación humana en donde pueden actualizarse para que su orientación sea fundamentada.

2do Círculo

Los docentes disponen de opciones oportunas para conocer los adelantos de la ciencia y la tecnología y aprovechar de ellas para que enseñanza sea más asequible.

3er. Círculo

Los docentes conocen la desacralización del mundo moderno y la urgente necesidad de recrear los valores para hacer realidad el mensaje de anunciar la Buena Nueva.

LÍNEAS DE ACCIÓN

Primer Círculo. Personalización o pedagogía del umbral

- El liderazgo. Se sugiere el Tema de la Paradoja⁵⁰

2do Círculo. Diálogo fe - cultura

- El anuncio y la denuncia del Profeta en el ámbito universitario
- La Teología de la Liberación

⁵⁰ HUNTER, James: La Paradoja. Un relato sobre la verdadera esencia del liderazgo, Barcelona, 1999

3er. Círculo. Formación.

- El docente como Líder y Profeta en la Universidad

NÚCLEO 4. DIMENSIÓN SANTUARIO

ANÁLISIS INTERNO

FORTALEZAS

1er. Círculo

Los docentes organizan con buena voluntad las diferentes celebraciones que promueve la Universidad para que tengan lucimiento y atractivo.

2do Círculo

Los docentes las organizan de suerte que se vivencien los valores humanos, religiosos y espirituales.

3er. Círculo

Los docentes preparan las celebraciones tanto sociales como religiosas.

DEBILIDADES

1er. Círculo

Los docentes no son creativos para realizar las celebraciones que promueve la Universidad con novedad y atractivo.

2do. Círculo

Los docentes no logran unificar la fe con la vivencia diaria.

3er. Círculo

Los docentes no logran infundir en los alumnos el significado profundo de estas celebraciones

ANÁLISIS EXTERNO

OPORTUNIDADES

1er Círculo

Los docentes pueden capacitarse permanentemente para cumplir con eficiencia su participación celebrativa.

2do Círculo

Los docentes pueden aprovechar de estas celebraciones para fomentar la celebración de la vida fundamentada en valores.

3er. Círculo

Los docentes pueden colaborar en este proceso para testimoniar la unidad de la Institución.

AMENAZAS

1er Círculo

Los docentes no se deciden a organizar ni a participar convencidos en estas celebraciones.

2do Círculo

Los docentes desconocen la obligación de estar unidos a la Iglesia local.

3er. Círculo

Los docentes no aprovechan y desconocen que en caso de ausencia del sacerdote, ellos pueden ayudar a estas celebraciones.

LÍNEAS DE ACCIÓN

1er. Círculo. Personalización o pedagogía del umbral

- Las celebraciones como medio educativo en la práctica de valores
- La persona como Santuario

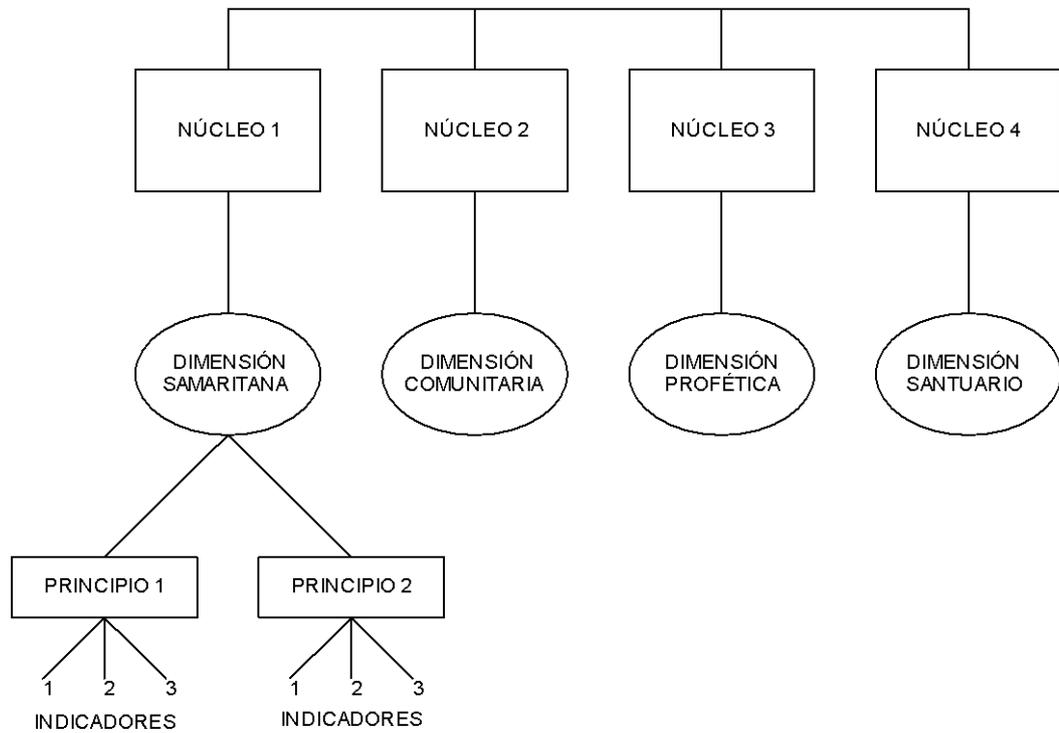
2do. Círculo. Diálogo fe - cultura

- La construcción de la universidad fundamentada en valores
- Monseñor Leonidas Proaño y la Educación

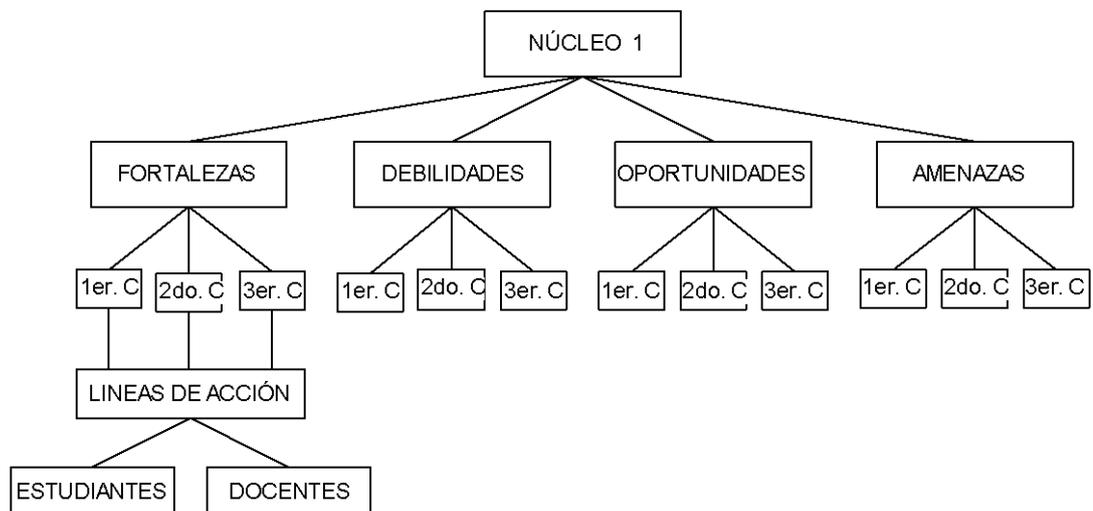
3er. Círculo. Formación

- La formación humana y salesiana del docente
- Ser templos vivos

PROYECTO DE FORMACIÓN HUMANA DEL DOCENTE



ANÁLISIS DE LAS CUATRO DIMENSIONES



4.1.10 MARCO OPERACIONAL DEL PROYECTO

4.1.10.1 ORGANIZACIÓN TÉCNICO-OPERATIVA

El presente Proyecto, para su mejor administración, ejecución y control, tiene la siguiente organización:

- a) Nivel Directivo Nacional: Conformado por un Coordinador General del Proyecto, quien será en primera instancia, el responsable de la ejecución, seguimiento y evaluación del proyecto. Como colaborador principal del Proyecto es el Rector de la Universidad.
- b) Nivel Directivo de Sede: Estructurado bajo la forma de un “Comité de Formación Humana de Sede” y conformado por el Departamento de Pastoral de Sede y el Departamento Académico.
- c) Nivel Ejecutivo de Sede. Constituido por medio de:

Un Comité de Formación Humana conformado al interior de cada Facultad o Escuela, que en su conjunto se encargarán de la elaboración de la Programación del Proyecto, su ejecución y evaluación.

4.1.10.2 SEDE DEL PROYECTO

La Sede donde se desarrollarán las distintas actividades del proyecto de Formación Humana será, en primera instancia las Instalaciones de la Universidad y luego los locales donde se presten las facilidades humanas, logísticas y otras que faciliten el desarrollo de las actividades programadas.

4.1.9.3 ACTIVIDADES A SER DESARROLLADAS

Por el Coordinador General del Proyecto. (Coordinador Académico)

- Elaborar los lineamientos generales de la Propuesta del Proyecto y la Metodología de Aplicación.
- Organizar una reunión nacional con todos los miembros de los diferentes comités para entregar y estudiar los documentos elaborados. En esta reunión se deberá, con la participación de todos los asistentes, elaborar las Líneas de Acción para cada uno de los Círculos correspondientes.
- Planificar con el Comité de Sede las principales tareas iniciales que se deben realizar en cada Sede.
- Realizar los encuentros necesarios con el fin de monitorear las acciones que se desarrollen en cada Sede.
- Visitar cada Sede para desarrollar acciones de refuerzo para el logro de los objetivos del Proyecto.
- Elaborar documentos que refuercen al Marco Teórico y demás elementos del Proyecto.

- Diseñar instrumentos de evaluación del Proyecto.
- Evaluar, en conjunto con los miembros del Comité de Sede, el desarrollo del Proyecto, y efectuar los correctivos del caso si fuesen necesarios.
- Elaborar un documento de las Primeras Experiencias del Proyecto de Formación Humana de la Universidad, con las experiencias particulares de cada Sede.

Por el Comité de Sede

- Estudiar y socializar los documentos elaborados.
- Elaborar un documento con lineamientos generales de un Plan de Actividades del Proyecto a ser ejecutado por el Comité Ejecutivo de Sede.
- Tener las reuniones necesarias para dialogar sobre el desarrollo del Proyecto.
- Fijar criterios de evaluación.

Por el Comité Ejecutivo

- El Coordinador del Proyecto realizará una sesión de trabajo inicial con todo el personal de la Facultad o Escuela con el fin de socializar el Proyecto, enriquecerlo y solicitar la participación voluntaria y corresponsable en su ejecución.
- Conformar en cada Facultad o Escuela el respectivo Equipo de Trabajo.
- El Equipo de Trabajo, estudiará, discutirá y propondrá las adecuaciones del caso al Delegado de Sede, sobre el propósito y las posibles actividades generales del Proyecto constantes en los dos documentos.

- El Equipo de Trabajo deberá elaborar un documento borrador sobre el Proyecto de Formación Humana que se va a desarrollar en su propia Escuela o Facultad.
- El Equipo de Trabajo de la Sede estudiará la conformación de un Equipo de Sede de Formación Humana, tomando en cuenta otros elementos de fuera de la Universidad, como por ejemplo los representantes de la Iglesia, de organizaciones no gubernamentales, autoridades locales, y otros que se consideren necesarios y que podrían aportar positivamente para el logro y éxito del desarrollo de las actividades que se planifiquen.
- Con el Equipo de Sede del Proyecto y considerando como base el documento elaborado por el Equipo de Trabajo de la Escuela o Facultad se deberá estudiar y elaborar un Documento de Propuesta de Formación Humana de la Sede correspondiente, producto del consenso de todos los integrantes, el mismo que deberá ser aprobado por el Coordinador de Sede del Proyecto.

El Coordinador de Sede del Proyecto deberá:

- Aportar, analizar y aprobar el Plan de Actividades que el Comité de Sede del Proyecto deberá realizar.
- Comprometerse a velar por el desarrollo del respectivo Plan de Actividades del Proyecto de Sede.
- Mantener permanente comunicación sobre el desarrollo del Plan de Actividades con el Coordinador General del Proyecto, para recibir la retro-información necesaria.

- Realizar acciones de acompañamiento y animación a la ejecución del Plan de Actividades.
- Coordinar el desarrollo de las acciones planteadas en el documento sobre la base de un Cronograma.
- Efectuar acciones de acompañamiento y animación sobre la ejecución de las acciones.
- Evaluar los objetivos, las acciones, la participación de los miembros, y al impacto mismo del proyecto en la comunidad.
- Realizar informes periódicos sobre el avance del Proyecto y presentar al Coordinador General del Proyecto.

El Comité de Facultad o Escuela

- Tomando en consideración los lineamientos y directrices del documento del Proyecto de Sede, deberá hacer unos micro-proyectos que tengan íntima relación con la problemática del medio local. Estos deberán ser puestos a consideración y aprobación de las instancias de la Universidad.

Actividades inherentes:

- Definir objetivos, actividades y responsables que trabajen por la formación de dichos valores y sus correspondientes actitudes y comportamientos.
- Determinación y obtención de recursos para cada una de las acciones.
- Definir la evaluación al desarrollo de las actividades, al cumplimiento de las mismas, así como a las responsabilidades, al logro de los objetivos.

- Ejecución del proyecto.
- Verificación de resultados con apoyo de las autoridades y miembros de la Unidad.
- Rendición de cuentas de la participación individual y de grupos en el proceso formativo.

4.1.10.4 EVALUACION

El Proyecto en sí debe ser evaluado durante y al fin de su ejecución, tanto en el logro de sus objetivos, las estrategias planteadas, las acciones emprendidas, participación de todos sus actores y los resultados obtenidos en términos de impacto en la comunidad.

La evaluación será permanente, objetiva, participativa y, en lo posible, que sus resultados sean el fiel reflejo de lo acontecido y sirvan para reprogramar las diversas instancias que conforman el Proyecto.

4.1.10.5 RECURSOS

HUMANOS

- A Nivel Directivo Nacional: El Rector de la Universidad y el Coordinador General.
- A Nivel Directivo de Sede: El Vicerrector o su Delegado, el Coordinador Académico y un representante de cada Facultad o Escuela

- A nivel Ejecutivo de Base: Son los miembros de los Equipos de Facultad o Escuela: Coordinador, Administrativos, Docentes; y otros que se haya creído necesario: Estudiantes, Religiosos(as).

MATERIALES

Todos los insumos materiales: computadores, proyectores de imagen y otros que sean necesarios para el desarrollo de los diversos tipos de eventos y acciones que se programen, tanto de la Coordinación Nacional como de Sede y de Facultad o Escuela donde se desarrolle el proyecto.

TÉCNICO-PEDAGÓGICOS

Todos los recursos que complementan y apoyan el desarrollo de las acciones, sean impresos, audiovisuales o magnéticos: folletos, textos, láminas, slides, disketes, videos, discos compactos, carteles, que pueden ser producidos en la Coordinación Nacional, en la Sede o en cada Facultad o Escuela.

ECONÓMICOS

Para el diseño y desarrollo del presente proyecto se deberán considerar las siguientes fuentes de financiamiento:

- El presupuesto de la Universidad.
- El presupuesto de las Sedes de la Universidad, y contribuciones.

4.1.10.6 CRONOGRAMA (Tentativo)

- Actividades de elaboración del Documento Base del Proyecto. Hasta Junio del 2010

- Reunión nacional con el Comité de Sede del Proyecto. Julio del 2010

- Desarrollo del Proyecto A partir de Septiembre del 2010

4.2 FORMACION A NIVEL PSICOPEDAGOGICO

4.2.1 PROFESORES PRINCIPIANTES

Una Universidad con aspiraciones de altas cotas de calidad, necesita garantizar que los profesores que se inician en la docencia tengan el apoyo y asesoramiento didáctico y pedagógico necesario para desempeñar sus funciones docentes.

No hay duda que la iniciación a la enseñanza constituye una de las fases más importantes del continuo que constituye el desarrollo profesional de los profesores ya que en esta fase se ha de alcanzar el aprendizaje intensivo de habilidades, destrezas y normas de la profesión docente.

En esta línea de trabajo, el Postulante a Magíster en Docencia Universitaria propone la consolidación de equipos docentes en el seno de las Facultades o Escuelas de la Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca. La valoración positiva que hacen los profesores participantes de la Universidad Salesiana y que se dignaron responder a una Encuesta y varias entrevistas, supone cierto fortalecimiento y nos incentiva para iniciar con este proyecto formativo.

Un Programa para Equipos Docentes de Iniciación y otro Programa para Equipos Docentes Consolidados. Una característica de ambos programas es la formación en paralelo de profesores principiantes, en aspectos didácticos, y de profesores tutores, en aspectos relacionados con el asesoramiento a colegas.

Objetivos:

- Desarrollar una actitud reflexiva sobre la práctica docente de los profesores principiantes, analizando los modelos básicos de enseñanza y de aprendizaje.
- Ampliar el repertorio de destrezas y habilidades docentes.
- Proporcionar apoyo y asesoramiento a los nuevos profesores en aquellas áreas que los docentes noveles identifiquen como problemáticas.
- Desarrollar un programa de formación en estrategias supervisoras dirigido a profesores con experiencia, que actuarán como profesores tutores.
- Potenciar la formación de equipos docentes en el seno de las Facultades o Escuelas para que desarrollen estrategias de formación colaborativas.

La propuesta parte de la base de que además de aprender de otros en la enseñanza universitaria los profesores pueden aprender con otros, como nos sugiere Paulo Freire.

La formación de los profesores principiantes debe realizarse en el contexto natural de trabajo, con sus propios compañeros y en base a problemas y necesidades concretas. El análisis y la reflexión sobre la propia práctica constituye el hilo conductor de la propuesta que pretende relacionar a profesores principiantes, profesores con experiencia y especialistas.

La figura del tutor, entendido como la del profesor con experiencia universitaria que pone su experiencia, conocimiento, saber y hacer a disposición de los profesores nuevos con los que trabaja en colaboración, constituye un elemento clave para el desarrollo del proyecto.

4.2.2 EQUIPOS DOCENTES DE INICIACIÓN

Participantes:

- Profesores Principiantes: Ayudantes de Cátedra y Contratados que tengan como máximo 3 años de docencia universitaria.
- Profesores Tutores: Profesores Principales, Agregados o Auxiliares con más de 5 años de experiencia docente universitaria.

Cada Equipo Docente estará formado por un profesor Tutor y entre 3 y 5 profesores principiantes del mismo Departamento o Facultad.

Duración:

Abril – Agosto 2010. (Cada semestre se puede repetir el curso)

El proyecto de formación incluye las siguientes actividades:

Actividades presenciales:

Con formato de curso presencial, la realizan tanto los tutores como los profesores principiantes.

- Se sugiere que los Tutores tengan tres sesiones en las que se abordarían tópicos relacionados con el Asesoramiento a colegas, Métodos para la observación docente y Estrategias de análisis docente.
- Para los Principiantes, sobre aspectos relativos a la mejora de la docencia universitaria en cinco sesiones sobre contenidos didácticos: planificación del aprendizaje en la enseñanza universitaria, métodos de enseñanza, aprendizaje adulto, medios y recursos para la enseñanza, y evaluación de la enseñanza.

Actividades no presenciales:

El proyecto requiere la realización de otras actividades complementarias, a través de la creación de equipos docentes en los propios Departamentos, Facultades o Escuelas, con reuniones individuales y colectivas con el tutor. Las tareas que se realizan

incluyen “Ciclos de supervisión”, mediante los cuales los tutores se reúnen con los principiantes antes de enseñar, luego les observan enseñando y, al finalizar la clase (alguna se graba en vídeo), el tutor analiza con el principiante los aspectos más destacados de lo enseñado en ella. Es en esta fase en la que el tutor actúa como asesor o supervisor del profesor principiante. Junto con tal actividad, más individual, se incluye los Talleres de análisis. El tutor se reúne con todos los profesores principiantes asignados (alrededor de cinco), con el objetivo de analizar la práctica docente y resolver problemas comunes. La identificación de dificultades proviene de la percepción que de ellos tengan los implicados, y de un cuestionario de análisis docente que los profesores principiantes pasarán a los estudiantes y que, una vez analizados, podrán estudiar los profesores con su tutor.

4.2.3 EQUIPOS DOCENTES DE CONSOLIDACIÓN

Participantes:

- Profesores Principiantes: Profesores Principales, Agregados y Auxiliares que tengan alrededor de 5 años de docencia universitaria.
- Profesores Tutores: Profesores Principales con 10 años de experiencia docente universitaria. Los fundadores de la UPS y quienes tengan experiencia en otras universidades.

Cada Equipo Docente estará formado por un Profesor Tutor y entre 3 y 5 Profesores principiantes de la misma Facultad o Escuela. En ambos casos los profesores deben

haber participado en algún Programa Formativo de Diplomado, Especialización y/o Maestría en Docencia Universitaria.

Duración:

Abril 2004 a Julio 2004 (Se puede repetir en otro semestre).

Actividades Presenciales:

Los profesores participarán en 5 sesiones con temas propuestos por los participantes.

Los profesores tutores podrán asistir a estas sesiones y/o a las sesiones que se desarrollarán para los tutores de los grupos de iniciación.

Actividades no presenciales:

- Talleres de Análisis. Los Tutores se reunirán 1 vez al mes con todos los principiantes de su Equipo y debatirán sobre los problemas docentes del grupo.
- Los principiantes permitirán que, dos veces al menos, durante el semestre los profesores tutores asistan a sus clases y les observen.

Al menos una de estas observaciones será grabada en vídeo para ser posteriormente analizada en una sesión de carácter privado entre el tutor y el profesor principiante. El profesor tutor podrá, igualmente, ser observado por los profesores principiantes durante algunas de sus clases.

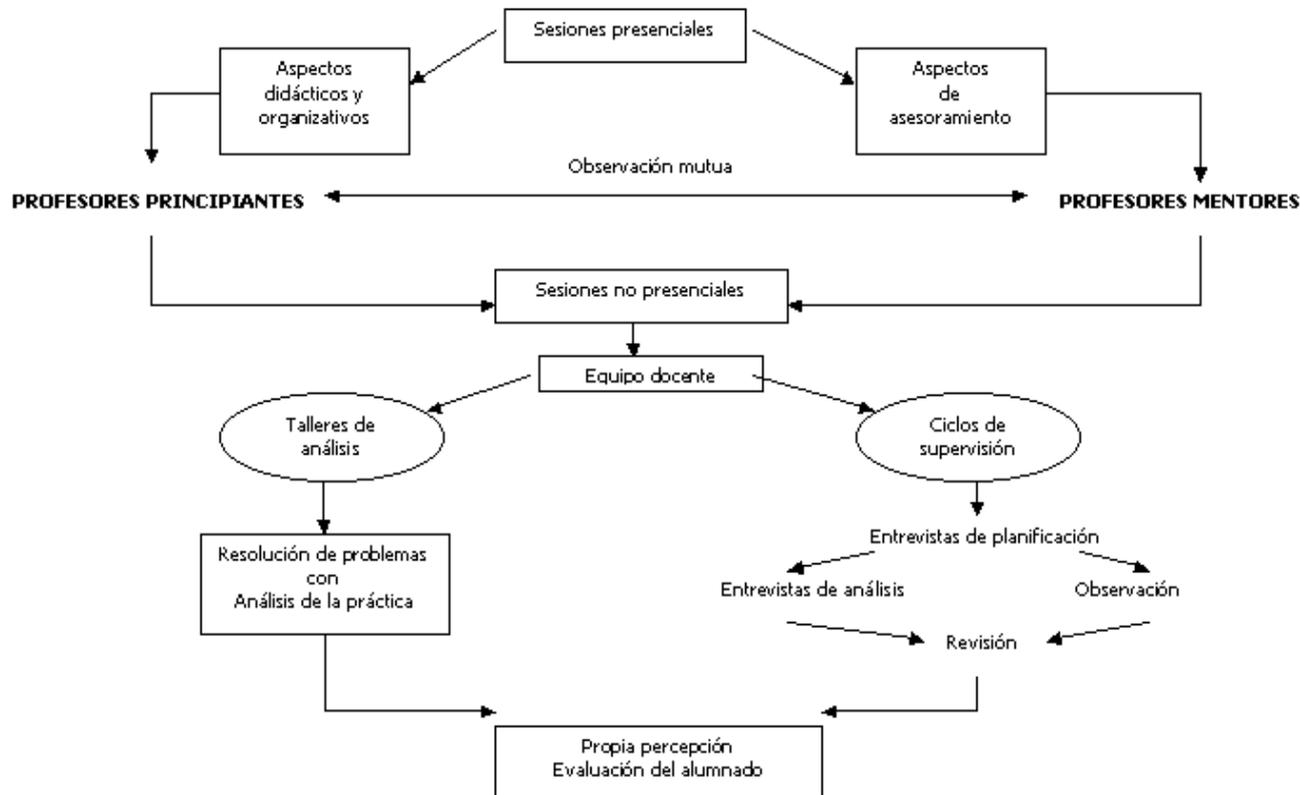
4.2.4 JORNADA DE PRESENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA EXPERIENCIA

Ambos tipos de Equipos Docentes deberán asistir al final del proyecto a una sesión donde tendrán ocasión de comunicar su experiencia durante este proyecto formativo y de participar en la evaluación final.

La experiencia de los Profesores del Departamento de Idiomas, donde el Postulante a Magíster trabaja, tiene una rica experiencia de aprendizaje desde y con los colegas, observando sus clases 2 veces cada semestre, con reuniones periódicas de asesoramiento y aprendizaje permanentes. De igual forma la experiencia de la maestría, como estudiante, ha influido mucho para proponer este proyecto. Tuvimos la oportunidad de observar clases a los colegas, de filmar las mismas, de narrar las experiencias.

Este tipo de formación deberá ser coordinado al interior del Departamento Académico de la Universidad o de alguna Facultad que las autoridades creyeren pertinente.

4.2.5 ESQUEMA DEL PROYECTO DE FORMACIÓN



CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. Conclusiones
2. Recomendaciones

1. CONCLUSIONES:

Después de haber realizado esta tesis, cuyo objetivo era la Propuesta de Formación Permanente de los Docentes de la Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca, en el aspecto humano y psicopedagógico, puedo concluir anotando lo siguiente:

1.1 La Universidad es, el nivel más alto de la educación formal, al menos desde el punto de vista de la ubicación en el período de tiempo que las personas dedican a la misma y de los contenidos, vale decir, los conocimientos científicos y técnicos que se supone deben estudiarse en ella. Si esto es así, justo es suponer también que el profesor universitario es el que se ubica en el nivel más alto de la escala de profesores que hacen educación formal y, por tanto, aquel al que la sociedad más debe exigir desde todos los puntos de vista.

1.2 El aspecto humano es fundamental en una sociedad que se caotiza cada vez más. La conducta pública y privada del profesor -“maestro”-, en general, y el universitario, en particular, debería constituir la encarnación del imperativo categórico kantiano: obra de tal modo que tu obrar pueda convertirse en norma de conducta de los demás miembros de la sociedad.

1.3 Sobre todo ahora, y gracias a los medios, se imponen como norma conductas que lejos de contribuir a la construcción de una sociedad más auténticamente humana, le inyectan más y más elementos de destrucción y muerte. De donde resulta que la misión social del profesor se hace más difícil y delicada, pues,

no está obligado únicamente a señalar con su obrar pautas, normas de conducta, sino que, además, debe denunciar con entereza conductas socialmente perniciosas, vengan ellas de quien vinieren. Guiar a los estudiantes en el aprendizaje, generación, utilización de conocimientos científico-técnicos útiles para contribuir al desarrollo humano sustentable significa entonces proporcionarles las herramientas para que se constituyan en constructores de una sociedad equitativa, solidaria, respetuosa de la naturaleza y del hombre, de la naturaleza del hombre. Tarea ésta última que se la cumple también, o debe cumplir, sin palabras, sin discursos; únicamente con las acciones, con el obrar de todos los días: en el aula, en la calle, en el hogar.

1.4 Un profesor, no solo el universitario, debe tener un conocimiento cabal del campo científico-técnico en el cual tiene la tarea de introducir a sus alumnos. Sin este haber a su favor, nadie debería osar ser profesor de nada. ¿Qué haría con sus alumnos? En ocasiones, más frecuentes de lo que se pudiera pensar, se trata de compensar la falta de competencia científico-técnica con malabarismos pedagógico-didácticos que pretenden hacer creer que se puede enseñar lo que no se sabe. Y, si bien es cierto que el dominio de técnicas y herramientas fundamentales para guiar a los estudiantes en la adquisición, generación, utilización del conocimiento es necesario o, no menos cierto es que la primera técnica y la herramienta sine qua non del profesor es la competencia en el campo científico en el cual se le encomienda introducir a sus alumnos.

1.5 Las nuevas tecnologías de la información y comunicación, han relanzado con fuerza el tema de los medios que se utilizan y deberían utilizar en la enseñanza, y la forma cómo deben emplearse. Es ya pecado de analfabetismo el no saber servirse de la Internet para obtener información, y el no recurrir a los multimedia para facilitar el aprendizaje. El dominio de idiomas extranjeros, sobre todo el inglés, como medio para acceder a la información, no ha cobrado aún en nuestro medio la importancia que realmente tiene en un planeta que día a día se pone más al alcance de un número cada vez más importante de personas.

1.6 En una sociedad cuyos individuos están literalmente bombardeados por informaciones de todo tipo, cuya atención está siendo reclamada, a veces de manera violentamente impúdica, por espectáculos, mercaderías, religiones, estudios... no es nada sencillo para un profesor consciente de su deber orientar, o al menos tratar de hacerlo, a los estudiantes y a los miembros de la sociedad a la búsqueda y reconocimiento de lo esencial, al ejercicio de la reflexión como medio para tomar decisiones.

1.7 El perfil humano, científico, psicopedagógico del profesor que hemos propuesto es lo ideal. Es fácil exigir de éste, en palabras, la perfección. Y, sin embargo, quizá la cualidad más importante de la cual debería procurar armarse un profesor es aquella de la humildad socrática, del sólo sé que nada sé; de la duda metódica cartesiana y su entereza para derrumbar castillos y volverlos a empezar; de la sabiduría para reírse de sí mismo y, a pesar de todo, estar orgulloso de su condición humana.

2. RECOMENDACIONES:

Aquello que me motivó a hacer una Propuesta de Formación Permanente para los docentes de la Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca, fue el haber incursionado en la Especialización y Maestría en Docencia Universitaria, en la que viví muchas instancias de aprendizaje, y pensé que otros también pueden embarcarse en esta aventura del conocimiento, de ser mejores maestros. En tal virtud, recomiendo a las autoridades competentes de la Universidad Politécnica Salesiana lo siguiente:

2.1 Que se analice, se valide la presente propuesta, y ponerla en marcha en la Sede Cuenca de la Universidad Politécnica Salesiana.

2.2 Que se siga motivando y dando las facilidades necesarias al personal de la Universidad, para optar por la capacitación y la formación permanente a través de esta propuesta y de otros medios como postgrados, cursos de especialización, maestrías.

Me impulsó a realizar esta propuesta para los colegas de la Universidad Politécnica, porque hay que empezar por casa. Entonces, mis recomendaciones en este sentido serían:

2.3 Que los colegas docentes aprovechen todas las oportunidades que ofrece la institución y otras para empezar o continuar con la formación y capacitación permanentes.

2.4 Que los colegas incursionen en una Especialización o Postgrado en Docencia Universitaria o en área de su especialización.

A la Universidad del Azuay, que nos abrió sus puertas y nos ofreció todas las facilidades del caso para haber logrado la Especialización y Maestría en Docencia Universitaria:

2.5 Que siga impulsando este tipo de maestrías y otras como lo está haciendo hasta ahora.

BIBLIOGRAFÍA

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

- ABRIL, Mario: Manual de Educación a Distancia, Ediciones CRECERA, Quito, 1991.
- ABRIL, Mario: La inteligencia emocional aplicada a la calidad humana y al éxito personal, EDIPCENTRO, Riobamba, 2000.
- ARCHIVO, Universidad Politécnica Salesiana, Acta No. 12 del Consejo Superior, del 3 de febrero del 2000.
- ARCHIVO, Departamento Académico de la Universidad Politécnica Salesiana, Sede Cuenca, 2004.
- CONFEDC: La Psicología evolutiva en el aula, Quito, 1998.
- CORNEJO, Miguel Ángel: El poder de una visión, video, 1995.
- EQUIPO DE REDACCIÓN PAL: Diccionario de Psicología, Tercera edición, Ed. Mensajeros, Bilbao, 1991.
- Faure, Edgar: Aprendiendo a Ser, UNESCO, Paris, 1972.
- GUEVARA, Carlos: Metodología de la Investigación, Ediciones de la Universidad Politécnica Salesiana, Cuenca, Ecuador, 2000.
- LEON, Felipe: El poeta prometeico, Del libro Ganarás la luz, México, 1942.
- Proyecto Multinacional de Capacitación para Profesores de América Latina en el área de Currículo, Caracas.

- PRIETO, Daniel: Módulo 1, La enseñanza en la Universidad, Universidad del Azuay, Primera edición, Cuenca, Septiembre 2000.
- PRIETO, Daniel: Módulo 2, El aprendizaje en la Universidad, Universidad del Azuay, Segunda edición, Cuenca, Enero 2002.
- REVISTA [EDUC@NEWS](#), Año 1, No. 5, 2003.
- RODRIGUEZ, José Florencio Jr.: Manual para Formacao do Instructor, Universidade Católica de Brasilia, 2002.
- ROJAS, Alicia: Glosario de terminología educativa, OEA, Monografía, Caracas, 1978.
- ROJAS, Carlos y MORENO, Joaquín: Módulo 3, La investigación en la Universidad, Universidad del Azuay, Segunda edición, Cuenca, Julio 2002.
- SALAZAR, Manuel: El constructivismo en cuanto concepción psicopedagógica, CONFEDC, Quito, 1999.
- SANCHEZ, Mercy: Documento de Salesianidad, Casa Inspectorial Salesiana, Quito, 2003.
- SANCHEZ, Róber: Ponencia: El educador católico frente a la Reforma Educativa y al tercer milenio, V Congreso Nacional de Educación Católica, Manta 1999.
- SANCHEZ, Róber: Texto Paralelo No 1. Universidad del Azuay, Cuenca, 2002.
- SOTO, Viola: Diseño de cursos universitarios, Santiago de Chile, 1978.
- TORRES, Rosa: Terminología de la Educación, Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, Bogotá, 1978.
- TOMO I DEL PCUPS –Proyecto de Creación de la Universidad Politécnica Salesiana, 1994.

- UNESCO, Informe: La Educación encierra un tesoro, Editorial UNESCO, 1996.
- UNESCO, Terminología de la Educación de Adultos, IDEBATA, 1979.
- UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL, Instituto de Postgrado, Estrategias Psicopedagógicas, 2001.
- VALLADARES, Irma: Psicología del Aprendizaje, Universidad Técnica Particular de Loja, Loja, 1996.
- XXIII Capítulo General de la Sociedad de San Francisco de Sales, Educar a los jóvenes en la fe, Madrid, 1990.

REFERENCIAS ELECTRONICAS:

www.ciencia.vanguardia.es/ciencia/portada/p372.html

www.dpa.umss.edu.bo

www.iespana.es/cruvie

Foro Electrónico “Grupal” de Buenos Aires

Foro Electrónico de la OEA, Pasantía en El Salvador

ANEXOS

1. Entrevista
2. Grupo Focal
3. Encuesta

ANEXO 1: ENTREVISTA

Universidad Del Azuay

Maestría en Docencia Universitaria

Entrevista con Educadores y Autoridades Universitarios

1. ¿Cree Ud. que es necesario un Proyecto de Formación Permanente para los Docentes de la Universidad Politécnica Salesiana? En qué ámbitos se debería enfatizar?
2. ¿Considera Ud. que los docentes de la UPS tienen el Perfil de Maestro que necesita nuestra Universidad?
3. ¿Cuáles son las características o el Perfil que debe reunir el docente para desempeñarse como tal en la UPS?
4. ¿Considera Ud. que la UPS, cada semestre, y dentro de su planificación tiene previsto la Formación Permanente, Humana y Psicopedagógica y en algún otro aspecto, destinado a sus educadores?

ANEXO 2: GRUPO FOCAL

Universidad Del Azuay

Maestría en Docencia Universitaria

Grupo Focal con Autoridades y Docentes de la
Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca

Los temas a tratarse son los siguientes:

- La Formación Permanente en los Docentes de la UPS sede Cuenca
- Perfil del Docente que necesita la UPS: A nivel humano, a nivel psicopedagógico a nivel profesional
- Qué está haciendo la UPS en la formación de sus docentes
- Cómo se debe potenciar la formación que tiene la UPS
- Para qué creen que es necesario un proyecto de formación permanente?
Quiénes serían los beneficiados?

ANEXO 3: ENCUESTA

Universidad del Azuay

Maestría en Docencia Universitaria

Encuesta a Docentes de la Universidad Politécnica Sede Cuenca

1. ¿Cree que hace falta capacitación para los docentes en el área de formación humana? Si..... No.....

Si su respuesta es positiva, qué temas le gustaría que se traten (puede señalar más de uno)

- Relaciones Humanas ()
- Urbanidad ()
- Formación Salesiana (Sistema Preventivo) ()
- Formación Religiosa ()
- Otros:

2. A nivel Psicopedagógico, cree que hace falta capacitación a los docentes Si..... No.....

Si su respuesta es positiva, qué temas le gustaría que se traten (puede señalar más de uno)

- Didáctica ()
- Pedagogía ()

- Andragogía ()
- Psicología ()
- Metodología ()
- Evaluación ()
- Investigación ()
- Internet (Nuevas TICS). ()
- Otros: cuáles

3. ¿Quién debería encargarse de la capacitación?

- El mismo docente ()
- La Universidad ()
- Los Decanos ()
- Otros..... Quiénes.....

4. ¿Quiénes serían los facilitadores? (Puede nombrar si conoce personalmente)

Nombres:

Temas:

- Autoridades de la UPS
- Docentes de la UPS
- Otros

5. La formación de los docentes de la UPS debería ser

- A distancia ()
- Presencial ()
- Semipresencial ()

- Virtual.....()

- Otra.....

6. Los Seminarios de Formación Continua que recibimos cada semestre, son:

¿Espacios de formación continua?

Muy de acuerdo..... ()

De acuerdo..... ()

50 %..... ()

En desacuerdo..... ()

Completamente en desacuerdo ()

¿En qué se debería mejorar?.....

.....

7. Sugerencias para armar un Plan de Formación Permanente para los docentes de la UPS Sede Cuenca

.....

.....

Gracias por su colaboración