

Capacitación y evaluación del desempeño en la reforma educativa en Canadá*

Osorio de Parra, Nelly**

Resumen

Este artículo tiene como objetivos: analizar los avances acerca de la capacitación de los maestros de educación primaria, con base en la evaluación de su desempeño, que se llevan adelante en Canadá, en el marco de la reforma educativa que se está realizando en ese país. Se estudian los documentos que fundamentan la Reforma Educativa, políticas de evaluación del desempeño y capacitación de los maestros de primaria en provincias representativas del carácter bicultural de esta nación: Ontario y Quebec, así como experiencias significativas desarrolladas por universidades canadienses en esta área. Los resultados indican que en ambas provincias se está llevando adelante un proceso profundo de reforma educativa en el nivel de Educación Primaria, en el cual la capacitación docente adquiere un importante papel, para garantizar el mejoramiento de la calidad de la educación. Se encontró que se privilegia la evaluación participativa del desempeño: 1) por parte de los propios docentes mediante la autoevaluación, 2) representantes de la comunidad a la cual sirve cada escuela en las Juntas Escolares y 3) los Directores de cada plantel como gerentes de la escuela. Las Universidades asumen un importante papel en la detección y evaluación de necesidades de capacitación docente y en las acciones para llenar esas necesidades a la luz de las reformas, lo cual se concreta en los programas para maestros en servicio que ofrecen en coordinación con los entes involucrados y gerentes del proceso educativo.

Palabras clave: Docentes, educación primaria, desempeño, capacitación, evaluación.

Recibido: 98-09-08 . Aceptado: 99-07-28

* Este estudio fue realizado con el apoyo de la Asociación Internacional de Estudios Canadienses, a través del "Faculty Research Programme" y la Embajada de Canadá en Venezuela. Noviembre-Diciembre de 1997.

** Profesora de Nuevas Tecnologías Educativas y Capacitación Docente, Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt. Estado Zulia, Venezuela. MSC, Education Specialist, EDS, Doctor of Education EdD. Email:nellyoso@telcel.net.ve

Training and Performance Evaluation in Educational Reform in Canada

Abstract

The objectives of this article are: to analyze advances in the training of primary school teachers based on evaluation of their performance, as it is being carried out in Canada within the framework of the educational reform taking place in that country. Documents forming the basis of the Educational Reform are studied, as well as policies of performance assessment and training of the primary teachers in provinces representative of the bicultural character of this nation: Ontario and Quebec and significant experiences developed by Canadian universities in this area. Results indicate that in both provinces a thorough process of educational reform is being carried out on the level of primary education, in which teacher training acquires an important role in guaranteeing improvement in the quality of education. It was found that participative performance assessment is favored: 1) by the teachers themselves through self-evaluation, 2) by representatives of the community served by each school on the school boards and 3) by the directors of each plant as school managers. The universities assume an important role in detecting and evaluating teachers' training needs and in taking action, in the light of the reforms, to fill these needs through programs for teachers in service which are offered in coordination with the institutions involved and the managers of the educational process.

Key words: Teachers, primary education, performance, training, evaluation.

Introducción

La capacitación de los docentes de educación primaria es hoy día uno de los factores esenciales para mejorar la calidad de la educación, cuya importancia ha sido reconocida mundialmente. En el pasado y también en el presente han existido programas de capacitación de los maestros, en los cuales muchos países del mundo han invertido recursos financieros y humanos importantes. No obstante, casi siempre se desconocen los beneficios de la capacitación en el mejo-

ramiento del desempeño de los educadores y por ende en la calidad de la educación. La tendencia hoy día es hacia la evaluación del desempeño docente asociándolo a la capacitación.

En el caso del sistema de educación Canadiense se han desarrollado experiencias y acciones importantes en esa área, las cuales se presentan en este artículo. Se pretende contribuir a la comprensión y difusión del conocimiento que refleje la situación actual acerca de este tema y su tratamiento en el Sistema Educativo Canadiense, dado que las actividades

llevadas adelante para obtener la información aquí contenida se inscriben en los objetivos y programas académicos para docentes universitarios venezolanos que auspicia la Asociación Internacional de Estudios Canadienses.

Esta temática resulta particularmente interesante en este momento (1997) cuando Canadá está llevando a cabo una reforma educacional, en la cual el mejoramiento del desempeño docente es una prioridad, que contribuirá al logro de la excelencia en la Educación Primaria y Secundaria.

Se analizan los aspectos más sobresalientes de la reforma educativa, particularmente aquellos relacionados con la capacitación de los maestros y la manera de asociarla con el mejoramiento del desempeño de los educadores en el salón de clases, para asegurar la calidad de la educación.

Se consideran Quebec y Ontario, por ser dos Provincias representativas de ese país; dos de sus instituciones de Educación Superior, la Universidad de Montreal y la Universidad de York, facilitaron el estudio de los documentos oficiales y la información acerca de sus programas de capacitación de los maestros en servicio.

1. Elementos fundamentales de la reforma escolar de Quebec

El interesante proceso de reformas del nivel de Educación Primaria en esta Provincia tiene las siguientes características:

- La reforma curricular juega un papel importante en el sistema escolar de

Quebec. Tiene como objetivo central el desarrollo de la inteligencia del educando, por medio de la adquisición y desarrollo de estructuras cognitivas de alto nivel. Se pretende también proveer una educación general que capacite para organizar información, integrar el conocimiento, el desarrollo del pensamiento sistemático, razonamiento analítico y el razonamiento crítico para la resolución de problemas. Se hace énfasis en las capacidades, las actitudes y los valores. Se incluyen recomendaciones para la implementación de una práctica pedagógica innovadora y flexible, en lugar de las obsoletas y rígidas que se usaron por mucho tiempo (Ministere de l'Education: La Réforme des curriculum d'études, 1996 p. 16-18).

- La organización del sistema escolar se realiza sobre bases lingüísticas, en lugar del criterio religioso (Católico, Protestante) que había privado hasta el momento. Este es un aspecto muy importante de la reforma, pues significa que se tomará en cuenta el carácter bilingüe de Canadá, estableciendo como factor esencial el idioma (Inglés o Francés) que predomina en cada comunidad.
- La descentralización: La escuela nueva es una organización descentralizada, en la cual tiene presencia el Ministerio de Educación, una Junta que lo representa, un Consejo Local y un Consejo de cada escuela conformado por Representantes de la comunidad escolar y el Director del plantel. Las escuelas son ahora organizaciones autónomas que deben de-

sarrollar sus propios proyectos, de acuerdo con las necesidades de la comunidad. La Junta Escolar es una autoridad intermediaria mediadora entre la escuela y el Ministerio de Educación. El papel principal lo tiene la "Comisión Escolar" o Consejo Escolar, como un cuerpo que está al servicio de la comunidad y se conforma con representantes de la misma (alumnos, padres, madres, sector productivo, gobierno local, educadores, Director). El factor de cambio esencial en el nuevo sistema es que existe una mayor participación por parte de los actores del sistema educativo. El Consejo Local y el Consejo de la Escuela juegan un papel más relevante en el proceso de toma de decisiones. El Ministerio de Educación ahora es un Coordinador de las políticas nacionales y de los sistemas de evaluación para medir la calidad de la educación en el ámbito nacional.

- El mejoramiento de la calidad del desempeño de los maestros y su Capacitación son prioridades en el nuevo sistema escolar propuesto por los Renovadores. Existe un acuerdo generalizado acerca del papel que juega la capacitación de los docentes en la reforma escolar. Teniendo esta perspectiva de la reforma educativa, es posible hacer un análisis realista y significativo de la problemática de la capacitación y el desempeño docente.

2. La Capacitación de los maestros y su desempeño en Quebec

En la reforma escolar, se establece una política coherente relacionada con la

capacitación de los maestros y con respecto a su autonomía profesional. Esta se describe en el documento denominado "Les États Généraux Sur L'Éducation 1995-1996. Exposé de la Situation" (pag. 66) emanado del gobierno de Quebec, el cual fue elaborado con participación y representación de todos los sectores de la sociedad interesados en la educación (instituciones públicas, privadas, sindicatos, grupos comunitarios, universidades, educadores, padres y representantes, alumnos). En este documento se hace un análisis en el cual se refleja la necesidad de implantar la capacitación y la educación continua de los educadores que se encuentran ejerciendo:

- Cada docente debe elaborar un plan individual para su crecimiento profesional continuo y su desarrollo, el cual debe presentar al Director de la escuela.
- La educación continua y la actualización permanente son obligatorias para todos los docentes.
- Los maestros pueden utilizar el año sabático para fines de mejoramiento profesional.
- Las "Jornadas Pedagógicas" son organizadas en la escuela anualmente, con el propósito de capacitar a los docentes.
- Las áreas y los contenidos prioritarios para la capacitación y educación continua de los maestros que están ejerciendo son las siguientes: estrategias innovadoras para la enseñanza y el aprendizaje, evaluación del aprendizaje, Psicología Cognitiva, el uso de nuevas tecnologías educacionales, multiétnicidad, problemas sociales y culturales de la juventud y la niñez.

- La capacitación de los educadores en servicio y la educación continua se establecen como condiciones para el ejercicio profesional de los maestros. Se establece la renovación de la licencia de los maestros cada cinco años y la capacitación y actualización anual en tecnologías de punta en la educación (informática y telemática).
- Existe un Consejo para la capacitación de los Maestros, el cual gerencia el presupuesto de la educación continua y el mejoramiento. El presupuesto se invierte en la matrícula de los maestros en Post-Grados, la participación en seminarios, programas dirigidos a la capacitación exigida legalmente, eventos, conferencias y para la invitación de expertos y consultores.

La capacitación, actualización y mejoramiento continuo están asociados a la evaluación del desempeño como proceso para apreciar la actuación del docente y para lograr o mantener la credibilidad en la educación pública. En la reforma, se plantea la Evaluación del Desempeño Docente como un proceso participativo en el cual los educadores, la comunidad y los directores producen información dirigida a lograr un mejor desempeño, articulado a las normas y valores. "Es una herramienta que los grupos sociales utilizan para aprender de ellos mismos y de su entorno, para orientar las actividades colectivas y para construir una visión común del futuro deseado" (Reiben, 1996: 153). Según Swantz (1992), citado por Reiben, la evaluación participativa es un proceso continuo que se construye, a través de las actividades de control y seguimiento del desempeño. De esta manera, la capacitación en servicio se aso-

cia con la actuación de los maestros y como esta actuación afecta la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. Una vez que se establece como un proceso regular y permanente, el número de evaluaciones externas reactivas convencionales tiende a reducirse.

La evaluación del desempeño de los docentes en servicio es un proceso orientado a identificar las fortalezas, debilidades y necesidades de capacitación. En la reforma, incluye las siguientes actividades y características:

- Existe un sistema de dos años de prueba, para los maestros recién graduados que están entrando al sistema escolar. Los maestros en esta etapa de su carrera profesional son observados y supervisados de una manera sistemática, para verificar sus capacidades y disposición para trabajar en el sistema escolar.
- Se ha establecido la "Supervisión Pedagógica" como un medio para evaluar el desempeño docente. Esta es una forma de evaluación sistemática, permanente y de seguimiento, con el propósito de mejoramiento y educación continua. Está orientada a identificar los puntos fuertes y débiles de la actuación docente en el salón de clases, y recomendar la capacitación y la educación continua necesarias para el mejoramiento.
- En la reforma, la evaluación del desempeño docente (Supervisión Pedagógica) es un proceso de suma importancia. Se establece la participación sistemática en la cual el maestro es capaz de auto-evaluar su actuación y discutir los resultados con el Director y la Junta Escolar.

- Una vez que se han detectado las debilidades, el Director y el docente proceden a preparar el plan de capacitación que corresponde para corregir las debilidades detectadas. Se exploran las opciones existentes para acceder a la misma, entre estas las Universidades ubicadas en la zona del Distrito Escolar en cuestión

3. El papel de la Universidad de Montreal

La Universidad de Montreal como Universidad francófona con una Facultad de Educación (Faculté des Sciences de L'Éducation), juega un papel importante en la preparación del maestro antes y durante el ejercicio de su carrera. Esta institución ofrece siete programas de educación continua, nueve Post-Grados en Educación, ocho Maestrías y programas de PhD en ocho áreas de las Ciencias de la Educación.

Esta Universidad ha establecido el "Dossier Professionel", como estrategia de evaluación dirigida a construir y mantener un récord completo y sistemático del desempeño y los resultados de la evaluación del estudiante de Educación, quien es un Pre-empleado. El "Dossier" contiene información acerca del proceso de formación profesional del futuro educador, enfatizando los procesos didácticos que debe adquirir durante sus estudios. Lévesque (1997,17) describe el Dossier Professionel de la manera siguiente:

- Un documento que contiene información objetiva acerca de las fortalezas y las debilidades del estudiante de educación.

- Un portafolio, o expediente que contiene documentos que se anexan para ilustrar y complementar la información analítica acerca de las fortalezas y debilidades, que se presentan en la primera sección del Dossier, que se describió anteriormente.
- El beneficio pedagógico del Dossier es el desarrollo de la responsabilidad en el estudiante por su propio proceso de aprendizaje y formación en educación durante sus estudios universitarios.
- Existen beneficios relacionados con la pedagogía del aprendizaje, didáctica y práctica profesional, que facilitan la evaluación de los objetivos complejos de alto nivel cognoscitivo, los cuales no pueden ser evaluados de la manera tradicional.
- Al final del proceso de formación universitaria el estudiante que se gradúa tiene ya listo un curriculum vitae o expediente, de interés para los empleadores. Es un requisito de la oficina de empleo del sistema escolar, por esta razón el Dossier se considera un curriculum vitae que se fue elaborando paulatinamente nutriéndose a lo largo de la carrera de estudios universitarios.

Hasta este momento, se ha analizado el sistema de educación en Quebec, destacando la reforma en la cual la capacitación y la evaluación del desempeño son factores importantes, para lograr los objetivos de calidad de la educación que esperan los habitantes de la Provincia.

El nuevo sistema escolar incluye la evaluación del desempeño, la educación y capacitación continua, como factores importantes en el mejoramiento de la cali-

dad de la educación. Se han establecido estrategias para el seguimiento y el mejoramiento continuo del desempeño docente en el salón de clases, entre estos: auto-evaluación, Supervisión Pedagógica, Jornadas Pedagógicas, renovación de la Licencia profesional cada cinco años y actividades de capacitación continua establecidas como requisitos para permanecer en el sistema escolar.

4. Elementos fundamentales de la reforma educativa en Ontario

La provincia de Ontario también está comprometida en un proceso de reforma orientada al mejoramiento de la calidad de la educación en los niveles de Primaria y Secundaria. Las acciones en esta reforma están relacionadas directamente con la calidad de la enseñanza y del aprendizaje, especialmente el papel que juegan los Maestros para lograr ese objetivo.

La normativa que rige la educación en Ontario (Ontario's Education Act) establece que se requieren calificaciones adicionales para los Maestros en las áreas claves para el mejoramiento del sistema escolar en el nivel de Educación Primaria y Secundaria. También se creó el Colegio de Maestros (Ontario's College of Teachers), el cual tendrá responsabilidades que van desde el desarrollo profesional, la acreditación e investigación, hasta los asuntos disciplinarios, de tal manera que coordinará todos los aspectos del ejercicio de la profesión docente.

En 1993, la Comisión Real de Aprendizaje (The Royal Commission on Learning-RCL) encargada de preparar la

reforma con participación de todos los sectores de la sociedad, entregó el Informe Final. Este importante documento ha tenido una gran importancia, por contener las líneas maestras para el mejoramiento de la educación primaria y secundaria. Incluye siete preguntas claves. Dos de ellas se relacionan con el desempeño de los maestros: ¿Cómo se debe preparar y apoyar a los maestros en sus nuevos roles y responsabilidades para llenar las necesidades de todos los alumnos? ¿Quién debe hacerse responsable por la preparación del maestro, antes y durante su carrera profesional?

Este documento también trae a colación aspectos relacionados con la respuesta de la educación y la responsabilidad ante la sociedad: ¿Cómo se deben evaluar las escuelas y los programas? ¿Quién debe hacerse responsable por los resultados obtenidos en el proceso educativo?

Estas preguntas se responden al analizar el contenido de la reforma.

5. Desarrollo Profesional en Ontario

El desarrollo profesional de los maestros está considerado como un proceso continuo que "...debe comprender la etapa de formación y durante toda la carrera de ejercicio profesional de los educadores. Habilidades competencias y conocimientos especializados también se requieren" (RCL, 1993:49).

En el informe antes mencionado, se fundamenta la necesidad de evaluar el desempeño de los maestros y los propósitos de esa evaluación. En una de las recomendaciones se establece claramente

la necesidad de evaluar el desempeño de los docentes en el aula. Además, se expresa la necesidad de que la Junta Escolar lleve a cabo procesos de evaluación del desempeño docente que incluyan estrategias permanentes y sistemáticas, las cuales permitan incorporar en esta evaluación a los padres y a los alumnos para que opinen con respecto a la enseñanza, el salón de clases, la atmósfera en la escuela y las área relacionadas con sus preocupaciones y sugerencias para el mejoramiento de la calidad de la educación".

También se establecen los niveles de responsabilidad para la evaluación del desempeño de los maestros: "Que el Colegio de Maestros (College of Teachers), el Ministerio de Educación y las Juntas Escolares enfatizan que los Directores son responsables directos del desempeño de los maestros con un rendimiento satisfactorio en sus escuelas, y que los Supervisores son responsables de asegurar que los Directores tomen las acciones apropiadas cuando se trate de docentes cuyo desempeño no sea satisfactorio" (RCL, 1993: 72-73).

En el sistema escolar de Ontario, la evaluación del desempeño de los maestros está claramente establecida de la manera siguiente:

- El desempeño de los maestros es evaluado por los Directores de las escuelas. Ellos tienen la responsabilidad del funcionamiento de los planteles que dirigen. En el proceso de evaluación, se debe tomar en cuenta la opinión de los alumnos y sus representantes.
- Los Supervisores deben asegurar que la evaluación del desempeño docente se haga apropiadamente y ade-

más deben hacer sugerencias y asesorar a los Directores.

- La evaluación del desempeño de los maestros es un proceso sistemático y participativo. Los maestros participan realizando continuamente procesos de auto-evaluación y discutiendo con el Director en las entrevistas acerca de los resultados, identificando sus puntos fuertes y débiles (fortalezas y debilidades). De acuerdo con los resultados el Director y el maestro elaboran un plan de mejoramiento, el cual incluye las acciones de capacitación y mejoramiento que deben realizarse.
- Mediante seguimiento y evaluaciones continuas del desempeño de los maestros se genera un proceso permanente del mejoramiento de la calidad de la educación, en el cual la capacitación tiene un lugar preponderante y las Universidades una participación importante.

6. El papel de las Universidades en Ontario

En las Universidades de Ontario, las Facultades de Educación juegan un papel importante en el proceso de capacitación de los maestros en servicio y en la adquisición de las competencias adicionales que exige como obligatorias el sistema escolar. La Universidad de York, es una de las instituciones que tiene un Programa Integral de Desarrollo Profesional para los Maestros en Servicio, de acuerdo con las Juntas Escolares del área de North York. Las características y los beneficios del mismo son los siguientes (College of Education, 1998):

- El programa presenta una estructura única. Es un modelo cooperativo que ofrece a los maestros tres formas de crecimiento profesional: (1) Un curso intensivo de una semana; (2) Una serie de seminarios durante diez noches y (3) Un proyecto de investigación acción individual que se desarrolla en el salón de clases.
- La Sección del Programa denominada "Instituto" tiene una duración de 30 horas, intensivas y es obligatoria para los docentes de esta provincia. Esta incluye la fundamentación teórico-conceptual y el material de apoyo esencial para el programa. El contenido incluye una visión general de la teoría, la mejor práctica docente actualizada y una visión general de los aspectos claves en el área de estudio.
- El corazón del área de Investigación-Acción del programa consiste en trabajos independientes en los salones de clases. A través de un proyecto seleccionado cuidadosamente, cada participante verifica que tan bien funciona una estrategia o que tan efectivos son los aprendizajes de los estudiantes cuando se exponen a nuevas estrategias. El proceso de esta investigación tiene una duración de 60 horas de actividad.
- La sección de Seminarios consiste en 35 horas y el propósito es continuar el trabajo que se inició en el Instituto (fase número 1 del programa). Se centra en la praxis docente, al igual que las actividades del día a día en el aula. Es un foro para compartir ideas acerca de lo que cada maestro experimenta en el salón de clases y la investigación que conduce en su escuela.
- El programa responde a las necesidades de los maestros participantes. Cada año se lleva a cabo una evaluación por parte de los maestros que participan, de modo que la Universidad mejore el programa, haciéndolo cada vez más pertinente a sus necesidades.
- El espíritu cooperativo que priva en el programa genera una alianza entre la Universidad de York y las Juntas Escolares (pág. 4). "Los representantes de la Universidad juegan un papel importante identificando las necesidades de los maestros todos los años". El Programa es un resultado de la Cooperación y de la Coordinación entre la Universidad de York, la Junta Escolar y los Directores de las escuelas.
- El contenido está orientado a ofrecer a los maestros lo que legalmente se le exige como calificación adicional (AQ) y la certificación. En este sentido, se define el programa así: "El propósito que predomina en nuestro modelo es el de ayudar a los maestros a alcanzar sus metas en el salón de clases (pág. 4).
Las características relevantes del trabajo en equipo y la cooperación que existe entre la Universidad de York y las Juntas Escolares para la capacitación de los Maestros en servicio, se destacan en el programa que se describió anteriormente como un ejemplo de las tendencias y de los esfuerzos que se han hecho en la Provincia de Ontario para el mejoramiento de la educación. Es de suma importancia destacar el papel que juega la evaluación de las necesidades de capacitación que la Universidad ejecuta anualmente con los miembros de la Junta Es-

colar y los Directores de las escuelas. La facultad que tienen los Directores para mantener un apoyo continuo al mejoramiento del desempeño de los maestros, la obligación que tienen estos últimos de participar en procesos de capacitación y mejoramiento de los procesos de aprendizaje y enseñanza, son aspectos relevantes de la reforma educativa en la Provincia de Ontario.

La experiencia desarrollada en la provincia de Ontario se resume de la siguiente manera:

- En esa Provincia la reforma educacional incluye el desarrollo profesional y la Evaluación del desempeño docente como materia de trascendencia para alcanzar el objetivo de una educación de buena calidad.
- La evaluación del desempeño de los Maestros es un proceso de cooperación y participativo que se lleva a cabo entre los Maestros, la comunidad escolar y los Directores.
- Los propios, docentes, Directores, Supervisores y las Juntas Escolares tienen la responsabilidad de identificar fortalezas y debilidades en el desempeño de los maestros, identificar así las necesidades de capacitación y desarrollo que individualmente se requieren.
- Las Facultades de Educación en las Universidades tienen la misión social de responder a las necesidades de capacitación de los maestros de educación primaria y secundaria en el sistema escolar. Las instituciones de educación superior, como es el caso de la Universidad de York, tienen el reto de contribuir a la detección e identificación de las necesidades de

capacitación y desarrollo profesional que respondan a esas necesidades y a los planes de mejoramiento de la calidad de la educación.

- Los programas de desarrollo profesional para los maestros son sistemáticos, coherentes y cooperativos con los Directores y las Juntas Escolares, para responder a las verdaderas necesidades del sistema escolar en cuanto a mejoramiento de la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Existe un pensamiento claro acerca del importante papel que juegan los maestros en el proceso de obtener la calidad deseada en el sistema escolar.

7. Conclusiones

La reforma educativa que se lleva adelante en Canadá, contiene elementos importantes para conducir el proceso de capacitación y mejoramiento continuo del docente en servicio asociándolo a la evaluación de su desempeño. Esta situación se resume en las conclusiones siguientes:

- Existe un proceso de reforma educacional dirigido a lograr la calidad que espera y desea la sociedad con la Educación Primaria en Canadá.
- Los Programas de capacitación para los Maestros en servicio, han sido modificados en el marco de la reforma educativa en marcha, de la manera tradicional, hacia la sistematización, para hacerlos participativos, cooperativos y orientados a llenar las necesidades de los maestros.
- La reforma curricular de la educación que se está llevando a cabo en Cana-

dá contiene elementos que reflejan la alta importancia que se le da a la capacitación del docente en servicio.

- Existen importantes aportes en las orientaciones de las reforma que se refieren al contenido del currículo y al desarrollo profesional de los maestros en ejercicio que es necesario llevar adelante para poder lograr la reforma curricular planteada.
- El papel que juegan las Universidades canadienses, a través de sus Facultades de Educación es relevante. Se ha colocado en manos de las instituciones de Educación Superior el reto de capacitar a los docentes de Educación Primaria y Secundaria, estableciendo una relación permanente entre la teoría y la práctica educativa.
- Las estrategias y los programas desarrollados en las Universidades de Canadá pueden ser útiles como referencias a considerar por sus homólogas venezolanas, especialmente el Programa de actualización de la Universidad de York y los programas de postgrado de la Universidad de Montreal, dado su carácter innovador.

Bibliografía citada

- College of Education (1998) *Teacher Professional Development Programmes that Make a Difference*, York University.
- Government du Québec, Ministère de l'Éducation (1996). **Les États Généraux sur L'Éducation 1995-1996 Exposés de la Situation.**

Ministère de l'Éducation (1996). **Le Réforme des curriculum d'études.**

Lévesque, Marcien (1997). **Guide Pédagogique du Dossier Proessionnel**, 3e Version, University of Montreal.

The Royal Commission on Learning (1994). **For the Love of Learning.**

York University, Faculty of Education (1987). **Teacher Professional Development Programs that Make a Difference.**

Reiben, Claus Partipatory (1996). "Evaluation of Development Assistance: Dealing with Power and Facilitative Learning", **Evaluation**, Vol. 2, Number 2, April 1996.

Personas Entrevistadas

En el proceso de recopilación de la información que hizo posible estructurar este artículo, se entrevistaron las personas siguientes:

1) En la Provincia de Québec:

Claire Meunier, Universidad de Montreal

Muriel Brousseau Deschamps, Sistemas de Escuelas Publicas de Québec

Marcien Lévesque, Universidad de Montreal

Manuel Crespo, Universidad de Montreal

Louise Marchand, Universidad de Montreal

2) En la Provincia de Ontario:

Ronald Owston, Universidad de York

Peggy Popp, Universidad de York

Catherine Shook, Universidad de York

Trevor Owen, Universidad de York

María Cioni, Directora de York International, Universidad de York.

Peter Mitchel, Universidad de York.