

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN

PROGRAMA DE ACTUALIZACION Y CAPACITACION
DOCENTE

Autores:

CADENA ALVARADO, Félix Soc.

MINOTA CEBALLOS, Rosario Eon.

Octubre del 2009

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN/UNIDAD DE PERFECCIONAMIENTO ACADÉMICO

PROGRAMA DE ACTUALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE

UNIDAD EJECUTORA: UNIDAD DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE (UNFOCAD).

DURACIÓN: 5 AÑOS

AÑO DE INICIO: 2010

AÑO DE TÉRMINO: 2014

1. INTRODUCCIÓN

La formación del profesorado universitario se debe considerar como un proceso continuo, en evolución, programado de forma sistemática, cuyo primer eslabón sea una formación inicial, dirigido tanto a sujetos que se están formando para la docencia como a docentes en ejercicio

La tarea docente universitaria es tan compleja que exige al profesor el dominio de unas estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica. Por ello, aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar con ella.

El profesor universitario, como agente esencial en la formación de los futuros profesionales, tiene en su incesante desarrollo profesional la incuestionable tarea de renovación y mejora de su capacidad docente.

El origen de esta tarea surgirá de las inquietudes y necesidades tanto personales como de la propia Universidad.. Todo ello propiciado por un apoyo institucional, mediante la aplicación de medidas y acciones sociales, económicas, formativas, evaluativas, etc., que motiven el interés por la

práctica reflexiva de la actividad docente. Esto hace necesario que, para acceder a la profesión, todo docente universitario deba tener una formación inicial en docencia que combine con la formación científica. Esta formación debe proporcionarle, entre otros aspectos:

- a) Una capacitación básica para su ejercicio profesional.*
- b) Una actitud positiva hacia la mejora constante de sus funciones docentes.*
- c) Unas bases para la reflexión sobre su actuación didáctica.*
- d) Un ambiente que facilite su socialización profesional.*

Una institución que valore el desarrollo profesional de sus profesores universitarios debe considerar la incidencia que estos programas formativos tienen en los nuevos docentes que se incorporan a su comunidad académica, teniendo siempre presente que los beneficios potenciales son altos y que los costes, como inversión en las competencias profesionales de los profesores, son relativamente bajos (Fink, 1992).

Por ello, el apoyo y reconocimiento de la institución universitaria a la formación de sus docentes es un factor esencial para la participación de estos en los procesos formativos de mejora de la enseñanza. Junto a este soporte institucional, se deben superar ciertos obstáculos que dificultan el óptimo desarrollo de programas de formación inicial para docentes universitarios, entre los que se encuentran.....

En definitiva, es necesaria la creación de un marco que regule la verdadera carrera docente universitaria, en donde la formación psicopedagógica del profesorado tenga una posición relevante, y en el que se propicie un cambio de actitudes del profesor universitario, que le conduzca a sentir la necesidad de una continua mejora de la actividad docente en su desarrollo profesional.

El diseño de programas de formación para la mejora de la docencia universitaria debe responder a los problemas, expectativas y necesidades que tengan planteados la institución universitaria, en general, y sus miembros, en particular. La indispensable implicación de los profesores en su proceso formativo se inicia con la participación de estos en el estudio de

dichas necesidades. Esto hace que todo programa de formación debe estar precedido de un análisis de necesidades formativas, para que cumpla con una de las características propias de toda acción formativa, como es la pertinencia, ya que un programa es pertinente si responde a las necesidades existentes. Tener en cuenta las necesidades del profesorado es un óptimo inicio para la mejora de la calidad de la enseñanza universitaria, y para diseñar una formación didáctica realista del docente universitario.

La propuesta de las bases de un programa de intervención formativa para el profesorado novel universitario que aquí presentamos está basada, por una parte, en un estudio de necesidades de formación psicopedagógica del docente de la Universidad Técnica de Machala y, por otra, en el análisis de las experiencias de formación inicial desarrolladas para la docencia universitaria.

2. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

La Universidad Técnica de Machala está trazada por determinadas limitaciones que han impedido poseer una capacitación sostenida. Esto no quiere decir que su planta docente no tenga altos niveles de formación, profesional y grados académicos, no obstante cuando hablamos de limitaciones, nos queremos referir a lo siguiente:

- La falta de una cultura de actualización permanente de sus conocimientos científicos y de las nuevas metodologías de trabajo docente*
- Una baja valoración de la función docente por parte de directivos y de sí mismos*
- La carencia de una autoevaluación rigurosa y sucinta de las falencias en los ámbitos científicos y metodológicos del ejercicio docente*
- Mínimas exigencias de los estudiantes de mejores condiciones de conocimientos y procedimientos de los docentes.*
- Entre la década de los 80 y 90 se fomentaron los posgrados en la Universidad como formas de actualización los niveles de la docencia, sin mayor rigor y basada en la “voluntad” de los docentes mayormente interesados.*

- *Baja visión de autoridades para diseñar un programa sostenido de capacitación por áreas del conocimiento.*

3. FUNDAMENTACIÓN

No hay un sólo modelo teórico que pueda representar la diversidad de intereses y actividades profesionales que caracterizan el profesorado de un centro o de una unidad del mismo¹

Teniendo presente esta afirmación de Lawrence y Blackburn, pensamos que, los programas estructurados contribuyen mejor a resolver los problemas de los profesores principiantes, siendo más apropiados para facilitar a estos profesores su iniciación en los primeros años de docencia.

La fundamentación teórica de la propuesta se basa en el enfoque histórico cultural de Vigosky, parte de la consideración de que el aprendizaje es un proceso social muy vinculado al desarrollo del sujeto. En ella se ponen de manifiesto las siguientes relaciones:

- *Relación entre personalidad y actividad.*
- *Relación entre aprendizaje y desarrollo.*
- *Relación entre lo individual y lo social.*
- *La propuesta para la formación del profesorado universitario, a la luz de las nuevas tecnologías implica:*
- *Prestar atención a la diversidad en el proceso evaluativo.*
- *Modificar el énfasis tradicionalmente puesto en los procesos de enseñanza por uno centrado en el aprendizaje*

¹ (Lawrence y Blackburn, 1985 p.152).

- Favorecer mayor protagonismo de los profesores en su propio aprendizaje.
- Pasar de un modelo de enseñanza uniforme para toda la clase al trabajo en pequeños grupos.
- Incentivar el estímulo al aprendizaje permanente.
- Posibilitar el desarrollo de competencias de toma de decisiones ante propuestas alternativas.
- Emplear las NTIC.

La formación pedagógica del profesorado universitario cobra en la actualidad una significativa importancia a efectos de estimular la innovación, el sentido crítico, la reflexión, la creatividad en función de cubrir con las necesidades de aprendizaje que demanda su práctica docente, todo ello contribuye a elevar la calidad de la formación del estudiante de la Educación Superior.

2.1.- La docencia en la universidad del siglo XXI

Los cambios paradigmáticos en la formación del profesional de la enseñanza universitaria en el nuevo siglo traen consigo, necesariamente, una concepción diferente de la docencia en dicho nivel y de los roles que desempeñan profesores y estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje. De esta manera la concepción del profesor como transmisor y del estudiante como receptor de conocimientos es sustituida por la concepción del docente como orientador, guía que acompaña al estudiante en el proceso de construcción no sólo de conocimientos sino también en el desarrollo de habilidades y valores asociados a un desempeño profesional eficiente, ético y responsable y del estudiante como sujeto de aprendizaje.

2.2.- El profesor universitario como orientador en el proceso de enseñanza-aprendizaje

A pesar de que desde hace años la función del profesor tutor y orientador se ha venido produciendo en las aulas universitarias, es a partir del tratado de Bolonia cuando esta función orientadora cobra más fuerza en el ejercicio de la docencia universitaria. El docente transmisor del conocimiento, gestor

de información y modelo educativo, ha de compartir con el estudiante los conocimientos, vivencias, experiencias y reflexiones respecto a los contenidos de enseñanza en un ambiente de diálogo, tolerancia, intercambio y respeto que propicie la participación y el compromiso del estudiante en el proceso de aprendizaje y que se expresa en su condición de tutor. El alumno pasa de ser mero receptor de la información a ser actor en el aprendizaje. Al respecto Zabalza expresa:

“La función tutorial llega a impregnar el propio concepto de profesor. Parece fuera de toda duda que todo profesor, sea cual sea la etapa educativa en la que ejerce su función, es no sólo enseñante sino también tutor de sus estudiantes. La tutoría ha pasado a formar parte de la idea generalizada de que enseñar no es sólo explicar unos contenidos sino dirigir el proceso de formación de nuestros alumnos. Y en este sentido todos los profesores somos formadores y ejercemos esa tutoría (una especie de acompañamiento y guía del proceso de formación) de nuestros alumnos. La tutoría adquiere así un contenido similar al de “función orientadora” o “función formativa” de la actividad de los profesores (Zabalza, 2003, pp. 126-127).

El docente como orientador ha de ser capaz de diseñar situaciones de aprendizaje que potencien en el estudiante la construcción autónoma y responsable de conocimientos, valores y habilidades profesionales en un ambiente de participación y diálogo. Para ello el docente ha de generar competencias didácticas, motivación y cierto compromiso profesional que le permitan desarrollar sus clases a través de metodologías participativas de enseñanza que posibiliten vincular la teoría con la práctica profesional en un contexto de diálogo, con el empleo de métodos y técnicas de evaluación que centren la atención en el estudiante como sujeto de aprendizaje.

2.3.- El estudiante como sujeto de aprendizaje

La formación integral del profesional, competente y comprometido con el desarrollo social, como paradigma del profesional del nuevo siglo, exige la concepción de un nuevo rol del estudiante en el proceso de aprendizaje en la universidad: el rol de sujeto de su formación profesional.

La formación integral del profesional, es posible de ser potenciada en un proceso de enseñanza-aprendizaje en el que el estudiante transita gradualmente hacia niveles superiores de autonomía en el proceso de formación profesional con la orientación del profesor.

La necesidad de centrar la atención en el tránsito gradual del estudiante universitario hacia niveles superiores de autonomía en el proceso de formación profesional como condición necesaria para la formación de profesionales competentes, es destacada en el proceso de convergencia

europea de Educación Superior, Tuning (2002), MEC (2003) que tiene como objetivos esenciales: la transparencia y la calidad en la formación universitaria.

Orientar al estudiante en la construcción autónoma de conocimientos, habilidades, competencias a desarrollar, valores y actitudes profesionales plantea nuevas exigencias al docente universitario que trascienden el dominio de conocimientos y habilidades didácticas, en tanto el profesor precisa además de una motivación profesional intrínseca, de un compromiso moral en el ejercicio de la docencia.

Al respecto Martínez, Buxarrais y Esteban expresan: ...“Sin embargo, y sin dejar de ser un transmisor del conocimiento, creemos que, por un lado, el nuevo docente es el profesor encargado de enseñar a aprender la ciencia, de enseñar a gestionar el conocimiento de una forma significativa y con sentido personal para el estudiante, de crear auténticos escenarios de enseñanza y de aprendizaje, y por otro, es el encargado de imprimir a los contenidos que enseña el carácter ético que hará que el estudiante sea un experto profesional y un buen ciudadano. Se trata de que el docente se comprometa moralmente con su tarea formadora, es decir, no se trata de ser un experto competente sino de querer serlo y comprometerse a serlo de forma que la acción docente no se limite al hecho de producir ciencia y de transmitirla sino que sea una acción responsable y con compromiso ético hacia dicho conocimiento”. (Martínez, Buxarrais y Esteban, 2002, p. 34).

La complejidad del nuevo rol que cumple el docente universitario, en tanto educador del estudiante, plantea la necesidad de comprender el desarrollo profesional del docente como un proceso de desarrollo personal que trasciende el dominio de conocimientos y habilidades didácticas y exige la formación del docente como persona en el ejercicio de la docencia.

2.4.- Formación docente y desarrollo profesional

Teniendo en cuenta la complejidad del desempeño de la docencia en la actualidad, la concepción tradicional de la formación docente como formación instrumental que se realiza a través de cursos en los que el profesorado se apropia de conocimientos y habilidades didácticas que le permiten “transmitir” conocimientos a sus estudiantes, resulta obsoleta y por tanto se impone necesariamente una concepción diferente de la formación docente entendida como proceso educativo y potenciador del desarrollo profesional del profesorado en el ejercicio de la docencia que transcurre a lo largo de la vida y que le posibilita un desempeño profesional competente, autónomo y comprometido. El aprendizaje a lo largo de la vida es lo que Kolb definió como aprendizaje experiencial. Este aprendizaje se basa en aprender no sólo del libro de texto, del profesor, del aula, etc. sino de la vida y a lo largo de ella en la medida que nos fijamos, reflexionamos,

abstraemos, conceptualizamos y llevamos a la práctica lo aprendido, es un aprendizaje iterativo. Otros autores posteriores han considerado esta misma idea y han ampliado a diferentes campos.

A diferencia de la concepción instrumental, el proceso de formación docente entendido como desarrollo profesional tiene lugar a lo largo de la vida del profesor y constituye una expresión del desarrollo de su personalidad, por lo que los programas de formación docente se desarrollan como procesos continuos de aprendizaje, con la participación activa y reflexiva del profesor y atienden tanto la formación y desarrollo de cualidades cognitivas como afectivas y motivacionales de la personalidad del profesor, es decir no sólo el desarrollo de conocimientos y habilidades profesionales sino también de actitudes, vivencias, motivaciones y valores que le permitan una actuación profesional ética y responsable.

Participación, reflexión crítica y compromiso con la tarea educativa constituyen, por tanto elementos esenciales en la formación docente.

3.- El diagnóstico de necesidades como punto de partida de las estrategias de formación docente

El diseño de estrategias de formación docente ha de partir inevitablemente de las necesidades del profesorado, es por ello que el diagnóstico de necesidades de formación docente constituye un factor de primer orden en todo proceso formativo. El diagnóstico nos permite establecer parámetros sobre las deficiencias con el fin de establecer mejores elementos correctores a las mismas.

Las necesidades de formación docente constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado.

El estudio de las necesidades de formación docente nos orienta en el conocimiento de aquellos aspectos del desempeño profesional en los que el profesorado presenta insuficiencias o considera relevante para acometer su labor diaria y que por tanto han de constituir centro de atención en los programas de formación docente.

3.1. Exigencias en el diseño de estrategias de formación docente

Además de partir de estudios sobre las necesidades del profesorado, el diseño de estrategias de formación docente en la universidad dirigidas a

potenciar el desarrollo profesional del profesorado, debe tener en cuenta las siguientes exigencias:

• Tributar a la formación integral del profesorado

Si tenemos en cuenta que el desarrollo profesional implica el desarrollo del docente como persona en el ejercicio de la profesión, las estrategias de formación docente deben atender a la formación integral del profesorado, es decir, no sólo propiciar la construcción de conocimientos y habilidades para la docencia sino también de la motivación profesional y de los valores asociados a un desempeño profesional ético y responsable, pero sobre todo debe propiciar el desarrollo de la autovaloración del profesorado acerca de su desempeño.

• Vincular la teoría y la práctica profesional

Independientemente de las modalidades que pueda asumir una estrategia de formación docente: conferencias-coloquios, talleres, cursos, grupos de innovación, en todos los casos debe tenerse en cuenta la unidad de la teoría y la práctica profesional en la medida que se propicie la reflexión y el debate en torno a la necesidad y posibilidades de aplicar los conocimientos pedagógicos a la solución de los problemas de la práctica educativa que presenta el profesorado en el trabajo cotidiano de aula.

• Ser flexibles y contextualizadas

Las estrategias de formación docente deben adecuarse no sólo a las necesidades sino también a las posibilidades del profesorado y a las exigencias del contexto del ejercicio de la profesión. Para ello resultan valiosas las ofertas de diferentes modalidades formativas que abarquen desde modalidades más puntuales como las conferencias-coloquios hasta modalidades que comprenden el trabajo continuo de un grupo de profesores tales como los grupos de innovación.

• Propiciar la reflexión del profesorado y el compromiso con la calidad de su desempeño en ambientes de diálogo

Las estrategias de formación docente independientemente de las modalidades formativas que adopten, deben diseñarse de manera que propicien la reflexión crítica del profesorado en torno a su desempeño profesional en un ambiente de diálogo que posibilite al coordinador del programa ejercer su función orientadora del desarrollo profesional y al profesorado asumir una postura activa y comprometida en la evaluación de su desempeño profesional y en la búsqueda de alternativas para la mejora y el cambio.

Desde la concepción que sustentamos concebimos las estrategias de formación docente como acciones educativas en el ejercicio de la profesión dirigidas a potenciar el desarrollo profesional del docente, es decir a lograr su autodeterminación en el desempeño profesional.

Este programa de iniciación a la docencia universitaria parte de la concepción del docente como un profesional de la enseñanza que requiere una formación específica. Un programa que persigue satisfacer las necesidades percibidas por los profesores noveles, es decir, basados en los conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para un buen ejercicio de la docencia.

Se considera al profesor miembro integrante de una institución educativa, por lo cual su desarrollo y mejora profesional incide en la mejora institucional.

*Este **desarrollo profesional** parte de una **formación inicial** como fase primera de un continuum formativo, integrado por dos componentes principales:*

***Procesos cognitivos:** son los esquemas de conocimiento normativos que estructuran el pensamiento profesional, a través de experiencias individuales y grupales, mediante un proceso de interacción entre la teoría y la práctica en el que, partiendo de los problemas de la práctica, se busquen soluciones por medio de recursos teóricos.*

***Procesos cooperativos:** son acciones de colaboración en un clima institucional de apoyo y ayuda entre colegas, de compartir conocimientos, sentimientos y experiencias entre iguales.*

*Estos dos componentes convergen en la **reflexión** sobre la propia actividad profesional como estrategia de revisión, análisis y mejora permanente de la docencia. Es una reflexión compartida en torno a la práctica y teoría curricular como una tarea relevante de la labor docente.*

Este proceso reflexivo, canalizado a través del diálogo profesional, cimentará las bases de una "formación continua" basada en procesos de investigación, acción e intercambio de experiencias

*Siguiendo las distintas etapas de desarrollo profesional o "**itinerarios formativos**", el profesor novel pasará de la etapa de información a la fase de investigación o de autoformación, en donde ya tendrá una autonomía para desarrollar proyectos de innovación educativa y participar en la formación colaborativa entre colegas.*

3.2.- ETAPAS DEL PROCESO DE FORMACION DOCENTE

A continuación se detallan las diferentes etapas que pueden ser organizadas durante los procesos de formación pedagógica:

3.2 1.-.- Iniciación docente

El profesor novel que se inserta a realizar las funciones docente solo posee formación científica sobre la disciplina que explica, pero no dispone de los fundamentos pedagógicos para dirigir el proceso de enseñanza aprendizaje. Durante esta etapa se familiariza con el estudio de los documentos normativos de la educación superior, participa en la supervisión de actividades realizadas por profesores de experiencia, discutiendo con ellos los resultados de la observación; similar estrategia se desarrolla con los profesores noveles al ser visitados. Todas las actividades mencionadas son planificadas por la Facultad a la cual pertenece el profesor.

3.2.2.- Adiestramiento docente

Esta etapa, fundamentalmente, se realiza a través del trabajo metodológico en los diferentes niveles organizativos en que está implicado el profesor. Durante dicha etapa el profesor participa de forma activa en las diferentes actividades metodológicas concebidas por su Facultad , siendo protagonista en la realización de clases abiertas, disertaciones de trabajos pedagógicos, visitas a profesores de experiencia con el propósito de mejorar la calidad de sus clases.

3.2.3.- Formación pedagógica por niveles

A partir de un diagnóstico de necesidades de aprendizaje realizado, a los profesores, éstos son ubicados en los distintos niveles de formación y consecuentemente, se estructuran en sistemas los diferentes postgrados a cursar. Para ello se toma en consideración las necesidades personales, sociales e institucionales.

Los niveles de formación pedagógica previstos son:

Básico: Incluye a los profesores que no han cursado estudios sobre la Didáctica de la Educación Superior. Mediante el curso básico de Pedagogía los profesores recibirán los conocimientos y habilidades esenciales sobre el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje de la Educación Superior.

Básico actualizado: Comprende la actualización de los profesores en los componentes del proceso de enseñanza aprendizaje superior y su aplicación práctica a los diferentes niveles organizativos.

Los profesores se agrupan en un curso de actualización pedagógica.

Profundización: Está concebido para los jefes de carrera, departamento, colectivo de años, disciplina y asignatura, así como para otros profesores y directivos que lo requieran. Estos profesores participan en el diplomado de didáctica y dirección de la Educación Superior.

Especialización. Esta destinado a la especialización en los contenidos de las Ciencias de la Educación vinculado a las necesidades del puesto laboral. Los profesores designados participan en cursos de especialización diseñados a tales efectos.

3.2.4.- Formación académica investigativa.

Está dirigida al perfeccionamiento continuo del profesor universitario, dicha formación se da a lo largo de su vida profesional. Incluye actividades de auto superación que realiza el profesor para sistematizar y profundizar los conocimientos obtenidos a través del sistema de formación pedagógica acreditado por la Universidad. Asimismo se incorpora a todas aquellas actividades organizadas por su institución u otras para continuar elevando su desarrollo profesional y personal. Se ofrecen como alternativas para continuar su formación los programas de Maestría en Educación y Doctorados en Ciencias Pedagógicas y en Educación.

En cada uno de los niveles se brinda especial atención a la participación en eventos pedagógicos para potenciar el intercambio académico con otros profesores y contraponer sus ideas, creencias, opiniones sobre el perfeccionamiento de la labor docente de la Educación Superior.

Las cuatro etapas referidas están íntimamente vinculadas y van proyectando el trabajo de investigación de los profesores alrededor de su propio proceso.

4.- PROPOSITOS DEL PROGRAMA DE FORMACION

La estructuración de este programa de formación inicial deberá cumplir, los siguientes **propósitos**:

- *Adquirir el rango de curso/programa de postgrado.*
- *Situarla en los requisitos previos para el desempeño de la docencia universitaria.*
- *Diseñarse como una integración teórico-práctica del saber-hacer universitario.*
- *Insertarse como preparación profesionalizadora, con la naturaleza y el rigor de una actividad universitaria esencial.*
- *Establecerse como un programa de indagación preferente en la universidad.*
- *Implicarse entre las tareas básicas de cada Facultad.*
- *Reconocer la dedicación del profesorado a esta docencia.*

5.- PRINCIPIOS DEL PROGRAMA

Junto a estos propósitos, el programa formativo se fundamenta en unos principios que sintetizamos a continuación:

- **Realista**, centrado en la realidad educativa de los sujetos; partiendo, para ello, de una detección de necesidades y huyendo de un intelectualismo desconectado de la realidad del aula.
- **Coherente**, de forma que las estrategias que se utilicen en las acciones formativas sean un ejemplo práctico del contenido del programa.
- **Flexible**, contando con la posibilidad de introducir en su desarrollo acciones que sean de interés inmediato para los profesores en formación.
- **Viable**, adecuado a los recursos y posibilidades existentes.
- **Aprendizaje activo**, asegurando la actividad del sujeto en formación tanto para aprender practicando como para aplicar lo aprendido.

- **Articulación entre la teoría y la acción** de tal manera que la teoría sirva de referencia a la práctica, propiciando un saber práctico profesional que medie entre la teoría y la acción.
- **Autoevaluación** como estrategia de mejora de la propia docencia, promoviendo el desarrollo cooperativo, a la vez que facilite la autonomía docente.

Consideración de las concepciones y experiencias de los profesores en su propio proceso formativo, para que puedan ser analizadas y evaluadas con el fin de diseñar estrategias de mejora personales.

Asesoramiento y apoyo individualizado, para que los profesores en formación tengan la oportunidad de comunicarse con profesores expertos que les ayuden a reflexionar y resolver los problemas de la práctica, con apoyo de supervisores que les faciliten la valoración y desarrollo de la misma. El apoyo de los compañeros, junto con el de los tutores y formadores, será un elemento clave del programa.

- **Aprendizaje entre iguales**, que permita compartir experiencias con compañeros que estén en su misma situación y debatir los problemas de la práctica.
- **Apoyo institucional**, de los órganos de gobierno de la propia universidad, mediante la integración del programa en un plan global de desarrollo profesional; la aportación de recursos y de infraestructura organizativa a través de un organismo central de servicio como es el Programa de Selección, Capacitación y Perfeccionamiento Académico); la implicación en su desarrollo de cargos directivos; y la valoración de esta formación como mérito para la carrera docente.
- **Implicación de las Facultades** en el proceso formativo de sus profesores noveles, en el diseño y desarrollo del programa; asignando tutores a los docentes principiantes; reduciendo horas de docencia para los noveles mientras dure su período formativo; facilitando espacios y oportunidades para la colaboración entre colegas y el trabajo en equipo; buscando formas de compensar el trabajo de los tutores.
- **Diversidad** de agentes en el desarrollo del programa: formadores especialistas en enseñanza universitaria, mentores del mismo área de conocimiento de cada formando, cargos académicos de la propia universidad, asesores pedagógicos del Programa, profesores expertos invitados o colaboradores, alumnos universitarios.

En definitiva, este programa de formación inicial parte de una oferta institucional de la propia universidad y para toda ella, a través del Programa, a partir de un estudio de necesidades. La oferta de formación integra, por un lado, un modelo organizativo que se basa en contenidos básicos psicopedagógicos y, por otro lado, un modelo de evaluación para la mejora y de indagación en el que cada profesor puede diseñar las estrategias metodológicas que mejor se adapten a su situación docente. Cada profesor novel es el principal agente de su formación bajo la tutela de su propia Facultad. Desde un aprendizaje significativo, trata que el profesor vaya formando un pensamiento práctico que le aleje de las teorías implícitas y las ideas pedagógicas predeterminadas que posee, producto de sus experiencias como alumno. Es una formación que facilita un marco teórico y una práctica supervisada, que propicie el proceso de socialización del profesor novel y el inicio de su desarrollo profesional.

6. OBJETIVOS DEL PROGRAMA

Este programa de selección y formación del profesor novel universitario pretende conseguir los siguientes objetivos generales:

- Desarrollar una actitud reflexiva sobre la práctica docente.*
- Facilitar la socialización del docente universitario.*
- Diseñar y aplicar estrategias de intervención didáctica.*
- Desarrollar la capacidad de observar y valorar las competencias docentes.*
- Posibilitar la resolución de problemas prácticos.*
- Potenciar el intercambio de experiencias docentes entre colegas.*
- Modificar hábitos docentes a través de la aplicación de estrategias de mejora.*
- Iniciarse en estrategias de investigación e innovación educativa.*
- Fomentar en las Facultades las estrategias de formación colaborativas.*
- Conocer el contexto organizativo universitario.*
- Formarse en valores socio-culturales y ética profesional.*

7. ESTRUCTURA Y COMPONENTES DEL PROGRAMA

Para la estructuración del programa y la descripción de sus componentes se tienen en cuenta los principales factores de la actividad docente, como son: la clase, la tutoría, la potenciación del trabajo individual del estudiante, el trabajo cooperativo entre iguales, las prácticas y el practicum, junto con el diseño de materiales didácticos.

Es un programa que integra los tres niveles de la práctica educativa, a saber: la racionalidad técnica, la acción práctica y la reflexión crítica. Sin olvidar que los sujetos a formar son adultos cuyo principio básico de aprendizaje debe ser el análisis de la experiencia.

*Todo ello hace que el programa se estructure en **tres bloques fundamentales**:*

***Una formación teórico-práctica**, basada en contenidos psicopedagógicos y centrada en el aprendizaje de competencias a través del estudio, la enseñanza y la experiencia transmitida por expertos y colegas de la profesión, con el fin de iniciar y sensibilizar al profesor novel ante el hecho educativo.*

***Un practicum**, basado en la realización de prácticas de enseñanza en su lugar de trabajo, en la observación y autoevaluación de su actuación didáctica, en la reflexión sobre su práctica docente.*

Todo ello con el apoyo de un tutor de su área de conocimiento y el asesoramiento de un experto en temas didácticos, y fundamentado en la enseñanza entre iguales; es decir, aprendiendo con y de otros compañeros.

***El diseño y aplicación de un proyecto de innovación educativa**, con el propósito de introducir al profesor principiante en la investigación educativa, e inculcarle una actitud de cambio y mejora de su actuación como profesional de la docencia.*

Componentes:

- Científico
- De procedimientos metodológicos y pedagógico
- La Investigación científico-técnica en el aula
- Aspectos socio, económicos, culturales y ambientales.
- Axiología

8. ORIENTACIÓN Y MODELO PEDAGÓGICO DEL PROGRAMA

*La mundialización de las ideas y los nuevos retos de empleabilidad, competitividad, emprendimiento, entre otros aspectos permite asociar a la formación profesional bajo el **modelo pedagógico por competencias**, aunque hay que entender que la noción de competencias que es la que se emplea habitualmente en educación superior no proviene de un único paradigma sino que se ha ido conformando con aportes teóricos, filosóficos-epistemológicos, psicológicos, lingüísticos, sociológicos, de la economía y por otro lado de la formación y exigencias laborales. “aquí radica tanto la debilidad como la fortaleza del concepto y la posibilidad de aplicación exacta del modelo, en la medida en que contiene referentes teóricos que han visto su necesidad y posibilidad de aplicación en los diferentes ámbitos científicos pero a la vez faltan horizontes precisos de construcción teórica habiéndose convertido en un concepto de préstamo interdisciplinar”².*

*Las competencias para la formación profesional, está unida a otros conceptos como los de **capacidad y cualificación** ya no sólo para el debate sino también para su aplicación, así las universidades están en la obligación de tomar como referencia el concepto de capacidad como una sub-unidad de de la competencia y/o como aptitudes o habilidades que nos permiten resolver una tarea cuando están presentes las condiciones. “conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes cuya finalidad es la realización de actividades definidas y vinculadas a una determinada profesión”³, esta interrelación de capacidades produce la competencia.*

² RIAL SÁNCHEZ A. 2008. “*Diseño curricular por competencias: El reto de la evaluación*” Universidad de Santiago de Compostela pp 65.

³ Bung (1994: 8)

Ahora, cuando una competencia es reconocida y valorada correctamente, puede ser afirmada como **cualificación**. Otro significado de la palabra competencia proviene del tiempo, cuando ambas características interdependientes: la persona que puede seguir el paso, la evolución de una cierta área, también es responsable de ella. "conjunto de contenidos, capacidades y estrategias de planificación de un individuo"⁴.

Las competencias profesionales se producen cuando la base existente es estable y es, entonces, cuando la **cualificación profesional** se va a llevar a cabo sin complicaciones, sin esta base o con un proceso poco desarrollado el sistema de formación profesional por competencias podría dificultarse. Para cualificar a un profesional se debe formar un profesional con todas las competencias.

Cualitativamente, las diferentes competencias están allí en cada persona. La pregunta no es sólo si alguien es autónomo, o tiene capacidad de cooperación; esto sin duda vale para cada cual, lo que realmente importa es la magnitud de esas capacidades.

Desde este punto de vista la intervención pedagógica, es preciso recurrir al árbol de competencias y cualificaciones clave específicas para cada profesión, empezando por una de las muchas y pequeñas ramas, sin influir en su totalidad e ir ajustando la intervención pedagógica. También es necesaria la estimulación de competencias en el tronco en aras a beneficiar las exigencias futuras aunque no se conozcan de antemano.

9. MODALIDAD DEL PROGRAMA:

- Presencial
- Obligatorio
- Con un sistema de evaluación y de aprobación
- Rotativo (por carreras)

⁴ Montmollin. (1986: 180).

10. CRONOGRAMA

TIPO DE CAPACITACIÓN	2010	2011	2012	2013	2014
Ámbito científico ⁵	-----	-----	-----	-----	-----
Procedimientos metodológicos ⁶	-----	-----	-----	-----	-----
Introducción de la investigación dentro del aula ⁷	-----				
Actualización en aspectos socio, económicos, culturales y ambientales ⁸			-----		
Principios axiológicos intra-cátedra ⁹		-----			

11. RECURSOS

a. HUMANOS

- Un coordinador general
- Facilitadores por áreas del conocimiento y por componentes
- Una secretaria

b. MATERIALES

- Dos equipos de computación
- Un equipo de amplificación
- Tres Proyectores de imágenes
- Papelería para difusión y promoción de los eventos
- Mobiliario (dos escritorios tipo modulares con sus respectivos asientos)
- Tres sillones (para ante sala)
- Misceláneos

c. DE INFRAESTRUCTURA

- Un local con dos oficinas

⁵ 120 horas

⁶ 120 horas

⁷ 60 horas

⁸ 60 horas

⁹ 60 horas

