

# FORMACIÓN INICIAL PARA LA DOCENCIA UNIVERSITARIA

**José Antonio Sánchez Núñez**

Instituto de Ciencias de la Educación, Universidad Politécnica de Madrid

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 (doctorandos y becarios) como a docentes en ejercicio (Sánchez Núñez, 1996). 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 (Ramsden, 1992). Estamos apuntando hacia una formación en ejercicio que mejore las capacidades personales y profesionales de los docentes, a través de una serie de conocimientos, destrezas y actitudes que los profesores necesitan para desarrollar la profesión de enseñar y contribuir y para su continuo 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 (Cox, 1993).

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 Politécnica de Madrid y, por otra, en el análisis de las experiencias de formación inicial desarrolladas para la docencia universitaria.

## 1. FUNDAMENTACIÓN DEL PROGRAMA

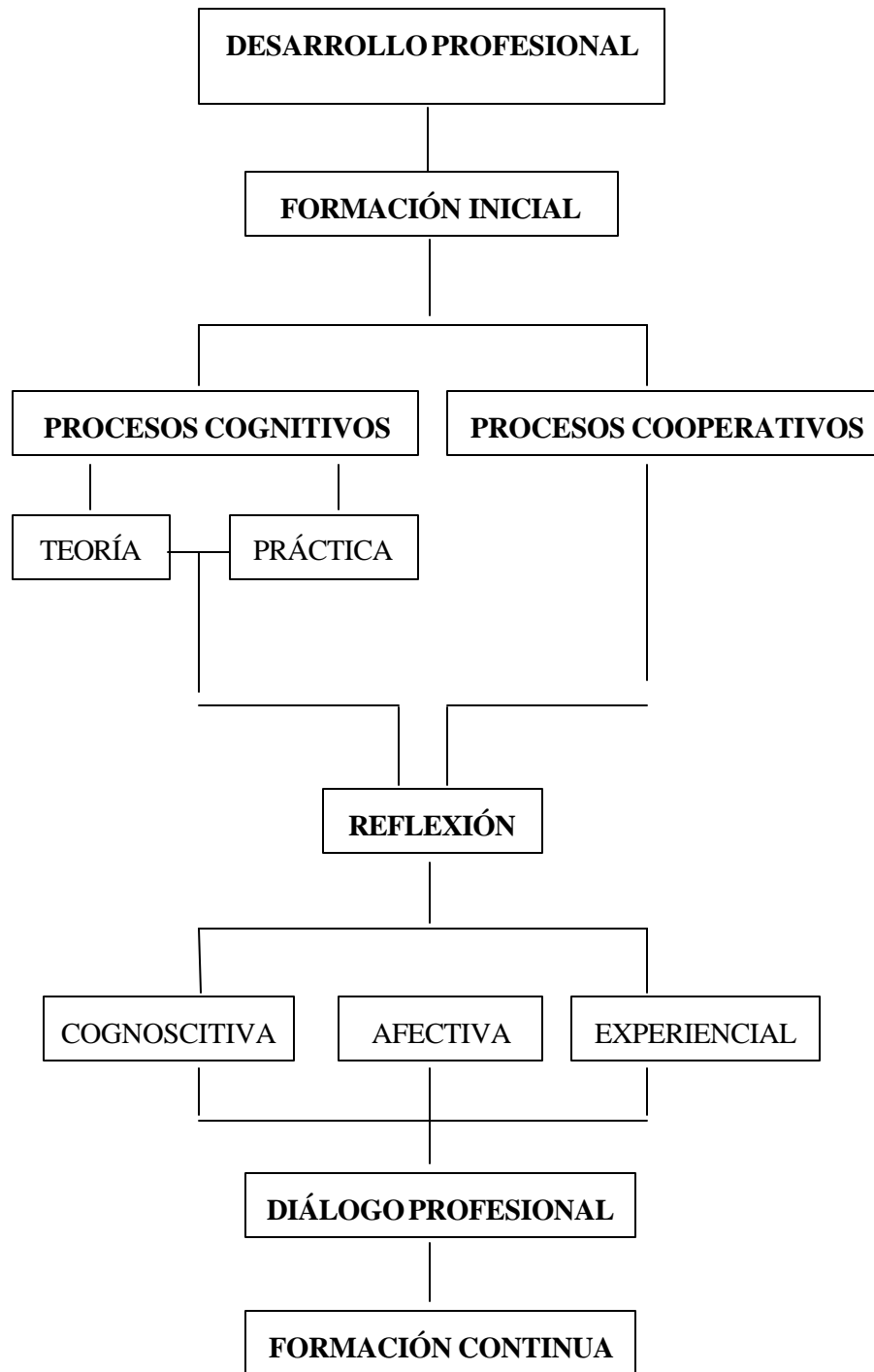
No hay un sólo modelo teórico que pueda representar la diversidad de intereses y actividades profesionales que caracterizan el profesorado de un centro o de una unidad del mismo (Lawrence y Blackburn, 1985 p. 152).

Teniendo presente esta afirmación de Lawrence y Blackburn, pensamos que, como señalan Klug y Salzman (1991), 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. Esto hace que cada universidad deba tener su propio modelo de formación.

**Contactar**

**Revista Iberoamericana de Educación**

**Principal OEI**



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, basado en los conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para un buen ejercicio de la docencia.

En la figura que se acompaña está representada la conceptualización de esa propuesta de intervención formativa. 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. Esta reflexión puede realizarse en una triple vertiente:

- *Cognoscitiva*: realizada al nivel de conceptos, teorías, principios y creencias, contribuyendo así al enriquecimiento del conocimiento y del pensamiento profesional de los profesores.
- *Experiencial*: que les permite analizar y valorar sus propias acciones y les facilita la toma de *decisiones para mejorar su práctica educativa*.
- *Afectiva*: que les propicia el desarrollo de actitudes sobre su propia actuación docente, potenciando su autoestima y sentimientos de responsabilidad profesional.

La reflexión entre colegas se canaliza a través del “diálogo profesional”, es decir, la comunicación entre iguales para manifestar sus ideas, creencias o experiencias, y resolver problemas de la práctica. Para que se dé este diálogo es necesario que exista una implicación en un proyecto o tarea común, que exija el intercambio de experiencias y conocimientos, permitiendo el debate sobre temas o técnicas que ayuden a satisfacer las necesidades profesionales (Mingorance y Estebaranz, 1992). Los profesores reflexionan juntos sobre la calidad de su propia práctica con el fin de generar iniciativas de cambio que resuelvan problemas de mejora educativa.

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.

La estructuración de este programa de formación inicial deberá cumplir, como señala Medina (1998, p.712), 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 departamento.
- Reconocer la dedicación del profesorado a esta docencia.

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 (Porlan y Rivero, 1998).
- *Autoevaluación como estrategia de mejora* de la propia docencia, promoviendo la colegialidad y 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 Instituto de Ciencias de la Educación (ICE); la implicación en su desarrollo de cargos directivos; y la valoración de esta formación como mérito para la carrera docente.
- *Implicación de los departamentos* en el proceso formativo de sus profesores noveles, mediante la colaboración con el ICE 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 ICE, 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 de su Instituto de Ciencias de la Educación, 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 propio Departamento, quien designará a un profesor mentor para el período formativo.

Se fundamenta en un modelo de capacitación docente que armoniza el estudio de estrategias didácticas, la valoración, la observación y la reflexión sobre la práctica, así como la colaboración colegiada entre iguales. 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.

## 2. OBJETIVOS DEL PROGRAMA

Este programa de 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 los departamentos las estrategias de formación colaborativas.
- Conocer el contexto organizativo universitario.
- Formarse en valores socio-culturales y ética profesional.

### 3. 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* (Martínez y Vázquez, 1996), 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 continua de su actuación como profesional de la docencia.

El desarrollo del programa comprende dos cursos académicos. El primer año estará integrado por tres actividades básicas:

- Curso de Iniciación a la Docencia Universitaria.
- *Practicum*.
- Diseño de un proyecto de innovación educativa.

En el segundo año se llevarán a cabo las siguientes actividades:

- Aplicación del proyecto de innovación educativa.
- *Practicum*.
- Talleres de formación complementaria.

### 3.1 Curso de Iniciación a la Docencia Universitaria

La finalidad que el Curso persigue es que los profesores noveles adquieran una preparación psicopedagógica básica, que les ayude a iniciarse en la docencia universitaria. Para ello se basa en los siguientes principios :

- *Racionalidad técnica*: el Curso se fundamenta en una serie de planteamientos teórico-prácticos, centrados en el estudio de habilidades y destrezas para el ejercicio de una docencia eficaz, a través del análisis de diferentes tendencias, estrategias y experiencias.
- *Continuidad*: los contenidos a desarrollar son básicos, sin una profundización exhaustiva, dejando el campo abierto para posteriores acciones de formación continua.
- *Realismo*: el programa de contenidos parte de los resultados de un análisis de necesidades de formación psicopedagógica.
- *Participación*: en su desarrollo intervienen expertos en temas psicopedagógicos, profesores de reconocido prestigio profesional que presentan experiencias didácticas desarrolladas en el ámbito universitario, y cargos directivos de la propia universidad que enriquezcan con su experiencia el programa formativo, implicando así a diversos estamentos institucionales.

El Curso persigue los siguientes objetivos generales:

- Conocer la estructura formal y el funcionamiento de la universidad.
- Analizar los elementos que componen el diseño de las enseñanzas.
- Valorar diferentes alternativas metodológicas para la enseñanza universitaria.
- Estudiar posibles estrategias para la evaluación de los aprendizajes.
- Conocer las características del estudiante universitario.
- Examinar distintas estrategias de aprendizaje.
- Analizar las posibilidades de los recursos didácticos para la comunicación educativa.
- Estudiar la acción tutorial del docente universitario.
- Iniciarse en técnicas básicas de investigación educativa.
- Analizar la actuación didáctica del docente.

La primera actividad del Curso queda incluida en una Jornada de Presentación en la que se informa a los profesores noveles de todo el desarrollo del Programa de Formación Inicial. En la primera mitad de la Jornada se describen las actividades, tanto individuales como en grupo, que se van a realizar durante los



dos años de duración del período formativo. Asimismo, se exponen las funciones de los tutores, de los asesores pedagógicos, las actividades que desarrollarán en el ICE y en su departamento, el programa del “Curso de Iniciación a la Docencia Universitaria”, los trabajos a realizar y los criterios de evaluación. Se propiciará el conocimiento de todos los participantes en el programa, tanto de los profesores noveles como de los formadores, tutores y asesores. Esta primera sesión tendrá una duración máxima de cuatro horas.

La segunda parte de la Jornada se dedicará a conocer el contexto organizativo de la propia universidad, sus centros y departamentos, sus órganos de gobierno, así como la carrera del docente universitario. Esta temática se desarrollará a través de una mesa redonda, siendo sus ponentes cargos directivos de la propia universidad, con una duración máxima de cuatro horas.

Esta Jornada de Presentación formará parte del “Curso de Iniciación la Docencia Universitaria”, cuyo programa se completará con los siguientes bloques temáticos:

- *Didáctica universitaria*, con una duración máxima de 36 horas, y en donde se estudiarán temas sobre la planificación de las enseñanzas, metodología didáctica y evaluación de los aprendizajes.
- *Psicología del aprendizaje* (20 horas), destacando temas como características del alumno universitario, estrategias de aprendizaje, procesos de interacción profesor-alumno.
- *Medios didácticos* (20 horas), con temas como las tecnologías de la información y la comunicación en la enseñanza universitaria, los medios visuales, multimedia educativo.
- *La función tutorial* (12 horas), en donde se abordarán temas como la tutoría en la universidad, técnicas para la acción tutorial.
- *Investigación en el aula* (4 horas), introduciéndose al profesor en las técnicas básicas de investigación e innovación educativa en el aula.
- *Análisis de las habilidades docentes* (10 horas), estudiándose indicadores para la evaluación de la calidad de la enseñanza, elaborándose instrumentos para la observación y evaluación de la práctica docente (tanto para los profesores como para los alumnos), y realizándose el análisis de una actuación docente simulada.

La metodología sobre la que se basa el Curso parte de los principios de actividad y coherencia, en el sentido que exista una correspondencia entre la teoría didáctica que se propone y las estrategias propias para el desarrollo del Curso. Estas líneas metodológicas consistirán en:

- Sesiones presenciales, con exposiciones iniciales del profesor ponente para centrar el contenido de los temas.
- Sesiones a distancia a través de tutoría telemática, con materiales didácticos de autoaprendizaje.
- Presentación de diversas experiencias pedagógicas innovadoras realizadas por profesores de la propia universidad.
- Reflexiones y comentarios de los profesores participantes sobre los temas docentes.
- Ejercicios de aplicación individuales y en equipos de trabajo.
- Sesiones plenarias con aportaciones de ideas y comunicación en grandes grupos.

- Utilización de recursos didácticos variados que faciliten el proceso formativo, teniendo en cuenta las posibilidades reales de los sujetos en formación.
- Empleo de documentación elaborada especialmente para el estudio de los temas, y documentos de trabajo para la realización de los ejercicios prácticos y material bibliográfico.

El Curso se desarrollará durante el primer semestre del año académico, con una duración total de 110 horas. Las sesiones presenciales no sobrepasarán el 70% del tiempo global del Curso, teniendo cada sesión una duración de dos a cuatro horas en función de la temática a tratar. En su impartición participarán: a) profesores del ICE especialistas en temas psicopedagógicos y de medios didácticos; b) cargos directivos de la universidad, y c) profesores de reconocido prestigio de la propia Universidad.

El proceso de evaluación tendrá dos vertientes:

- La evaluación de los profesores en formación, que se basará fundamentalmente en tres criterios:
  - *Asistencia*: se exige una asistencia mínima del 80% de las horas presenciales programadas.
  - *Participación*: se valora una participación activa en los ejercicios, trabajos e intervenciones personales.
  - *Realización de trabajos*: se calificará la elaboración de determinados trabajos prácticos.
- La evaluación del Curso, que se apoyará en:
  - La opinión de los formandos mediante cuestionarios anónimos al término de cada bloque temático y al finalizar el Curso completo; estas evaluaciones se realizarán sobre los contenidos de cada bloque temático (el logro de los objetivos, la selección de los contenidos, el interés profesional de los temas desarrollados, la satisfacción de los conocimientos adquiridos, la valoración global del bloque temático), junto con una valoración científica y pedagógica sobre los profesores que lo imparten.
  - La valoración y el análisis que realizan los profesores ponentes.

### 3.2 El 'practicum'

Como complemento básico e imprescindible a la formación obtenida en el "Curso de Iniciación a la Docencia Universitaria", el profesor novel realizará un *practicum* en su departamento o ámbito de trabajo. En este *practicum* podrá aplicar las competencias adquiridas en el citado curso, a través de actividades en colaboración con profesores de áreas afines, con los que intercambiará y comentará experiencias docentes. Así podrá completar una formación que se ha iniciado en la racionalidad técnica, con una formación basada en la acción práctica y en la reflexión sobre la misma. Toda esta fase se desarrollará bajo la tutela de un mentor asignado por el departamento y bajo el asesoramiento de un especialista en temas didácticos de la plantilla de profesores del ICE.

Durante esta fase formativa se podrán realizar las siguientes actividades:

- Impartir docencia de su materia correspondiente bajo la supervisión del tutor, asesor pedagógico o compañeros del departamento.
- Asistir a clases de profesores expertos.
- Analizar sus clases con el tutor, asesor pedagógico y colegas del departamento.
- Programar su asignatura.
- Elaborar pruebas para evaluar los aprendizajes.
- Diseñar materiales didácticos para su posterior aplicación: guías de estudio, casos, guiones de prácticas, documentos de trabajo, tutoriales interactivos, unidades multimedia, instrumentos para la acción tutorial, etc.
- Diseñar recursos didácticos para la presentación de los temas: transparencias, diapositivas, vídeos, presentaciones en *PowerPoint* etc.
- Atender a sus alumnos en tutorías.
- Analizar las pruebas de evaluación aplicadas.
- Realizar lecturas, estudios y trabajos encomendados por el tutor y asesor pedagógico.
- Corregir trabajos de los alumnos.
- Realizar informes sobre su actuación docente y los resultados de las aplicaciones didácticas.

Las actividades del *practicum* se realizarán en el transcurso de los dos años de duración del proceso formativo, siendo programadas por el tutor, el asesor pedagógico y el propio profesor novel, y adaptadas a las necesidades de este.

Uno de los elementos más importantes de esta fase de formación es la observación, análisis y evaluación de la práctica docente. Es un proceso de reflexión sobre la propia acción educativa, con juicios valiosos y útiles sobre su enseñanza, y en el que cuenta con las aportaciones de alumnos, compañeros y supervisores (tutor y asesor pedagógico), propiciándose un *feedback* que facilita oportunidades de mejora profesional desde la colaboración entre profesores. Esta estrategia de formación a través de la evaluación de la actuación profesional se realizará mediante grabaciones en vídeo, entrevistas de supervisión y cuestionarios aplicados tanto a los alumnos como a los compañeros, a los supervisores y al propio profesor principiante. Estos cuestionarios, elaborados en el "Curso de Iniciación a la Docencia Universitaria", se adaptarán a su ámbito de aplicación.

Wood y Thompson (1980, cit. por Burden, 1990) nos presentan una secuencia de aprendizaje de profesores en formación basada en el análisis de las propias experiencias:

1. *Orientación inicial*, seguida de actividades de participación en lugares reales en los que los formandos experimentan y aplican lo aprendido.
2. *Análisis de la experiencia*, para que los aprendices identifiquen los efectos de sus acciones.
3. *Realizar generalizaciones y sacar conclusiones*, con el fin de que los formandos desarrollen sus propios principios e identifiquen las aplicaciones de los mismos.

4. Desarrollar los principios en el lugar de trabajo y reforzar lo que se ha aprendido.

### 3.3 Proyecto de Innovación Educativa

Con el fin de iniciar al profesor novel en la investigación educativa, durante el segundo semestre del programa de formación, este diseñará un Proyecto de Innovación Educativa que se basará en la aplicación de una situación real del proceso de enseñanza-aprendizaje. En este diseño deberá reflejar:

- Una fundamentación de la intervención educativa a desarrollar.
- La formulación de los objetivos e hipótesis.
- Las técnicas de investigación a utilizar.
- Las fuentes documentales que va a manejar.
- Las distintas fases de la aplicación.

Este proyecto se llevará a la práctica durante el segundo año del programa formativo y estará supervisado por el tutor y el asesor pedagógico.

### 3.4 Talleres de formación

Durante el segundo año del programa el novel deberá asistir a talleres, seminarios o sesiones monográficas sobre temas que satisfagan sus necesidades formativas y previo acuerdo con su tutor. La participación en estas actividades será de un mínimo de cincuenta horas de duración total y podrán ser elegidas entre los programas de perfeccionamiento que el ICE organiza u otros programas formativos.

Entre las actividades que pueden servir como complemento a la formación del profesor principiante podrían estar temas como: relación y comunicación interpersonal; dirección de grupos; cuidado de la voz; sistemas multimedia; programas informáticos para la investigación educativa; proyecto docente; evaluación de programas; técnicas de expresión escrita, etc.

### 3.5 Carpeta docente

Cada participante deberá realizar una carpeta, dossier docente o portfolio sobre el proceso, las incidencias y los resultados de su período formativo. Esta carpeta del profesor deberá estar integrada por:

- El diseño del plan de formación personalizado que ha elaborado junto con el tutor.
- Reflexiones sobre la experiencia en las actividades del programa de formación inicial: el curso de iniciación a la docencia universitaria, las reuniones con sus compañeros, la ayuda del tutor y del asesor pedagógico, las actividades del *practicum*, los talleres de formación, etc.
- Resultados de las distintas evaluaciones tanto de alumnos como de compañeros, tutor, asesor y formadores.
- Materiales didácticos elaborados.

- Programación de su asignatura.
- Pruebas de evaluación confeccionadas.
- Diseño y resultados de la innovación didáctica aplicada.
- Un informe en el que refleje la evolución de su proceso formativo, los esfuerzos realizados, las limitaciones encontradas, la descripción de su actuación docente, la reflexión sobre temas de enseñanza-aprendizaje, las aplicaciones efectuadas, una descripción de aspectos a profundizar en la formación continua, etc.

Esta carpeta docente le servirá de base para el diálogo profesional entre él y su tutor, y para el seguimiento que este pueda hacer. El profesor novel podrá utilizarla tanto para constatar los logros obtenidos en este período formativo, como para acreditar su competencia como profesional de la enseñanza.

### 3.6 Tutoría

Uno de los principios básicos de este programa de formación inicial es el apoyo individual que tienen los profesores principiantes en el desarrollo de su formación. Este apoyo se centra fundamentalmente en la colaboración que le prestan sus colegas y el asesor pedagógico, pero sobre todo en la ayuda constante que recibe del tutor o mentor que le asigna su departamento.

La figura de este profesor-tutor es un componente clave en el proceso formativo. El perfil de esta figura estaría integrado básicamente por las siguientes características:

- Un profesor experto o con experiencia contrastada en la docencia del área de conocimiento específica del tutelado.
- Pertenecer al mismo departamento, para que sea una persona conocedora del funcionamiento del ámbito de trabajo donde el novel está iniciando su actividad docente.
- Valorado por colegas y alumnos.
- Con habilidades para facilitar la comunicación entre compañeros.
- Con una cierta sensibilidad ante las necesidades de los profesores noveles.
- Con dedicación completa a la enseñanza universitaria.

Las tareas del tutor deben atender a las necesidades típicas del profesor principiante (Gold, 1992), por ejemplo:

- *Necesidades intelectuales*, que hacen referencia a los temas relacionados con la asignatura que imparte, a nuevos aprendizajes, a la actuación didáctica; se convierte así en un mentor “consultor” y “supervisor” (Zimpher y Rieger, 1988) de la práctica docente.
- *Necesidades afectivas*, que tienen que ver con la autoestima, la confianza en sí mismo, la seguridad personal; actuando como un tutor “colega” (Zimpher y Rieger, 1988) que apoya constantemente al novel.

- *Necesidades sociales*, referidas al proceso de socialización del docente, a la integración en el departamento, a las relaciones con sus compañeros; siendo así un mentor “comunitario” (Zimpher y Rieger, 1988) que facilita la entrada del principiante como miembro de la comunidad universitaria.

Para satisfacer estas necesidades el tutor deberá desempeñar en este programa de formación inicial las siguientes funciones y tareas:

- Diseñar el plan de formación específico de su tutelado, con la colaboración de éste y del asesor pedagógico.
- Supervisar las actuaciones docentes del profesor novel asistiendo a diversas clases de éste.
- Asesorar al tutelado en las competencias que éste desarrolle: programación de la asignatura, aplicación de técnicas de enseñanza, elaboración de pruebas de evaluación, diseño de materiales didácticos, diseño y aplicación del proyecto de innovación educativa, etc.
- Proporcionarle feedback sobre su actuación docente.
- Tener reuniones periódicas para analizar el proceso formativo.
- Recomendarle acciones específicas para la formación: cursos, lecturas, asistencias a actividades formativas, participación en grupos de trabajo, etc.
- Facilitar reuniones con colegas para fomentar la reflexión e intercambio de experiencias.
- Informarle sobre el funcionamiento de la institución universitaria.
- Colaborar con el asesor pedagógico en la orientación sobre los temas didácticos.
- Hacer un informe sobre los resultados del programa de formación.

En definitiva, la función principal del tutor es darle apoyo y ayuda profesional y personal al profesor novel, facilitando, dinamizando y coordinando el proceso formativo de éste. Estas tareas requieren de un profesor tutor que pueda desarrollarlas con la mayor eficacia posible. Para ello, es necesario darles a las personas que vayan a desempeñar esta figura clave, la oportunidad de asistir a un programa previo de formación para mentores. Dicho programa constaría de ocho horas distribuidas en dos sesiones, y estaría basado en un breve entrenamiento sobre técnicas de acción tutorial, como la observación, supervisión y entrevista, con el fin de que estos profesores adquieran las habilidades necesarias para actuar como tutores.

### 3.7 Departamento-ICE

Junto con la relevancia de la figura del tutor en este programa de formación inicial, el departamento y el ICE son dos componentes institucionales de significativa importancia. El departamento es el eje central y dinamizador del proceso formativo, impulsando y realizando tareas que contribuyan a su desarrollo, tales como:

- Proponer a los profesores noveles que vayan a participar en el programa de formación inicial.
- Propiciar dicha participación reduciendo la carga docente del formando.
- Facilitar los profesores mentores que van a tutelar el período formativo.

- Poner a disposición del programa la infraestructura necesaria para el desarrollo de las actividades formativas.
- Potenciar las iniciativas que vayan dirigidas a la innovación de la práctica docente.
- Fomentar el intercambio de experiencias didácticas entre colegas.
- Facilitar los procesos de reflexión e indagación sobre la práctica docente e investigadora.
- Colaborar con el ICE en el diseño, aplicación y evaluación del programa.

Estas tareas del departamento se complementan con las que el ICE debe desempeñar, como son:

- Planificar, coordinar y difundir el programa de formación inicial a escala institucional.
- Organizar e impartir el “Curso de Iniciación a la Docencia Universitaria”.
- Colaborar con los Departamentos en la realización de las actividades formativas.
- Formar a los profesores tutores que participen en el programa.
- Facilitar asesores pedagógicos que complementen las funciones del profesor tutor.
- Propiciar que en sus actividades de perfeccionamiento puedan asistir profesores noveles para completar su período formativo.
- Elaborar los instrumentos de observación, evaluación y seguimiento del proceso formativo.
- Ayudar en el diseño de materiales didácticos.
- Fomentar el intercambio de experiencias didácticas entre los departamentos.
- Coordinar grupos de trabajo entre las distintas áreas de conocimiento de la universidad.
- Ser lugar de encuentro para la reflexión y el debate sobre temas educativos.
- Realizar la evaluación del programa en colaboración con los departamentos.

#### 4. EVALUACIÓN DEL PROGRAMA

Todo programa de formación del profesorado debe tener unos criterios que faciliten la elaboración de una serie de indicadores de calidad y que permitan analizar su desarrollo y resultados. Entre los criterios a tener en cuenta para la evaluación de este programa de formación inicial podrían estar:

- Discrepancia entre lo programado y lo conseguido (entre lo diseñado y la realidad).
- Grado de flexibilidad y adaptación.
- Grado de implicación y colaboración de los participantes.
- Eficacia de las ayudas externas (colaboración institucional).
- Repercusión de la labor del tutor.
- Percepciones de los participantes.
- Cambios de mejora producidos en los profesores noveles.
- El impacto de las innovaciones educativas aplicadas.
- Percepciones y cambios producidos en los alumnos.
- Incidencia del programa en el clima del departamento.

En este proceso evaluador se podrán dar las tres modalidades de evaluación que son complementarias entre sí, como son:

- *Autoevaluación*, mediante la reflexión y valoración que el propio sujeto hace de su proceso formativo, a través de autoobservaciones y cuestionarios.
- *Co-evaluación* o *evaluación conjunta*, mediante el análisis que realizan el tutor, el asesor pedagógico, los compañeros y el propio formando de la actuación docente de éste; esto se llevará a cabo mediante la estimación de procesos y resultados a través de la coobservación y de cuestionarios que faciliten la valoración por medio del diálogo compartido. Esta coevaluación también estará integrada por las valoraciones que conjuntamente realicen el tutor y el sujeto en formación sobre las actividades del programa formativo, así como por la evaluación conjunta que hagan los responsables de dicho programa.
- *Heteroevaluación*, en la que el tutor y el asesor pedagógico pueden valorar el proceso formativo del profesor novel y los resultados obtenidos por éste, a través de: aplicación de un pretest-postest para ver la evolución del formando; análisis de los materiales didácticos elaborados; información facilitada por los alumnos, compañeros y expertos en los cuestionarios de observación; resultados de la autoevaluación del formando; informe redactado por el propio sujeto sobre su período formativo; evaluación obtenida en el “Curso de Iniciación a la Docencia Universitaria”; resultados del proyecto de innovación educativa aplicado; información de las reuniones y entrevistas efectuadas con el formando. También se podrá evaluar la figura del tutor mediante un cuestionario que refleje indicadores referentes a las relaciones humanas, el asesoramiento, la colaboración, la enseñanza y la profesionalidad del tutor en el desempeño de sus funciones tutoriales. Esta heteroevaluación se completará con los informes que los tutores y asesores pedagógicos elaboren sobre la formación del profesor novel en particular y el desarrollo del programa en general.

La evaluación del programa, y por consiguiente la mejora de la acción docente, servirá para potenciar el significado y la relevancia de la formación del profesorado como una misión esencial de la universidad.

### **Acreditación**

La universidad extenderá un Diploma de Formación para la Docencia Universitaria, expedido por el rector de la misma, a los participantes que completen este programa, con la especificación de los créditos totales (30) y los correspondientes a cada uno de sus componentes:

- Curso de Iniciación a la Docencia Universitaria: 11 créditos.
- *Practicum*: 10 créditos.
- Proyecto de Innovación Educativa: 4 créditos.
- Talleres de formación: 5 créditos.

La implantación de este proceso formativo requiere acciones institucionales, combinadas con iniciativas individuales o de equipos de profesores. Sin embargo, para su realización es fundamental la actitud y disponibilidad del propio docente.



El conjunto de conocimientos, actitudes y capacidades que caracterizan al profesional competente ha de ser percibido por el profesor universitario como una necesidad para su propia formación como docente. De ahí que cualquier propuesta de formación, para ser efectiva, debiera contar con la previa aceptación del profesorado mediante un proceso de sensibilización y de conocimiento; es más, su colaboración y participación resultará imprescindible, en la definición de las necesidades de formación y en la posterior concreción de estas en planes y proyectos (Benedito, 1996 p. 134).

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 del propio departamento. 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:

- La falta de una cultura de formación y mejora de la docencia.
- La deficiente valoración de la función docente universitaria.
- La escasa implicación de los departamentos en la formación de sus profesores.
- La nula utilización de la evaluación y autoevaluación formativa como herramientas básicas para desarrollar procesos de mejora e innovación educativa.
- La insuficiente potenciación, o en su caso la inexistencia, de centros y servicios de ayuda y asesoramiento psicopedagógico en el marco de la propia universidad.

En definitiva, es necesario 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.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BENEDITO I ANTOLÍ, V. (1996): "Formación del profesorado universitario. Análisis de programas para la mejora de la docencia en las universidades catalanas", en: *Evaluación de experiencias y tendencias en la formación del profesorado*. ICE-Universidad de Deusto, pp. 127-153.
- BURDEN, P.R. (1990): "Teacher development", en HOUSTON, R. (ed.): *Handbook of research on teacher education*. Nueva York, McMillan, pp. 311-328.
- COX, R. (1993): "Conceptos sobre aprendizaje, vida profesional y formación pedagógica en la enseñanza superior", en LÁZARO, L.M. (ed.): *Formación pedagógica del profesorado universitario y calidad de la educación*. CIDE.
- FINK, L.D. (1992): "Orientation programs for new faculty", en SORCINELLI, M.D, y AUSTIN, A.E.: *Developing new and junior faculty*. San Francisco, Jossey-Bass.
- GOLD, Y. (1992): "Psychological support for mentors and beginning teachers: a critical dimension", en BEY, T., y HOLMES, C.: *Mentoring: contemporary principles and issues*. Reston, Association of Teachers Educators, pp. 25-34.
- KLUG, B.J., y SALZMAN, S.A. (1991): "Formal induction vs. informal mentoring: comparative effects and outcomes", en: *Teaching at teachers education*, 7 (3) , pp. 241-251.
- LAWRENCE, J., y BLACBURN, R.T. (1985): "Faculty careers: maturation, demographic and historial effects", en: *Research in Higher Education*, 22 (2) , pp.135-154.
- MARTÍNEZ M., y VÁZQUEZ, G. (1996): *Nuevas tecnologías y educación superior*. Ponencia presentada en el XV Seminario Interuniversitario de Teoría de la Educación Universitaria, La Laguna, noviembre de 1996.
- MEDINA RIVILLA, A. (1998): *Organización de la formación y desarrollo profesional del docente universitario*. V Congreso Interuniversitario de Organización de Instituciones Educativas, Madrid, 10-13 noviembre de 1998, pp. 697-790.
- MINGORANCE, P., y ESTEBARANZ, A. (1992): "El desarrollo profesional: fases de un proceso", en MARCELO, C., y MINGORANCE, P. (ed.): *Pensamiento de profesores y desarrollo profesional. Formación inicial y permanente*. Publicaciones de la Universidad de Sevilla, pp. 317-328.
- PORLÁN, R., y RIVERO, A. (1998): *El conocimiento de los profesores*. Sevilla, Díada Editora.
- RAMSDEN, P. (1992): *Learning to teach in higher education*. Londres, Routledge.
- SÁNCHEZ NÚÑEZ, J.A. (1996): *Necesidades de formación psicopedagógica para la docencia universitaria*. Comunicación presentada en XI Congreso Nacional de Pedagogía, San Sebastián.
- ZIMPHER, N. L., y RIEGER, S. R. (1998): "Mentoring teachers: what are the issues?", en: *Theory into practice: Mentoring teachers*, 27(3), 175-182.