

COORDINACIÓN DEL PROFESORADO MEDIANTE EQUIPOS DOCENTES PARA LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO NOVEL UNIVERSITARIO ANTE EL EEES

Zafra-Gómez, Alberto¹, Martínez-Gallegos, Juan-Francisco², Salcedo-Bellido, Inmaculada³, Quirantes-Piné, Rosa¹, Navajas-Pérez, Rafael⁴, Lombardo-Agüi, Manuel¹, Arráez-Román, David¹

1: Departamento de Química Analítica, Facultad de Ciencias, Universidad de Granada
Avda. Fuentenueva s/n, 18071 Granada
e-mail: azafra@ugr.es, rquirantes@ugr.es, darraez@ugr.es, mlombardo@ugr.es

2: Departamento de Ingeniería Química, Facultad de Ciencias, Universidad de Granada
Avda. Fuentenueva s/n, 18071 Granada
e-mail: jfmart@ugr.es

3: Departamento de Farmacia y Tecnología Farmacéutica. Facultad de Farmacia
Universidad de Granada
Campus Universitario de Cartuja, 18071 Granada
e-mail: isalcedo@ugr.es

4: Departamento de Genética, Facultad de Ciencias, Universidad de Granada
Avda. Fuentenueva s/n, 18071 Granada
e-mail: rnavajas@ugr.es

Resumen. *La adaptación al EEES supone un replanteamiento del proceso de enseñanza/aprendizaje en la docencia universitaria. Por consiguiente es necesario potenciar el desarrollo y conocimiento de actitudes, habilidades y metodologías docentes especialmente para el profesorado novel. La coordinación del profesorado en equipos docentes constituidos por profesores experimentados y noveles constituye una herramienta factible para alcanzar este objetivo. El presente trabajo recoge la experiencia de un grupo de profesores noveles de la Universidad de Granada integrados en el equipo docente del Programa Formativo “Formación Compartida de la Actividad Docente del Profesorado Universitario ante el Espacio Europeo de Educación Superior”. La coordinación de profesorado experimentado y novel en el equipo docente ha permitido el establecimiento de un espacio de trabajo para la práctica, colaboración, análisis e innovación que han llevado a una concienciación, mejora y adquisición de habilidades y conocimientos, los cuales han repercutido positivamente en la calidad como docente del profesorado novel y, además, han llevado al profesorado experimentado a la reflexión sobre su propia acción docente propiciando la adaptación de ésta a las nuevas metodologías de enseñanza/aprendizaje, constituyendo pues todo el programa un proceso de aprendizaje mutuo compartido entre profesores expertos y noveles.*

Palabras clave: Equipo docente, Formación, Profesorado novel, Profesorado experimentado, EEES.

1. INTRODUCCIÓN

El proceso de cambio que están sufriendo nuestras Universidades y sistemas educativos hacia el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), se rige por diferencias fundamentales en el proceso de enseñanza/aprendizaje. El sujeto activo de la docencia actual es el alumno, que como último beneficiario en la adquisición de competencias debe jugar un papel fundamental en su propia formación (Sánchez, 2008). En contraposición, el profesorado pasa a jugar un rol de facilitador del aprendizaje, con lo que se ve modificado su antiguo papel de mero transmisor de información. Esto requiere de la inserción en el sistema educativo de dos aspectos fundamentales, como son el aprendizaje permanente y la garantía de la calidad, dos objetivos clave incluidos en la Declaración de Bolonia (ENQA, 2005; <http://www.eees.es/>). La renovación natural de las plantillas docentes hace que estos dos aspectos cobren gran relevancia en relación a la formación del profesorado universitario de nueva incorporación.

Fiel reflejo de este cambio de perspectiva y de la importancia que tiene la formación del profesorado novel lo encontramos, por ejemplo, en el programa permanente de acciones formativas que oferta el Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad de la Universidad de Granada (<http://calidad.ugr.es/>), que incluye:

a) Programa de Iniciación a la Docencia Universitaria:

- Convocatoria de apoyo a la formación del profesorado principiante y mejora de la docencia.
- Curso de formación inicial para la docencia universitaria.
- Jornadas de acogida para profesorado de nueva incorporación.

b) Programa de Formación Permanente:

- Convocatoria para la realización de actividades de formación docente en centros, titulaciones y Departamentos.
- Curso: Evaluación de competencias en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Curso: Tutoría y orientación en la educación superior.
- Curso: Incorporación de metodologías activas al aula universitaria.
- Curso: Planificación de la docencia universitaria por competencias y elaboración de guías didácticas.

c) Programa de Ayudas a la Formación:

- Convocatoria para asistencia a congresos y jornadas sobre docencia.
- Convocatoria para estancias de colaboración destinadas a la mejora de la actividad docente.
- Convocatoria para la organización de congresos o jornadas sobre docencia en la Universidad de Granada.

Así como en el conjunto de proyectos de la Unidad de Innovación docentes del Vicerrectorado de Planificación e Innovación docente de la Universidad de Granada

(<http://innovaciondocente.ugr.es/>):

- d) **Proyectos de Innovación Docente:** incluye programas de innovación relacionados con las nuevas metodologías, la garantía de la calidad y la mejora de la docencia.

A pesar de que muchos de estos programas son de reciente creación y que aún necesitan de un exhaustivo análisis crítico que permita su perfeccionamiento y ajuste a las necesidades reales de la docencia universitaria actual, es destacable que abunden en temas tan cruciales como la formación del profesorado principiante, elaboración de material docente, uso de las nuevas tecnologías, innovación y excelencia docente, evaluación y soporte para la asistencia/preparación de jornadas o reuniones en el ámbito docente, todos ellos puntos clave en el proceso de adaptación al EEES. De especial interés son aquellos **programas enfocados a la transferencia de la experiencia docente entre profesores experimentados y noveles** (Madrid, 2005). El proyecto que aquí se presenta, está enmarcado en un programa de apoyo a la formación del profesorado principiante y mejora de la docencia. Además, muchos de los integrantes del equipo docente se han beneficiado y/o se benefician de algunas de las otras convocatorias. La aproximación que hemos seguido, concretamente mediante la creación de sistemas mixtos constituidos por grupos de profesores con distintos grados de experiencia y carga docente, pretende por un lado instaurar un sistema de continua actualización del profesorado más experimentado a la vez que, se establece una conexión entre este grupo y el constituido por profesores noveles que comienzan su actividad docente. Los profesores principiantes reciben así una formación específica en sus centros de origen, que se nutre del intercambio de experiencias con compañeros con más años de profesión, así como de la implantación de nuevas metodologías y usos. Por otro lado, a través del establecimiento de estas conexiones, se quiere establecer grupos de trabajo permanentes multidisciplinares que se nutran de la experiencia de ambos colectivos y contribuyan al establecimiento de una red docente formativa consolidada.

2. METODOLOGÍA

El equipo docente estuvo constituido por 5 profesores experimentados y 12 principiantes:

- Profesores principiantes: personal docente e investigador con hasta cinco años de experiencia docente o encargo docente equivalente (menos de 120 créditos). Este grupo se subdividió a su vez en dos categorías:
 - Profesores noveles de nivel 1: Profesores que no han cursado previamente el “Curso de formación inicial para la docencia universitaria” de la UGR.
 - Profesores noveles de nivel 2: Profesores que han cursado previamente el “Curso de formación inicial para la docencia universitaria” de la UGR.
- Profesores experimentados: profesorado con más de diez años de experiencia como docentes en la Educación Superior.

Todos los miembros del equipo docente pertenecieron a áreas de conocimiento de Ciencias Experimentales e Ingeniería de las Facultades de Ciencias y Farmacia de la Universidad de Granada, Figura 1:

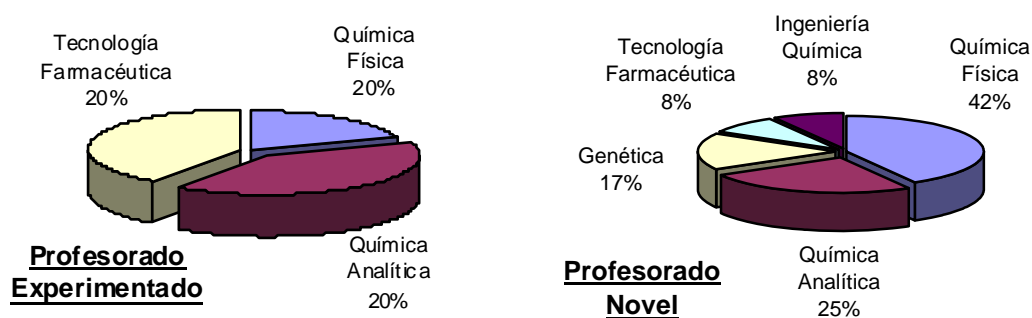


Figura 1. Porcentaje de miembros del equipo docente por áreas de conocimiento.

El programa formativo desarrollado se estructuró en 4 grandes bloques dentro de los cuales se realizaron diferentes actividades en formato de talleres teórico-prácticos, uno o varios por actividad, cuyo contenido y planificación temporal fue consensuada entre todos los miembros del grupo, Tabla 1:

Bloque	Actividad (Fecha)
I. La evaluación como instrumento de aprendizaje	1. Fundamentación teórica, técnicas e instrumentos para la evaluación formativa (diciembre 2010).
	2. Diseño de actividades para la evaluación formativa por los participantes (enero 2011).
	3. Puesta en común de las actividades de evaluación formativa diseñadas (febrero 2011).
	4. Valoración de la experiencia de evaluación formativa desarrollada (junio 2011).
II. La comunicación en la acción docente	1. Comunicación verbal y no verbal. Factores que dificultan o favorecen la comunicación (octubre 2010).
	2. Escucha activa, empatía, retroalimentación y refuerzo (noviembre 2010).
	3. Los estilos comunicativos. Asertividad (febrero 2011).
	4. Técnicas asertivas. Resolución de conflictos (marzo 2011).
III. Empleo de TICs en la docencia	1. Diseño de materiales instructivos con apoyo de Internet (marzo 2011)
	2. Las TICs como herramientas de innovación en docencia universitaria (mayo 2011)
	3. Maquetación de materiales docentes con PowerPoint (junio 2011)
IV. Ciclos de mejora de la docencia presencial.	1. Ciclo de Mejora: Entrevista de planificación, grabación en vídeo y observación, análisis, entrevista de análisis. (febrero a mayo 2011)

Tabla 1. Bloques, actividades y planificación del programa formativo desarrollado.

Cada taller asociado a las diferentes actividades fue impartido bien por un experto ajeno al equipo docente o bien por alguno de los profesores experimentados. En todos los talleres, junto a la teoría, se desarrollaron actividades prácticas aplicadas a la docencia, tanto individualmente como en dinámicas de grupo en las que participaron los profesores noveles y experimentados, que una vez finalizadas eran puestas en común y debatidas entre todos los miembros del equipo.

Complementariamente a los talleres los profesores noveles confeccionaron un portafolio donde recogieron sus impresiones personales sobre la temática desarrollada potenciando pues su reflexión sobre la labor docente asociada.

A cada profesor experimentado se le asignaron 2 o 3 profesores noveles para bien realizar los ciclos de mejora (realizado sólo por los profesores noveles de nivel 1) o bien evaluar los portafolios de cada uno de ellos.

3. RESULTADOS

La utilización de talleres dentro del programa formativo desarrollado, permite que el profesor novel adquiriera de forma amena, sencilla e intuitiva las competencias pretendidas en la planificación del taller. El intercambio de opiniones y experiencias enriquece notablemente la discusión de los resultados/conclusiones conseguidos.

3.1. La evaluación como instrumento de aprendizaje

En el taller “La evaluación como instrumento de aprendizaje” se pusieron de manifiesto además de una fundamentación teórica, las distintas técnicas e instrumentos para llevar a cabo una nueva metodología de evaluación formativa. Se diseñaron y llevaron al aula actividades para la evaluación formativa. A través de la experiencia de los profesores experimentados, los profesores noveles pudieron obtener conclusiones sobre las ventajas e inconvenientes del sistema de evaluación, puntos alcanzados en la mejora de la docencia, viabilidad de la estrategia, etc. Por otro lado, la implicación del propio alumno en su evaluación mediante su democratización, “Evaluación Compartida”, puede suponer una mejora en el propio aprendizaje del alumno y en el desarrollo de competencias generales como la capacidad de análisis, evaluación y autocrítica. De la temática desarrollada a lo largo del taller, se llega al resultado de que la evaluación, no calificación, continúa en la cual el alumno reciba un feedback mediante el cual pueda autoevaluarse y por tanto emprender un proceso de mejora es de por sí una herramienta poderosa que facilita el proceso de enseñanza-aprendizaje por competencias. Diversos autores como López (2009) consideran que el proceso de cambio implica ir de una evaluación del aprendizaje a una para el aprendizaje.

En un taller posterior, se presentaron propuestas de sistemas de Evaluación Formativa y/o Compartida adaptados a asignaturas impartidas por los profesores participantes. Resultaron muy interesantes las diferentes estrategias propuestas por los miembros ya que aportaban nuevas metodologías, siendo algunas no bien conocidas o simplemente no planteadas por un desconocimiento en torno a cómo llevarlas efectivamente y coherentemente a la práctica. La puesta en común de las propuestas permitió pues descubrir posibles deficiencias o solucionar dudas en cuanto a su implantación.

3.2. La comunicación en la acción docente

En este bloque se realizaron talleres en los que se trabajó el aspecto considerado a partir de ejercicios de dinámicas de grupo, donde a través del intercambio de opiniones y experiencias del profesorado experimentado con el novel, se pudo abordar una formación específica, principalmente práctica, en habilidades comunicativas en la formación del profesorado principiante y que, sin duda, también favoreció la reflexión sobre la propia práctica diaria del profesorado experimentado. En el taller “*Comunicación verbal y no verbal*” se puso de manifiesto que la comunicación tiene una importancia fundamental, tanto en el aula como en la relación más personalizada con el alumnado fuera de la misma, por ejemplo en tutorías (Bimbela, 2005).

El siguiente taller “Escucha activa, empatía, retroalimentación, refuerzo” trató de los cuatro aspectos que sientan las bases para poder desarrollar una comunicación realmente provechosa o poder reconducir situaciones potencialmente difíciles de manejar. La predisposición a escuchar y la transmisión efectiva de sentirse escuchado conlleva a un mayor grado de entendimiento entre alumno-profesor, así como la empatía también facilita de forma sostenible la comunicación entre personas, potenciándose más el grado de implicación y participación de los alumnos. Conocer, practicar las habilidades sociales de la comunicación favorecerá el entendimiento entre profesor-alumno y dominar las habilidades sociales de comunicación ayudará a desarrollar una comunicación más efectiva y satisfactoria. También se desarrolló el tema de la retroalimentación entre el profesor y alumno como mecanismo muy importante de transmisión, recepción, comprensión y aprendizaje.

Los dos últimos talleres se dedicaron a los estilos de comunicación: pasivo, agresivo y asertivo así como a la realización y recepción de críticas desde el punto de vista asertivo. El estilo asertivo ayuda a obtener un éxito importante en el proceso enseñanza-aprendizaje, si bien es el más complicado de realizar en la práctica docente. Los otros dos estilos pueden presentar también alguna ventaja en determinadas situaciones tras un fracaso en la asertividad, siendo además actitudes opcionales que debemos tomar conscientemente, de ahí la necesidad del conocimiento de sus fundamentos y de su práctica continua para poder dominar un estilo de comunicación asertivo. El profesor novel también pudo reflexionar, bajo la experiencia de los profesores experimentados, sobre las distintas técnicas empleadas para la realización y recepción de críticas utilizando ejemplos y supuestos de situaciones reales.

3.3. Empleo de TICs en la docencia

En estos talleres, los profesores experimentados adquirieron unas nociones básicas sobre la utilización de TICs en el aula a través de la enseñanza de los profesores noveles los cuales fueron en ésta ocasión quienes presentaban mayor dominio de la materia. En estos talleres, se proporcionaron herramientas de comunicación, trabajo, estudio y evaluación como las plataformas Moodle, Tablón de Docencia de la UGR y SWAD (con amplia funcionalidad y uso) y otras herramientas complementarias al empleo de las plataformas docentes como las WIKIs, las cuales permiten el desarrollo de trabajo colaborativo además de informar acerca del grado de participación y aportación de cada uno de sus desarrolladores lo que le hace ser una opción muy válida para el trabajo en grupo tanto para alumnos como para profesores pues permite un intercambio rápido,

verificable, opinable, autoevaluable y corregible sobre el tema desarrollado.

3.4. Ciclos de mejora de la docencia presencial

El propósito de un Ciclo de Mejora es la planificación, observación y análisis de las actuaciones docentes del profesorado. Se trata de una estrategia cooperativa de desarrollo profesional mediante la cual los participantes utilizan un *“apoyo colegiado para adquirir un mayor control personal sobre el conocimiento obtenido a cerca de su propia enseñanza y aprendizaje”* (Sánchez, 2006; Sánchez, 2008).

La metodología seguida en los ciclos de mejora ha permitido analizar de forma sencilla, sistemática y rigurosa la labor del profesor en el aula. Estos ciclos se apoyan en la figura del mentor y su experiencia como docente, y resultan de gran utilidad en la mejora de la docencia del profesorado novel ya que se analiza el trabajo del profesor en el aula, su relación con los estudiantes, la utilización de material y métodos didácticos, el desarrollo de contenidos y su conocimiento y dominio del tema. A partir de estos ciclos se elaboró un “instrumento de observación estructurada” de interpretación muy sencilla, pensado para observar clases independientes o pequeños grupos de clases en los cuales se reflejan los comentarios o sugerencias de mejoras docentes que se pudieron llevar a la práctica, en la mayoría de los casos, en una segunda sesión de observación/grabación y visionado de la misma por lo que sirve para impulsar al profesorado novel a implicarse activamente en la mejora de sus actuaciones docentes a través de las sugerencias realizadas por su profesor mentor.

3.5. Portafolios o carpeta de aprendizaje

El portafolio o carpeta de aprendizaje, como herramienta de evaluación educativa, ha constituido una memoria en la que se describen, analizan y discuten las actividades realizadas durante los talleres. Éste instrumento permite evaluar el grado de aprovechamiento del taller en cuestión.

3.6. Encuesta de satisfacción

Por último, una encuesta de satisfacción realizada tras cada uno de los talleres planificados y otra global de todo el programa desarrollado ha incluido fortalezas, debilidades y propuestas de mejora lo cual ha llevado a perfeccionar próximos programas formativos.

4. CONCLUSIONES

- La coordinación del profesorado en equipos docentes constituidos por profesores experimentados y noveles, favorece la transferencia de la experiencia de la acción docente del profesorado veterano y la reflexión conjunta entre profesorado senior y novel promoviendo la formación de estos últimos y la adaptación de aquellos a la nueva metodología docente auspiciada por el EEES, suponiendo pues todo el proyecto desarrollado un proceso de aprendizaje mutuo compartido entre profesores noveles y experimentados.
- El desarrollo de una evaluación continua que sea predominantemente formativa propicia un mejor aprendizaje de las habilidades/competencias por parte del alumnado. La implicación del propio alumno en su evaluación, “Evaluación Compartida”, supone también una mejora en el propio aprendizaje del alumno y

en el desarrollo de competencias generales como la capacidad de análisis, evaluación y autocrítica. Además no sólo se debe evaluar a los alumnos sino también el proceso de enseñanza-aprendizaje desarrollado, la respuesta del alumnado a éste y nuestra propia labor como docentes en él, permitiendo así un reciclaje y mejora continua de la acción docente.

- El conocimiento y la práctica de las habilidades comunicativas ayuda al desarrollo de una comunicación efectiva y satisfactoria en la acción docente, siendo un elemento de mejora sustancial del proceso de enseñanza/aprendizaje.
- La estructura de los ciclos de mejora permite realizar un análisis profundo de la docencia presencial y proponer acciones de mejora. Además, la visualización y análisis de las grabaciones pone al descubierto virtudes y defectos de las que el propio docente grabado no es consciente ayudando a reforzar o evitar unas y otros. La puesta en común de los análisis realizados por separado por el profesor novel y por el experimentado permite no sólo detectar aspectos que pueden no ser percibidos por una persona sino además hacer y discutir posibles propuestas de mejora en aquellos puntos en los que se adviertan flaquezas, propiciando pues la transferencia de la experiencia docente del profesor mentor.
- Las tecnologías de la información y comunicación propician el intercambio ágil, dinámico y casi instantáneo de la información, y la difusión global y libre del conocimiento. Desde el punto de vista de la adaptación al EEES suponen una herramienta versátil que permite establecer metodologías de enseñanza-aprendizaje y evaluación que sean continuas, formativas, compartidas y adaptadas al nuevo modelo de enseñanza por competencias.

REFERENCIAS

Bimbela Pedrosa, J.L. y Navarro Matillas, B. (2005). *Cuidando al formador. Habilidades emocionales y de comunicación*, Escuela Andaluza de Salud Pública, Granada.

European Association for Quality Assurance in Higher Education, ENQA (2005). *Criterios y Directrices para la Garantía de Calidad en el Espacio Europeo de Educación Superior*. Informe de la ENQA, Helsinki.

López Pastor, V., (coord.) (2009). *Evaluación Formativa y Compartida en Educación Superior*, Ed. Narcea S. A., Madrid.

Sánchez Moreno, M. y Mayor Ruiz, C. (2006). *Los jóvenes profesores universitarios y su formación pedagógica. Claves y controversias*. Revista de Educación 339, p. 923-946.

Sánchez Moreno, M. (2008). *Asesoramiento en la universidad. Poniendo a trabajar a la experiencia. Profesorado*. Revista de currículum y formación del profesorado 12 (1), p. 1-19.

Madrid, J.M. (2005). *La formación y la evaluación docente del profesorado universitario ante el espacio europeo de educación superior*. Universidad de Murcia. *Educatio*, 23:49-68.