

PLAN DE MEJORA “EVALUACIÓN Y MEJORA DE LA TRANSFERENCIA DE LA FORMACIÓN DOCENTE” [PM14ICE01].

5ª ACCIÓN: EVALUACIÓN DEL PLAN

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

En primer lugar, se ha de significar que las respuestas ofrecidas por el profesorado en el cuestionario sobre factores de transferencia en la formación docente, constituyen una información muy interesante para profundizar en el análisis y la mejora de los planes de formación (permanente y continua) que desarrolla el ICE y que va más allá de las pretensiones iniciales de este plan de mejora. Dicha información reclama una explotación exhaustiva que iremos realizando a lo largo del presente curso.

Por el momento, vamos a abordar las propuestas que se desprenden del análisis de los resultados que se despliegan a dos niveles: las primeras incidirán en el diseño del programa de formación que se está confeccionando para este curso académico. Son las que tienen que ver directamente con el factor *Diseño de la Formación* que es dónde, lógicamente, tenemos un margen de actuación más amplio porque se refieren a aspectos muy concretos de la formación (formatos, temas...). Justamente se trata del factor que opera más fuertemente sobre la transferencia en el colectivo encuestado y, a la sazón, en el que se ha obtenido un mejor resultado lo que, por consiguiente, limita más el rango de las posibles modificaciones de cara a la mejora.

Las restantes propuestas, operan a un nivel concreto, aunque menos operativo ya que no dependen directamente de nosotros (no podemos intervenir directamente, como es obvio, en la mejora de la percepción del profesorado acerca de la resistencia al cambio que perciben en su entorno, lo que opera como un ralentizador de la transferencia). No obstante, entendemos que se trata de plantear propuestas que pueden mejorar la eficacia de la formación del profesorado universitario, en plena coherencia con el quehacer que desempeña el Instituto y para contribuir en diversos foros (programas de formación, equipos de innovación, etc.) a crear dentro de la cultura docente el espacio y la sensibilidad necesarios para la mejora de la formación. Presentamos las propuestas en función de los factores de transferencia de nuestro estudio.

- En relación al *diseño de la formación docente*, se sugiere que:
 - El diseño formativo no debe acabar en el aula, sino que debe extenderse en el tiempo y en el espacio más allá de ella. Como responsables de la formación disponemos y debemos poner valor los mecanismos para dar apoyo y asesoramiento, y hacer seguimiento después de la formación para favorecer la transferencia. En principio, el apoyo de las TIC puede ser un recurso valioso conseguirlo.

- Establecer sistemas de tutorías on-line para apoyar la aplicación que se derive de los cursos o talleres.
- Contextualizar los contenidos de la formación a la realidad próxima de los participantes y para ello:
 - Incorporar como formadores profesores de la UPV y de fuera vinculados a las grandes áreas de conocimiento de la Universitat Politècnica.
 - Desarrollar la formación a demanda, fundamentalmente vinculadas a los centros de la UPV.
 - Solicitar un producto final fruto de la aplicación de lo aprendido en la formación puede también jugar a favor de la transferencia, y para ello, introducir en los talleres o cursos, que así lo requieran, algún producto final para poder obtener la certificación correspondiente.
 - Orientar la formación hacia la reflexión sobre la propia práctica, reflexionar a partir de los conocimientos y la experiencia de cada docente y orientar su desarrollo con acompañamiento;
 - Mantener los formatos de formación largos, tipo títulos propios, que son los que garantizan de manera más eficaz estos procesos reflexivos.
 - Finalmente, diversificar la oferta formativa para conseguir, fundamentalmente, que el profesorado que no participa frecuentemente en la formación, lo haga y pueda, así, generar cambios en el aula.
 - Desarrollar algunas modalidades de formación que si bien están ya en marcha, requieren un impulso, tales como la gestión de la información y el asesoramiento en el terreno.
- El *apoyo del responsable docente* influye en la cultura del equipo docente y ello contribuye a la transferencia. Es necesario fomentar una *cultura docente de trabajo de equipo* en la universidad que acabe con formas de proceder muy jerarquizadas. Si las estrategias más efectivas van asociadas a intervenciones que exigen aprendizaje entre iguales, aprendizaje activo y experiencial a lo largo del tiempo, el aprendizaje realizado en el contexto de las acciones formativas centralizadas debe complementarse con el aprendizaje en el contexto de trabajo del docente. Desde las titulaciones, unidades y departamentos universitarios, los *responsables docentes* deberían:
 - Facilitar las iniciativas docentes, predisponer a los docentes a que se formen y mantengan un nivel de exigencia docente alto.
 - Mantener nuestra concepción amplia de lo que se entiende por

- formación, incluyendo el apoyo a las iniciativas de innovación e investigación educativa que sean de calidad y que añadan valor.
- Solicitar una cierta rendición de cuentas del trabajo docente para que éste muestre evidencias de su contribución al grado. La contribución de todos es imprescindible para el logro de los objetivos docentes; el profesor es corresponsable de los resultados de aprendizaje de los estudiantes.
 - Seguir fomentando la visibilidad de los resultados que se obtienen en las innovación e investigación educativa en diferentes foros: congresos, artículos científicos, etc....
 - Promover una mayor coordinación entre profesores que imparten asignaturas afines sin que ello suponga reducir la libertad de cátedra.
 - Seguir estimulando en la formación el trabajo en equipo como estrategia para favorecer el cambio cultural necesario que conlleva, y que se pueda transferir a sus prácticas profesionales.
 - Apoyar las peticiones que se hagan desde grupos de profesores que comparten asignaturas.
 - Introducir estrategias de apoyo entre iguales, mentoría, comunidades de práctica o investigación-acción ya que ofrecen evidencias de apoyo a la transferencia a la práctica docente.
 - Mantener y desarrollar en nuestra oferta de formatos largos la mentoría entre iguales y las comunidades de prácticas, como en el EUPU, el PAU, etc...
- Contemplar y explorar nuevas formas (formales e informales) de obtener *feedback de los estudiantes* para optimizar la acción docente y sus resultados de aprendizaje. Este factor, si se potencia, influye en la transferencia. Sería oportuno avanzar en la evaluación docente que se pide al alumnado, considerando también indicadores cualitativos y no sólo cuantitativos, puesto que los resultados cuantitativos no ofrecen el input necesario para constatar que efectivamente el esfuerzo realizado por el profesor ha servido para algo.
- La *organización personal del trabajo*. A menudo el profesorado establece otras prioridades antes que las de planificar la transferencia de los aprendizajes de la formación docente y, por consiguiente, los conocimientos y habilidades adquiridas no se prueben en la práctica. Sea por las múltiples tareas de gestión

a las que están sometidos los docentes, la presión por finalizar una tesis doctoral, por investigar para publicar o publicar para acreditarse, promocionarse y estabilizarse profesionalmente, la transferencia de la formación docente se ve limitada por dificultades personales y por obstáculos del entorno inmediato del docente. Una mayor atención a las posibilidades formativas del entorno disciplinar y de la titulación (apoyo de los pares, del equipo docente sea de ámbito de conocimiento y de titulación, y recursos) en forma de comunidades de práctica profesional docente es visto como positivo en otros contextos.

- La *predisposición de la organización* para facilitar la transferencia puede verse mejorada si el papel de la docencia y el rol del profesor como docente encuentran un mejor y mayor acomodo en las políticas institucionales de selección, evaluación y promoción docente. La cultura institucional y el sistema de las acreditaciones del profesorado fuerzan a mostrar evidencias en productos de la investigación y menos en productos de la docencia. Esta dinámica extendida en todas las instituciones de Educación Superior resta tiempo, esfuerzo y prioridad a los profesores para aplicar lo aprendido en la formación. Es necesario trabajar para que la docencia sea tan valorada como la investigación en el currículum del profesorado. La función docente será tenida en cuenta, en tanto y cuanto sirva como mérito para estabilizar la acreditación, como ya ocurre en otros países, dónde para obtener la estabilidad hay que realizar una prueba de docencia donde se aporten evidencias de lo que sus estudiantes han ido diciendo y aprendiendo.
- En relación al modelo formativo, se señala la necesidad de producir evidencias empíricas fruto del desarrollo docente para dar una dimensión más académica a los procesos de enseñanza y aprendizaje en este sentido es necesario seguir animando a que los profesores sistematicen los procesos y resultados de sus innovaciones docentes para poder mostrar pruebas de las consecuencias de los cambios, sea a título individual o en colaboración con otros docentes. Y, así mismo, aumentar la visibilidad de estos trabajos en la comunidad. Este curso están previstas presentaciones de los resultados de los PIMEs, proyectos de innovación y mejora educativa, integrados dentro del Plan de formación (pequeñas sesiones en las que los proyectistas, agrupados por ámbitos de innovación, darán a conocer los resultados de sus proyectos en actividades similares a los talleres, pero de muy corta duración (unas dos horas por sesión).