

Programa de formación basado en el perfil competencial del profesorado: Programa PIDU – Práctica e Innovación en Docencia Universitaria

*Imma Torra, Sílvia Illescas, Isabel Gallego, Maica Sanz, M^a José Delgado
Institut de Ciències de l'Educació (ICE), Universitat Politècnica de Catalunya (UPC-
Barcelona Tech)*

RESUMEN

En este trabajo se presenta el programa de formación del profesorado denominado PIDU (Práctica e Innovación en Docencia Universitaria) que la UPC (Universitat Politècnica de Catalunya-BarcelonaTech) ha iniciado en el curso académico 2012-13. Se describen el contexto y las condiciones que propiciaron su puesta en marcha así como el procedimiento seguido y, finalmente, se analizan los resultados obtenidos relacionados con la participación y acogida de cada uno de los módulos que integran el programa, y los resultados de encuestas realizadas a los formadores y los participantes de la primera edición del curso.

PALABRAS CLAVE: *Formación del profesorado, competencias docentes, evaluación*

INTRODUCCIÓN

En el marco universitario actual se habla comúnmente de las competencias del alumnado, pero pocas veces se analizan las competencias que describen la actuación docente del profesorado.

Para definir el perfil competencial del docente universitario, el conjunto de las universidades públicas catalanas junto con la UOC (*Universitat Oberta de Catalunya*), nos constituimos como grupo de trabajo bajo el nombre de GIFD (*Grup Interuniversitari de Formació Docent*). El grupo inició sus trabajos a finales de 2009 y la primera acción se concretó en el estudio “Identificación, desarrollo y evaluación de competencias docentes en la aplicación de planes de formación dirigidos a profesorado universitario” que recibió una ayuda del programa de Estudios y Análisis (EA2010-0099) y que se desarrolló a lo largo del curso 2010-2011. El proyecto tenía por objetivo principal la identificación de las competencias docentes del profesorado universitario y, definir cómo debía plantearse la formación del profesorado en este nuevo contexto. Los resultados del estudio se encuentran publicados en la memoria del proyecto (7) y en un artículo publicado en un monográfico sobre competencias docentes del profesorado de la revista REDU (8).

A partir de los datos recogidos de una encuesta realizada a todo el profesorado de las universidades públicas catalanas se establecieron seis competencias que permiten definir la actuación docente del profesorado que, por orden de mayor a menor importancia son:

- Competencia Comunicativa
- Competencia Interpersonal
- Competencia Metodológica
- Competencia de Planificación y Gestión de la Docencia
- Competencia de Innovación
- Competencia de Trabajo en Equipo

Posteriormente, el grupo desarrolló un proyecto MQD (*Millora de la Qualitat Docent*) (10) financiado por la AGAUR (*Agència de Gestió d'Ajuts Universitaris i de Recerca*) de la Generalitat de Catalunya, mediante el cual se llevó a cabo un estudio que pretendía dibujar un marco de referencia común para diseñar un plan de formación del profesorado universitario acorde con las competencias docentes definidas con anterioridad y realizar un plan piloto. A su vez, en este trabajo, se establecieron distintos niveles para el dominio de cada competencia y para cada nivel se identificaron los ítems a cumplir para mostrar este nivel así como las evidencias asociadas a cada uno.

En la actualidad, el grupo está trabajando en un proyecto financiado por la REDU (4) que, además de completar los estudios anteriores, pretende evaluar los planes de formación elaborados por las universidades y proponer protocolos o propuestas para la acreditación y reconocimiento de la adquisición de las competencias por parte del profesorado universitario. El trabajo incluye también la recogida y análisis de la opinión del alumnado sobre lo que significa una docencia de calidad en lo que se refiere a favorecer su aprendizaje y desarrollo profesional.

ANTECEDENTES EN LA UPC

La UPC venía desarrollando actividades de formación inicial y de formación permanente para su profesorado tal como contempla el plan de formación del profesorado cuyas líneas generales fueron aprobadas por el '*Consell de Govern*' de la UPC el 22 de julio de 2005.

El Programa de Formación Inicial (ProFI) que se venía organizando desde 1999, estaba definido como un programa de 130 horas de duración dirigido al profesorado de nueva incorporación a la universidad aunque también se permitía la participación a todo el profesorado permanente que lo solicitase. Se trataba de un conjunto de cursos y seminarios previamente secuenciados que se impartían a lo largo de tres cuatrimestres lo que requería de una dedicación bastante intensa a lo largo de este tiempo. El programa

mostraba una visión global de la docencia y gozaba de una buena valoración por parte del profesorado participante.

La experiencia acumulada muestra que en los primeros años fueron bastantes los profesores y profesoras que no siendo noveles, solicitaron cursar el ProFI pero estas peticiones se redujeron progresivamente a medida que los profesores se fueron estabilizando en la universidad. Probablemente, la palabra “inicial” en el nombre del programa no ayuda a captar la atención del profesorado permanente que podría estar interesado en cursarlo.

Por otra parte, en los últimos años se ha producido un descenso importante de la contratación de profesorado en la universidad lo que se ha traducido en un bajo número en candidatos naturales a cursar el ProFI.

PROPUESTAS DE FORMACIÓN EN LA UPC

Todas las consideraciones realizadas hasta aquí, conducen a la UPC a reformular la oferta de formación (tanto la inicial como la permanente) dirigida a su profesorado en lo que a formación para la docencia se refiere. Las principales características de esta nueva propuesta son:

- Transformar, de forma progresiva, el modelo tradicional de formación realizado hasta ahora en un modelo de formación por competencias. La mayor parte de la formación que se viene ofreciendo hasta ahora o bien se reduce a cursos clásicos o bien se trabaja en forma de seminarios o talleres pero a menudo sin llegar a ver la aplicación de lo aprendido en el aula con su alumnado. El trabajo por competencias conlleva acción y, por lo tanto, la formación por competencias se plantea de forma que el profesorado asistente incorpora nuevos contenidos que traslada a su actuación en el aula y, posteriormente, valora los resultados obtenidos de forma conjunta con el formador/asesor. Sólo si se completa este ciclo satisfactoriamente, se puede decir que el profesorado ha adquirido el nivel competencial atribuido al curso de formación.
- Articular la formación entorno a seis ejes temáticos que se corresponden con las seis competencias docentes definidas en el trabajo realizado por el GIFD en el proyecto de Estudios y Análisis: Competencia comunicativa, competencia metodológica, competencia interpersonal, planificación y gestión de la docencia, innovación y trabajo en equipo
- Crear un nuevo programa de formación en competencias denominado PIDU (Pràctica i Innovació en Docència Universitaria) que sustituya al antiguo ProFI que permita al profesorado adquirir una visión general de la función docente y alcanzar el nivel básico de las seis competencias que definen el perfil docente del profesorado según los estudios realizados hasta ahora.

- Crear de forma paralela, un sistema que permita acreditar que se posee el nivel básico de cada competencia a partir de la evaluación de las evidencias necesarias. Para ello se abrirán periodos de acreditación en los que el profesorado podrá presentar evidencias de que posee el nivel básico de una determinada competencia y un equipo evaluador decidirá sobre la acreditación o no del profesorado solicitante, es decir, se podrá llegar a acreditar la competencia de forma paralela a cursar el PIDU.
- Acreditar la adquisición del nivel básico del conjunto de las seis competencias como una formación básica global en el ámbito de la docencia y que merezca un reconocimiento oficial.
- Ordenar todos los cursos, seminarios, talleres y programas de acción que se están realizando como formación permanente, entorno a alguno o algunos de los ejes definidos por cada competencia mostrando su relación con la adquisición de niveles superiores de adquisición de dicha competencia.

De todas las acciones que se han planteado hasta aquí, la primera que abordamos fue la creación del programa PIDU que se inició en forma de plan piloto en el curso 2012/13 y que en estos momentos está en fase de valoración.

DESCRIPCIÓN DEL PIDU

El programa PIDU (Pràctica i innovació en docència universitària) (12) está formado por 6 módulos, cada uno de los cuales corresponde a una de las seis competencias detectadas y analizadas en los estudios previos y acreditadas según un nivel básico. Cada uno de estos módulos corresponde a 25h de trabajo para los asistentes y en total el programa consta de 150 horas que no está muy lejos de las 130 horas del antiguo ProFI.

Puesto que se pretende que los asistentes se formen en el dominio de las competencias, se ha hecho un planteamiento activo de la formación. Cada módulo de 25 horas de trabajo sobre una determinada competencia, contiene un máximo de 10 horas de formación presencial en los contenidos propios de la competencia desde una perspectiva práctica y totalmente orientada a la docencia. El resto hasta las 25 horas, sirven para que el profesorado participante aplique los conocimientos adquiridos en alguna asignatura que esté impartiendo en este momento contando con la ayuda del profesorado formador. La fase final es la valoración de la experiencia de forma conjunta entre los asistentes (valoración entre iguales) y entre los asistentes y el profesor. Sólo una valoración positiva de esta fase, indicará un aprovechamiento del curso y la adquisición de la competencia en el nivel más básico definido en los proyectos de referencia. Éste formato también es concordante con las demandas del profesorado de la UPC puesto que una encuesta reciente muestra sus preferencias por una formación semipresencial.

Puede asistir a esta formación todo el profesorado de la universidad con independencia de su trayectoria, categoría y antigüedad. La única exigencia que se impone es que el profesorado esté impartiendo docencia reglada durante el cuatrimestre en el que recibe la formación para poder aplicar los contenidos en el aula con el alumnado. Por esta razón la oferta de un curso académico se alterna en los cuatrimestres en el curso siguiente. Los seis módulos se pueden cursar de forma independiente y en cualquier orden.

El hecho de haber superado los seis módulos del programa debería reconocer al profesorado como poseedor de una formación global a nivel básico en el conjunto de competencias que describen el perfil docente del profesorado reconocido por la comunidad académica de las universidades públicas catalanas. Sin embargo, es posible que gran parte del profesorado que actualmente está ejerciendo la docencia en la universidad ya se considere competente en una o varias de las competencias que definen su perfil docente. Por ello, tal y como se ha descrito anteriormente, la UPC plantea una vía paralela para acreditar su nivel competencial.

Para diseñar los seis módulos (el título de los cuales y la competencia asociada a cada uno se muestran en la tabla 1) se contó con el equipo docente que hasta este momento era responsable de la formación inicial en el ProFI. Se trata de un equipo amplio con una larga trayectoria y experiencia en la formación del profesorado por lo que sus aportaciones fueron de gran valor. Sin embargo la dimensión y coordinación del grupo requería una herramienta de sistematización de lo que se quería transmitir y trabajar en cada uno de los módulos así como de la forma como se quería desarrollar. A este fin se creó una ficha de información por módulo, que el profesorado formador tenía que cumplimentar y que sirvió para detectar carencias, solapes o cualquier otro problema de diseño formal.

Nombre del curso	Competencia desarrollada	horas	Cuatrimestre
¿Cómo mejorar la comunicación docente en el aula?	Comunicativa	25	1r
Habilidades sociales del docente universitario	Interpersonal	25	2º
Innovación docente	Innovación	25	2º
Metodologías de aprendizaje activo	Metodológica	25	1º
Planifica tu asignatura	Planificación	25	1º
Teoría y práctica del trabajo en equipo	Trabajo en equipo	25	2º

Tabla 1. Acciones formativas incluidas en el PIDU

Toda la información sobre el PIDU (12): programa, objetivos, metodología,... puede consultarse en el web del ICE.

Así pues, el programa diseñado en su primera edición podemos decir que responde a los requisitos siguientes:

- Ofrecer una formación global y básica, a todo el profesorado, del conjunto de los aspectos que define su actuación docente.
- Contemplar las pautas de formación determinadas en los estudios realizados por el GIFD y por la información que el ICE recoge a través de las encuestas al profesorado sobre las preferencias de los docentes en cuanto a las modalidades de formación.
- Permitir al profesorado adquirir las competencias docentes determinadas en los estudios realizados en lo que se refiere al nivel básico de cada competencia.
- Mostrarse como un programa global que describe las competencias docentes del profesorado en un nivel básico que pueda ser reconocido como tal. A partir de la descripción del nivel básico de las competencias docentes, ofrecer la posibilidad de acreditar este nivel de las distintas competencias docentes mediante la evaluación de las evidencias correspondientes.

VALORACIÓN Y RESULTADOS DEL PIDU

En estos momentos hemos realizado la primera prueba piloto del programa PIDU y nos encontramos en la fase de su valoración. Los resultados de esta evaluación nos deberán conducir a propuestas de mejora para que el programa pueda adquirir una cierta estabilidad y continuidad.

No cabe duda que los resultados obtenidos de las sucesivas valoraciones deberán contribuir a la mejora continua del proceso. Uno de los datos que más pueden modificar las líneas de trabajo se relacionan con los resultados obtenidos en las encuestas pasadas al alumnado universitario para valorar si su opinión sobre lo que es un buen docente universitario es coherente con la información manejada hasta ahora.

El PIDU en su primera edición tuvo una buena acogida entre el profesorado. En total se inscribieron 110 profesores/as de los cuales 59 obtuvieron el certificado correspondiente. La distribución porcentual de los participantes entre los 6 cursos se muestra en la figura 1.

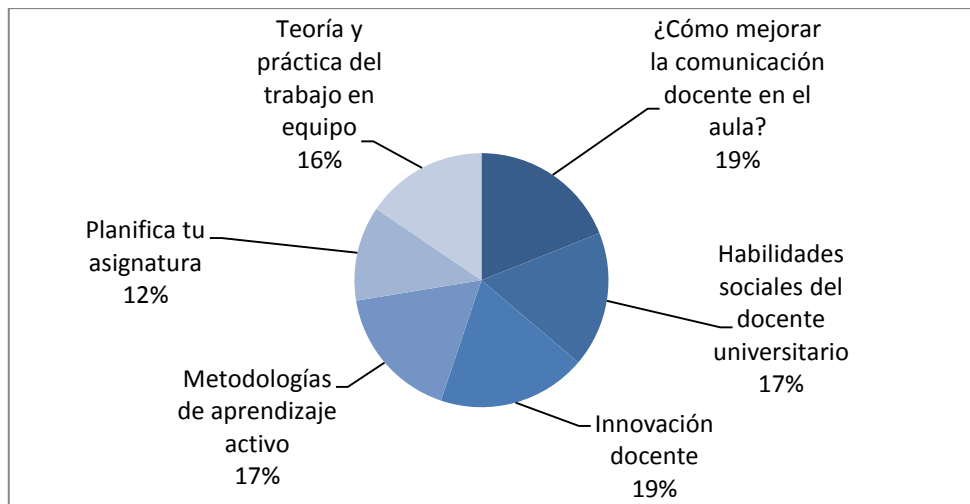


Figura 1. Distribución porcentual de asistentes en cada módulo de formación del PIDU

Toda transformación conlleva dificultades a la hora de entender, asimilar y ejecutar el nuevo modelo. Con la puesta en marcha de la primera edición del PIDU, a partir de los resultados de las encuestas suministradas a los participantes y al profesorado formador, ya se han identificado estas dificultades que radican principalmente en la transferencia de la formación al puesto de trabajo del docente, es decir, la culminación de la competencia. Los resultados de la experiencia muestran que algo más del 50% (concretamente el 54%) del profesorado matriculado en alguno de los módulos del PIDU, ha obtenido la acreditación de la competencia y por lo tanto ha finalizado la formación con éxito.

El resultado de la evaluación de la experiencia por parte de los participantes ha sido de 3.83 de media de los 6 módulos, en una escala Likert con 5 niveles de respuesta. La distribución por módulo se representa en la figura 2.

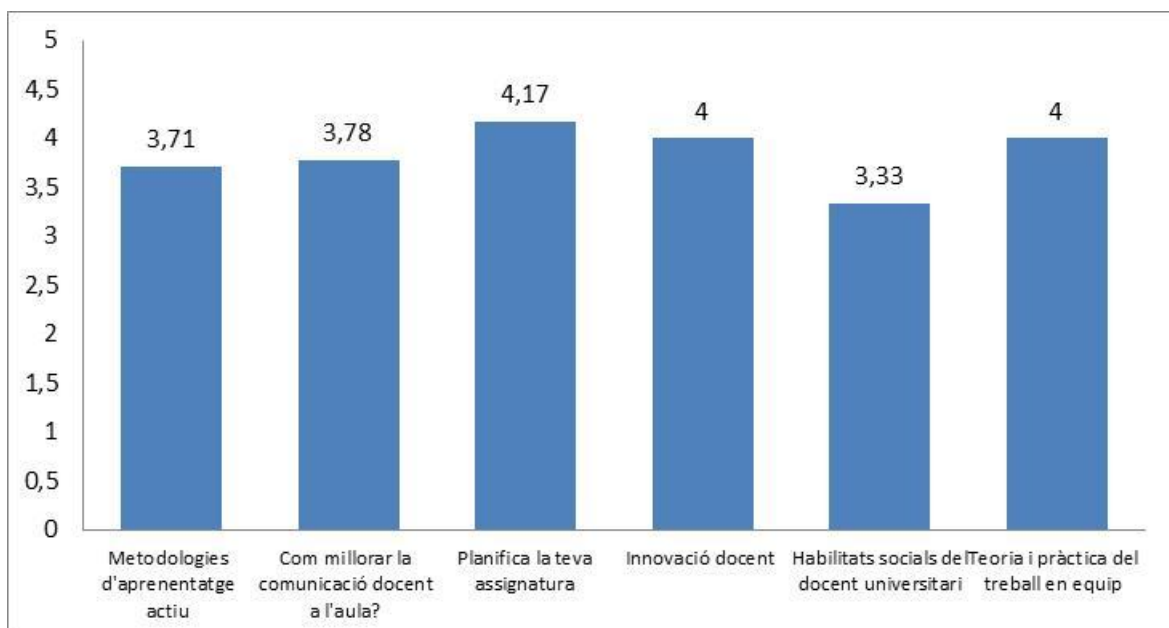


Figura 2. Resultados de la evaluación de cada módulo de formación del PIDU en una escala de 0 a 5

A continuación se transcriben de forma literal, algunos de los comentarios de los participantes en los que se muestran los aspectos positivos y dificultades del programa detectados.

a) Aspectos positivos

- Aplicación práctica.*
- Llevar a cabo las actividades con nuestros alumnos.*
- Promueve la reflexión personal sobre la manera de hacer docencia y posibles maneras de mejorar.*
- La evaluación por parte de otros compañeros.*
- He recibido ideas que me parecen valiosas para mejorar.*
- Identificar puntos de mejora personal.*
- Estoy totalmente de acuerdo en ir implantando metodologías activas en nuestro ámbito docente y creo que la propuesta del ICE es muy adecuada.*

b) Dificultades

- El hecho de incorporar a otros compañeros de trabajo en una actividad de la que no sacaran provecho directo puede que no siempre sea viable (se tiene que reconocer que incomoda un poco).*
- Muchas entregas. Para poder diseñar e implementar todas las actividades y después analizar los resultados he necesitado el doble de horas.*
- Objetivos ambiciosos. No se han podido conseguir del todo.*
- Se tendría que hacer con la antelación suficiente para poder incluir las actividades en el programa de la asignatura.*
- Si no eres coordinador de la asignatura, es difícil introducir cambios.*

Durante el curso académico 2013/14, se llevará a cabo un proceso de evaluación cualitativa, a través de entrevistas, con el profesorado encargado de impartir esta formación para analizar los puntos fuertes y débiles del modelo e introducir los cambios oportunos que mejoren la próxima edición del PIDU.

En principio de las encuestas de los formadores se destaca que:

- El número de horas presenciales es excesivo para los objetivos que se plantean.
- Es necesario más tiempo para la aplicación de las actividades o es necesario dividirlo en dos partes.

CONCLUSIONES Y PLANES DE FUTURO

Por lo tanto se desprende que, aunque el modelo de trabajar las competencias y no tanto los contenidos, es aceptado por el profesorado que realiza la formación, hay que

tener en cuenta que se tendrán que introducir cambios estructurales de los módulos, por ejemplo:

- Valorar la carga horaria de las 25 h en cada módulo (duración).
- Analizar que contenidos se están trabajando en cada módulo (contenido).
- Considerar la metodología de evaluación de la transferencia (evaluación).

Del trabajo realizado hasta el momento sobre la implantación del nuevo modelo de formación, y de cara a la revisión del programa, se desprenden como aspectos clave a reconsiderar los siguientes:

- El proceso de transferencia-aplicación al aula.
- La dificultad de los participantes para aplicar los conocimientos recibidos.
- La evaluación de los participantes, previa y posterior, a la transferencia al aula.

Es importante hacer constar que de la experiencia realizada se reafirma el planteamiento inicial de cambiar el modelo formativo del profesorado de la UPC a un modelo basado en las competencias docentes.

A partir de ahora, queda todavía un largo camino por recorrer. En primer lugar se ha de consolidar el modelo formativo del PIDU. En segundo lugar acordar niveles de competencia y por lo tanto estructurar, diseñar y ejecutar la formación de los diferentes módulos, respondiendo a los diferentes niveles de competencia. Y en tercer lugar, definir unos indicadores, un proceso y unos instrumentos para acreditar el grado de competencia del profesorado que considera que ya tiene algunas de las competencias adquiridas, ya sea por la experiencia y el saber hacer o bien por la formación recibida por otros canales o por la combinación de los dos factores, experiencia y formación.

REFERENCIAS

1. Aylett, R. & Gregory, K. (1997). *Criteria for teaching competence and teaching excellence in Higher Education*. London: Falmer Press.
2. Bozu & Canto-Herrera (2009). El profesorado universitario en la sociedad del conocimiento: competencias profesionales docentes. *Revista de Formación e Innovación Educativa Universitaria*. 2(2), pp. 87-97.
3. Mas (2011). Las competencias del docente universitario: la percepción del alumno, de los expertos y del propio protagonista. *REDU: Revista de Docencia Universitaria*, 10 (2), pp. 299-318.
4. Pagés, T (Coord.) (en proceso de elaboración) *Propuesta de un marco de referencia competencial del profesorado universitario y adecuación de los planes de formación basado en competencias docentes*. Proyecto financiado por la REDU (Red Estatal de Docencia Universitaria).
5. Perrenoud (2004). *Diez nuevas competencias para enseñar*. Barcelona: Graó.

6. Smith & Simpson (1995). Validating teaching competencies for graduate teaching assistants: a national study using the Delphi Method. *Innovative High Education*, núm. 2, 18, (133-146).
7. Torra, I (Coord.) (2012). Identificación, desarrollo y evaluación de competencias docentes en la aplicación de planes de formación dirigidos a profesorado universitario. (Memoria EA2010-0099) Proyecto financiado por el Ministerio de Educación. Disponible en <http://gifd.upc.edu/wp-content/uploads/2012/03/MEMORIA-EyA-seguretat.pdf>
8. Torra, I et al. (2012) Identificación, desarrollo y evaluación de competencias docentes en la aplicación de planes de formación dirigidos a profesorado universitario. *REDU: Revista de Docencia Universitaria*, 10 (2), pp. 21-56.
9. Valcárcel, M. (Coord.) (2009). Modelos Prácticos y eficientes de formación y evaluación de competencias transversales en estudiantes y profesores. (Memoria EA2009-0127). Disponible en <http://82.223.210.121/mec/ayudas>
10. Valderrama, E. (Coord.) (2013). Marc de Referència Competencial pel disseny dels Programes de Formació Docent per al Professorat Universitari (Memoria MQD00049). Proyecto financiado por la AGAUR.
11. Zabalza (2003). *Las competencias docentes del profesorado universitario*. Madrid: Narcea.
12. Programa PIDU del ICE de la UPC <https://www.upc.edu/ice/professorat-upc/programa-de-fomacio-practica-i-innovacio-en-docencia-universitaria-pidu>