



IMPACTOS DE LA INNOVACIÓN EN LA DOCENCIA Y EL APRENDIZAJE

Modelo de Formación Docente del Instituto de Docencia Universitaria de la Pontificia Universidad Católica del Perú

Acha, Maria Paula

Instituto de Docencia Universitaria
Pontificia Universidad Católica del Perú
Avenida Universitaria 1801 - San Miguel - Lima 32 - Perú
idu@pucp.pe

Carvallo, Sandra

Instituto de Docencia Universitaria
Pontificia Universidad Católica del Perú
Avenida Universitaria 1801 - San Miguel - Lima 32 - Perú
idu@pucp.pe

Del Valle, Julio

Instituto de Docencia Universitaria
Pontificia Universidad Católica del Perú
Avenida Universitaria 1801 - San Miguel - Lima 32 - Perú
idu@pucp.pe

Valdivia, Sylvana

Instituto de Docencia Universitaria
Pontificia Universidad Católica del Perú
Avenida Universitaria 1801 - San Miguel - Lima 32 - Perú
svaldivia@pucp.edu.pe

1. **RESUMEN:** La presente propuesta contiene el modelo de formación docente que impulsa el Instituto de Docencia Universitaria (IDU) de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Se ha generado a partir de una revisión del estado de la cuestión de las competencias docentes en educación superior, del diagnóstico de necesidades de actualización docente y documentos institucionales. Las características del modelo muestran una forma distinta de generar espacios de discusión e interacción de los docentes.
2. **ABSTRACT:** This document is the educational model of the Instituto de Docencia Universitaria (IDU) of the Pontificia Universidad Católica del Perú. It reviews the state of the art of teaching competences in higher education and based on that it presents



IMPACTOS DE LA INNOVACIÓN EN LA DOCENCIA Y EL APRENDIZAJE

the teaching training areas of IDU. The characteristics show a different way to create spaces for discussion and interaction.

3. PALABRAS CLAVE: Modelo de formación, Docencia Universitaria, Enseñanza, Aprendizaje.

KEYWORDS: Educational model, Higher education, Teaching, Learning

4. DESARROLLO:

Introducción

Las competencias docentes han sido ampliamente estudiadas desde diversas perspectivas y autores (Eurydice, 2002; Perrenoud, 2004; Cano, 2005; Zabalza 2009). Se han identificado aproximadamente 225 modelos de competencia (Esteban y Menjívar, 2011). Esta variedad se justifica por la multiplicidad de escenarios (diferentes niveles del sistema educativo) y por la diversidad de profesores (profesores de educación inicial, de primaria, de secundaria, docentes preuniversitarios, especialistas de formación continua, dedicación a tiempo completo, tiempo parcial o esporádica a la formación, entre otros) (Mas Torelló, 2011). Para fines del presente documento, se consideraron las competencias de los docentes de educación superior desde diferentes posturas. Asimismo, se utilizó el término competencia como expresión de aquello hacia lo cual apunta el proceso de formación y que implica un saber actuar docente en situaciones que integran de forma reflexiva, creativa y estratégica diversos recursos orientados al aprendizaje.

El Instituto de Docencia Universitaria reconoce que el docente posee un alto dominio disciplinar, y orienta sus esfuerzos hacia el desarrollo de aquellas competencias que le permitan desenvolverse con la habilidad pedagógica necesaria para enseñar y hacer que otros aprendan de manera crítica, reflexiva y contextualizada. Para ello, se desarrollan cuatro estrategias de formación docente: Comunidades docentes, Programa de observación y acompañamiento, Programa de acogida a los Nuevos Profesores PUCP y Cursos y talleres. Es importante mencionar que los cursos y talleres están organizados en cinco líneas de formación: “Planificación”, “Estrategias de enseñanza y aprendizaje”, “Recursos (TIC)”, “Comunicación” y “Evaluación” y que en ellos se evidencian las características del presente modelo.



IMPACTOS DE LA INNOVACIÓN EN LA DOCENCIA Y EL APRENDIZAJE

Características del modelo de formación docente

Nuestro modelo de formación se sustenta tanto en la literatura como en la experiencia de trabajo y se presentan a lo largo de los cursos y talleres.

En primer lugar, está la reflexión sobre la propia práctica docente, la cual es un requerimiento fundamental para regular la enseñanza e innovar, en la medida que favorece la construcción de nuevos conocimientos (Aramburuzabala, Reyes Ángel-Urbe, 2013). En tal sentido, se plantean actividades y preguntas que contribuyan a que el docente identifique aquello que hace, formule justificaciones, identifique los fundamentos de sus prácticas para que, finalizado el análisis, evalúe que podría mantener o cambiar en las mismas.

Por su parte, la construcción del proceso de formación se vincula estrechamente con el paradigma centrado en el aprendizaje (Biggs, 2006; Samuelowicz y Bain, 2001), el cual tiene como objetivo generar un cambio en los conceptos y esquemas mentales de los que aprenden, en este caso los docentes en formación. En ese sentido, la participación y rol activo del docente en formación es fundamental para generar aprendizaje, y se evidencia a través de la generación de entornos de reflexión, comunicación de los logros de aprendizaje esperados, entre otros.

Otro aspecto es el reconocimiento del rol estratégico del docente, el cual es una idea fundamental del modelo de formación del IDU y sostiene el reconocimiento del profesor como estrategia del aprendizaje en cuanto es el encargado de orientar de manera consciente y reflexiva los procesos de enseñanza y aprendizaje. Por lo tanto, se plantean actividades que permitan empoderar al docente en dicho rol y posicionarse como estrategia que articula el qué enseñar, el cómo enseñar y el cómo evaluar.

Además, se toma en cuenta la contextualización de la experiencia de formación, el cual es un aspecto clave, pues se generan entornos de aprendizaje en el ámbito de la clase a nivel universitario y se otorga valor a las experiencias previas de los docentes para iniciar la reflexión sobre sus propias prácticas docentes. Esta característica se visibiliza cuando al iniciar el proceso de diseño o rediseño de los materiales, se toma en cuenta las expectativas e intereses de los docentes a través del proceso de inscripción; tal como señalan Candelo, Ortiz, Unger (2003) “Aplicamos lo aprendido más fácilmente si lo que se aborda en un taller trata los problemas que son de nuestro interés”.

Además, en la mayoría de los cursos/talleres se presentan ejemplos de experiencias de docentes universitarios que han aplicado exitosamente lo aprendido. Este aspecto es fundamental dado que, de acuerdo a los modelos de formación docente, existe una mayor valoración e interés por parte de los docentes de considerar aquello aplicado por un colega par (Bell y Mladenovic, 2008).



IMPACTOS DE LA INNOVACIÓN EN LA DOCENCIA Y EL APRENDIZAJE

En quinto lugar se encuentra la socialización de experiencias entre docentes universitarios, la cual consiste en generar espacios en los cuáles los profesores intercambian sus experiencias en el ejercicio del rol docente, y comparten conocimiento sobre la planificación y la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Estos espacios favorecen el aprendizaje y la retroalimentación entre pares.

En sexto lugar, se considera la promoción de la motivación, la cual se define como el proceso que da energía y dirección a la conducta (Reeve, 2010). En el ámbito académico la motivación genera, dirige y sostiene aquello que hacen para aprender (Ambrose et al., 2010). Desde el IDU, sostenemos que la motivación no es un elemento que ya está dado, sino que se puede promover a través de diversas estrategias en los espacios de formación, como proveer explicaciones racionales a los docentes, evitar el uso de lenguaje expresiones como “deben” o “tienen” para referirnos a aquellas prácticas que pueden incorporar sino más bien reemplazarlas por enunciados como “les sugiero...” o “los invito a...”. La retroinformación personalizada también contribuye a la motivación.

Por último, el IDU promueve el oportuno uso de la metodología y de los recursos pensados para el aprendizaje, el cual consiste en establecer una coherencia clara entre las estrategias didácticas que se proponen y la formación recibida (Marcelo, 1994). A través de la aplicación de las mismas, los docentes pueden comprender mejor sus características, usos, ventajas y desventajas así como adoptar una postura crítica frente a ellas. Por ejemplo, en un taller de Estudio de Casos, se desarrolla esa misma estrategia.

Asimismo, los recursos también constituyen un aspecto importante dentro del proceso de formación porque son elementos de apoyo para favorecer el aprendizaje. Con este propósito, se diseñan y entregan materiales de aprendizaje como por ejemplo infografías, videos, lecturas, autoinstructivos y guías que respondan a las necesidades de los docentes universitarios y tomen en cuenta información relevante recogida de las investigaciones. Estos también se ponen a disposición en la plataforma virtual o en la página web institucional, de manera que el docente puede decidir cuándo, cómo y dónde leer la información (Soto, Senra y Neyra, 2009). Además, se fomenta el acceso rápido a la información de forma eficiente mediante las distintas fuentes informativas existentes en la red (Lara y Duarte, 2005).

Proceso de validación del Modelo de Formación Docente IDU

El Área de Investigación del IDU está llevando a cabo una investigación acerca de la percepción de los profesores sobre el Modelo de Formación Docente IDU. El propósito es identificar en qué medida los docentes que han llevado los cursos o talleres en el IDU reconocen y recuerdan las características del modelo de formación. La población está constituida por los docentes



IMPACTOS DE LA INNOVACIÓN EN LA DOCENCIA Y EL APRENDIZAJE

que, al menos, llevaron un curso o taller de formación docente en el IDU durante el año 2015. La participación es voluntaria. Se realizarán tres grupos focales cada uno con 10 profesores.

Contribuciones y Limitaciones

La docencia en la Pontificia Universidad Católica del Perú constituye una parte fundamental dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje. Nuestra universidad entiende la búsqueda de la calidad como un compromiso con la docencia; por ello, se propone contar con una plana docente alta capacidad académica y profesional en cada una de las diversas disciplinas.

En ese sentido, el IDU, atendiendo a las competencias que los docentes requieren desarrollar, plantea las siguientes líneas de formación: “Planificación”, “Estrategias de enseñanza y aprendizaje”, “Recursos (TIC)”, “Comunicación” y “Evaluación”. Asimismo, desarrolla diversas estrategias de formación, como los cursos, talleres, programas de acogida, programas de acompañamiento y el establecimiento de comunidades docentes.

El Modelo de Formación Docente se ha diseñado tomando en cuenta un conjunto de características que se ajustan a las necesidades e intereses de la plana docente y a las expectativas institucionales. Así, se busca propiciar espacios de reflexión entre las personas interesadas en la docencia universitaria y servir de referencia a los diferentes centros de formación docente, cuya labor esté orientada a brindar planes de actualización y apoyo al docente de calidad.

Este modelo busca propiciar espacios de reflexión entre las personas interesadas en la docencia universitaria y servir de referencia a los diferentes centros de formación docente, cuya labor esté orientada a brindar planes de actualización y apoyo al docente, de calidad.

Ahora bien, es pertinente señalar las limitaciones del presente modelo. Una de ellas es en relación al proceso de validación, pues aún no se ha confirmado la percepción de los docentes en relación a las características del Modelo. La otra está en relación a los cursos virtuales, pues si bien se fomenta la socialización de experiencias entre docentes universitarios, no es tan directa como sí lo es en los cursos y talleres presenciales.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ambrose, S. A., Bridges, M. W., DiPietro, M., Lovett, M. C. & Norman, M. K. (2010). How learning works: Seven research-based principles for smart teaching. San Francisco: Jossey-Bass.



IMPACTOS DE LA INNOVACIÓN EN LA DOCENCIA Y EL APRENDIZAJE

Aramburuzabala, P., Hernández-Castilla, R., & Ángel-Urbe, I. C. (2013). Modelos y tendencias de la formación docente universitaria. *Revista de currículum y formación del profesorado*, 17(3), 345-357.

Bell, A., & Mladenovic, R. (2008). The benefits of peer observation of teaching for tutor development. *Higher Education*, 55(6), 735-752. doi: 10.1007/s10734-007-9093-1

Biggs, J. (2006). *Calidad del aprendizaje universitario*. Madrid: Narcea ediciones.

Candelo, C., Ortiz, G., & Unger, B. (2003). *Hacer talleres: una guía práctica para capacitadores*. Cali, Colombia: WWF Colombia.

Cano, E. (2005). *Cómo mejorar las competencias de los docentes: guía para la autoevaluación y el desarrollo de las competencias del profesorado*. Barcelona: Graó.

Esteban, R., y Menjívar, S. (2011). *Una mirada internacional a las competencias docentes universitarias*. Barcelona: Octaedro.

EURYDICE (2002). *Las competencias clave: un concepto en expansión dentro de la educación general obligatoria*. Madrid: Eurydice.

Lara, P., & Duart, J. M. (2005). Gestión de contenidos en el e-learning: acceso y uso de objetos de información como recurso estratégico. *Revista de universidad y sociedad del conocimiento*, 2(2), 6-14.

Marcelo, C. (1994). *Formación del profesorado para el cambio educativo*. Barcelona: PPU.

Mas Torelló, Ó. (2011). El profesor universitario: sus competencias y formación. *Revista de currículum y formación del profesorado*, 15(3), 195-211.

Perrenoud, P. (2004). *Diez nuevas competencias para enseñar*. Barcelona: Graó.

Reeve, J. (2010). *Motivación y Emoción* (5ª Edi.). México, D.F.: McGraw.Hill.

Samuelowicz, K., & Bain, J. D. (2001). Revisiting academics' beliefs about teaching and learning. *Higher education*, 41(3), 299-325.

Soto, C. A. F., Senra, A. I. M., & Neira, M. D. C. O. (2009). Ventajas del uso de las TICs en el proceso de enseñanza-aprendizaje desde la óptica de los docentes universitarios españoles. *EDUTEC: Revista electrónica de tecnología educativa*, 9 (29), 1-12.

Zabalza, M. Á. (2009). *Competencias docentes del profesorado universitario: calidad y desarrollo profesional*. Madrid: Narcea