Descripción y evaluación del plan de formación y desarrollo del profesorado de la Universidad de Deusto[1]

DESCRIPTION AND EVALUATION OF UNIVERSITY OF DEUSTO PLAN FOR TEACHER TRAINING AND DEVELOPMENT

Itziar Eléxpuru
Universidad de Deusto
elexpuru@ice.deusto.es

Ana Martínez
Universidad de Deusto
anmartin@ice.deusto.es

Lourdes Villardón
Universidad de Deusto
lvillar@ice.deusto.es

Concepción Yániz
Universidad de Deusto
cyaniz@ice.deusto.es

Resumen

Este artículo recoge los fundamentos teóricos en los que se basa el diseño del Plan de Formación y Desarrollo del profesorado diseñado para la incorporación del Modelo de Formación de la Universidad de Deusto. Describe su estructura, así como la planificación, desarrollo y resultados de la evaluación de dicho Plan en cada una de sus tres fases. Se plantean reflexiones sobre la experiencia e implicaciones para el futuro.

Palabras clave
Eevaluación de la formación, formación y desarrollo de profesorado, innovación universitaria

Abstract

This article describes theoretical foundations underlying the design of Plan for Teacher Training and Development to implement at the University of Deusto educational model. It describes the structure, planning and development processes and evaluation results of this Plan in each of its three phases. Reflections about experience and implications for the future are carried out.

Key words
Training evaluation, teacher training and development, university innovation

[1] Este artículo es un resumen adaptado de Elexpuru, I., Martínez, A., Villardón, L. y Yániz, C. (2006). Diseño, desarrollo y evaluación del Plan de Formación y Desarrollo del profesorado para la incorporación del Modelo de Formación de la Universidad de Deusto. Cuadernos monográficos del ICE, nº 13. Bilbao: Universidad de Deusto.

1. INTRODUCCION

Dentro del Plan estratégico 2004-2007 de la Universidad de Deusto (UD) se incluye el proyecto "Formación y Desarrollo del profesorado" que plantea como meta lograr la formación y el desarrollo del profesorado según el *modelo de formación* (Modelo de Formación de la UD-MFUD) que se pretende promover en la Universidad de Deusto. Este modelo integra las orientaciones y consecuencias previstas en el proceso de creación del Espacio Europeo de Educación Superior y las opciones específicas de la UD recogidas en el documento Marco Pedagógico UD (Universidad de Deusto, 2001).

Con este fin, el Instituto de Ciencias de la Educación (ICE) diseñó un plan de formación, bajo la denominación "Plan de Formación y Desarrollo del Profesorado para la incorporación del Modelo de Formación UD" (ICE de la UD, 2004) (Elexpuru, Martínez, Villardón, y Yániz, 2006), que propone a los participantes el logro de los siguientes objetivos:

- Tomar conciencia de la necesidad de innovación pedagógica en el sistema universitario.
- Reflexionar sobre las necesidades formativas para implantar el Modelo de formación promovido en la UD.
- Experimentar el modelo de formación en su propio proceso formativo.
- Adquirir las competencias necesarias para poder aplicar en las aulas los principios del modelo.
- Aplicar los principios del MFUD a la práctica docente.
- Reflexionar personalmente y en equipo sobre la propia acción docente para la mejora.
- Desarrollar una cultura docente a través de los valores compartidos y el trabajo colaborativo.

El Plan, de la misma forma que el MFUD, se apoya en los principios del aprendizaje *experiencial* y en la tendencia, identificada por la investigación en los docentes, a reproducir los modelos de los que se ha tenido experiencia. En consecuencia, pretende aplicar las orientaciones propuestas para la formación universitaria de estudiantes de grado y postgrado (Yániz, 2004a; 2005), favoreciendo la experiencia de los modelos que se pretenden impulsar. Por tanto:

- Trata de desarrollar un modelo de enseñanza centrado en el aprendizaje del profesorado.
- Toma como referencia un perfil profesional docente.
- Se diseña el plan desde las competencias docentes que dicho perfil incluye.
- La organización curricular propuesta tiene en cuenta el número de horas que debe dedicar cada participante e incluye tareas y orientaciones para trabajar en ese tiempo.
- Atiende a la diversidad de los distintos equipos y permite la "acumulación" de créditos de formación.

- Se promueve el tipo de aprendizaje caracterizado en el Marco Pedagógico.

En consonancia con el MFUD, el Plan está concebido para desarrollar un proceso de innovación (Fullan, 2002a y 2002b), partiendo de que la formación es un componente fundamental del desarrollo profesional (Gimeno, 1993 y Marcelo, 1994), incorporando los principios del aprendizaje adulto (Knowles, Holton y Swanson, 2001), del aprendizaje "*con sentido*" (Ausubel, 2002) y del aprendizaje *experiencial* (Kolb, 1983) y contemplando la formación como un proceso de investigación-acción (Elliot, 1990; Kemmis y McTaggart, 1988). En concreto:

- Los nuevos aprendizajes deben poder relacionarse con los esquemas del profesorado referidos tanto a los temas de la formación, como de la docencia en la que se aplican.
- Los participantes deben percibir algún interés relevante que movilice su predisposición a la formación.
- El profesorado debe sentirse protagonista del proceso y capaz de decidir en diferentes momentos del mismo.
- La formación es un proceso de indagación y reflexión en la práctica y sobre la práctica que revierte de manera inmediata en la misma.
- La reflexión y el uso focalizado y contextualizado del *conocimiento construido* posibilitan una *práctica transformadora*.
- Un proyecto formativo es un proyecto de equipo. El equipo es uno de los sujetos destacados de la acción y de la formación.
- El punto de partida de toda innovación es la realidad. Se trata de llevar a cabo un proceso progresivo que da continuidad al punto de partida.
- La formación tiene que estar referida a los contextos prácticos y ayudar a mejorarlos.

Estos planteamientos coinciden con los resultados del estudio de Ingvarson, Meiers y Beavis, (2005) sobre los factores que afectan al impacto de los programa de desarrollo profesional de los profesores, quienes concluyeron el efecto del apoyo institucional, el aprendizaje activo, el seguimiento y el grado de comunidad profesional generado, entre otros aspectos.

2. PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL PROFESORADO PARA LA INCORPORACIÓN DEL MFUD

En coherencia con los referentes teóricos de la formación del profesorado, con el Proyecto Universitario Deusto y con el Marco Pedagógico, se diseñó el plan de formación, ofrecido como un recurso para ayudar a satisfacer necesidades o resolver problemas vinculados al proceso de innovación pedagógica de la Universidad de Deusto.

1) Por un lado, el sujeto agente del cambio es el equipo docente que actúa en cada titulación. Por otro, la propuesta tiene que ser cercana a la cultura de cada centro. Por estos motivos el Plan de Formación se ofrece a los equipos, invitándoles a que lo

consideren dentro del plan de innovación de cada centro y que adapten la formación a sus necesidades y posibilidades.

2) El profesorado que participa en este proceso de formación se vincula al mismo por la necesidad de introducir cambios en la planificación de su tarea docente actual. La selección de contenidos a trabajar está directamente relacionada con las necesidades específicas en cada caso y son estas necesidades, percibidas como problemas a resolver, las que orientan la formación y motivan el aprendizaje consiguiente.

La modalidad formativa ofertada permite que se utilicen los recursos de diferente manera, con más o menos autonomía. Cada participante y, aún más, cada equipo gestionan su propio aprendizaje.

3) En todos los casos se parte de la práctica del momento presente, identificando qué se tiene del modelo deseable para posteriormente identificar lo que falta o qué cambio es necesario realizar.

A partir de ese momento, se indaga sobre la necesidad, se plantea una propuesta de mejora, se planifica cómo llevarla a cabo, se experimenta, se reflexiona y se toman decisiones según los resultados obtenidos. En definitiva, se propone trabajar con un enfoque de investigación-acción.

El desarrollo docente de los participantes y la potenciación de la colaboración en los equipos están presentes en todos los elementos de este plan y han inspirado las decisiones para su elaboración.

2.1. DESCRIPCIÓN

El Plan de Formación presenta una estructura en tres fases, que responden a las necesidades propias de las distintas fases de la innovación. En el diseño del Plan de Innovación de la Universidad de Deusto se diferencian las fases de sensibilización, planificación, adaptación, incorporación e institucionalización. Villa (2003) aporta algunas sugerencias para la reflexión previa al diseño y aplicación de un plan de innovación:

Fase de sensibilización. Incluye todas las acciones dirigidas al conocimiento del plan de convergencia y del Plan de Innovación de la UD, a exponer y reflexionar sobre la necesidad de un cambio metodológico y de organización curricular. Es el momento de analizar, valorar y prever necesidades relacionadas con la actualización tecnológica de los centros, puesto que los recursos correspondientes constituyen un importante soporte para la innovación. De manera más general, en esta fase se detectan las primeras necesidades de formación y de actualización docente.

Fase de planificación. Es el momento de elaborar los perfiles académico-profesionales y los diferentes proyectos formativos. Se destaca la oportunidad de esta fase para dinamizar equipos en los centros y en los departamentos, favorecer la explicitación de una visión de futuro compartida y fortalecer la organización y la coordinación.

Fase de adaptación: Es importante la identificación de apoyos necesarios para la incorporación o aplicación, desde la formación necesaria para el profesorado hasta la disponibilidad de recursos metodológicos y tecnológicos, pasando por la organización adecuada del espacio y de los horarios para el nuevo sistema de funcionamiento.

Fase de incorporación. Se evalúa el proceso con la finalidad de regular y mejorar el plan. Es el momento de contrastar las previsiones de trabajo por crédito, de poner énfasis en el aprendizaje según los objetivos enunciados, así como en la autonomía y colaboración de profesorado y alumnado, y de aprovechar el feedback sistemática y espontáneamente, etc.

Fase de institucionalización: Es importante evaluar el proceso, aplicar indicadores de calidad de la enseñanza y normalizar las prácticas aceptadas como mejoras.

Hay que destacar que las fases no son etapas consecutivas, que se van sucediendo de manera lineal. Durante todo el proceso se pueden identificar elementos de cada una, además de las que conviven abiertamente cuando los recorridos de los diferentes centros y titulaciones son distintos dentro de la misma universidad." (Yániz, 2004a:12-13)

En la primera fase, el Plan de Formación (Eléxpuru y col., 2006) gira en torno a los objetivos, necesidades y problemas propios de las fases de *sensibilización y planificación* del Plan de Innovación.

En la segunda fase, el Plan continúa con los intereses propios de las fases de a*daptación e incorporación*.

La tercera fase del Plan se corresponde con la *institucionalización* de la innovación, en la que ésta se desarrolla de forma generalizada en un proceso de mejora continua (Figura 1).

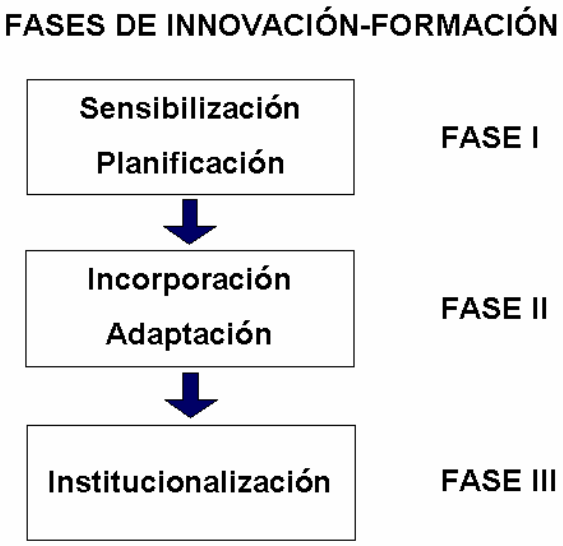

Figura 1. Vinculación de la Formación con las Fases de la Innovación.

Fuente: Elexpuru y col. (2006)

Cada una de las tres fases del Plan de Formación tiene una estructura curricular diferente, adecuada al momento, a las necesidades y a los objetivos:

- Fase I. Módulos formativos. Supone una toma de contacto con los elementos del proceso de innovación para sensibilizar al profesorado sobre los motivos y la

importancia de la misma. Incorpora las implicaciones para la docencia, profundizando en los temas fundamentales y abordando necesidades relacionadas con la planificación.

- Fase II. Seminarios y talleres sobre metodologías específicas. De carácter eminentemente práctico, esta formación está concebida para favorecer la incorporación de los principios de la innovación a la docencia en ejercicio.

- Fase III. Grupos de apoyo entre profesorado. Se trata de favorecer la creación y consolidación de grupos de colegas que gestionen la consolidación de los cambios introducidos para la mejora continua del proceso.

El Plan de Formación en todas sus etapas ofrece un Servicio de Apoyo a la docencia que facilita la consecución de los objetivos establecidos.

Para diseñar el Plan se han tomado como referencia las competencias docentes que necesita adquirir un equipo de profesores que se inicia en el proceso de innovación pedagógica y que no tiene formación docente previa.

Se ha pensado qué módulos serían importantes, cuánto tiempo según el enfoque ECTS se estima necesario para cada módulo, propuestas de actividades para realizar en ese tiempo y dos modalidades de desarrollo, una con máxima orientación y presencia de formadores y otra con mínima presencia de formadores y máxima autonomía de los equipos en formación.

A partir de esta propuesta general, se pueden hacer las adaptaciones que sean necesarias con cada equipo. El Plan ofrecido se puede adaptar en el contenido, en la duración del mismo, en la distribución temporal y ritmo de trabajo, y en los distintos elementos didácticos. De este plan general resulta un plan de formación para cada equipo participante. Asimismo, los participantes pueden seguir itinerarios diferentes para completar el Plan.

El *Modelo de Formación de la Universidad de Deusto* (MFUD) propone una enseñanza centrada en el aprendizaje reflexivo y activo del estudiante, que potencie la responsabilidad, la autonomía y la colaboración, y que incluya una formación competencial amplia, inspirada en los valores de orientación al conocimiento, desarrollo personal y responsabilidad ética-social; características que se recogen en el Marco Pedagógico de la UD.

Los distintos módulos se han seleccionado siguiendo el siguiente esquema que pone en relación las diferentes fases, influencias y elementos a considerar en la implantación del MFUD (Ver Figura 2)

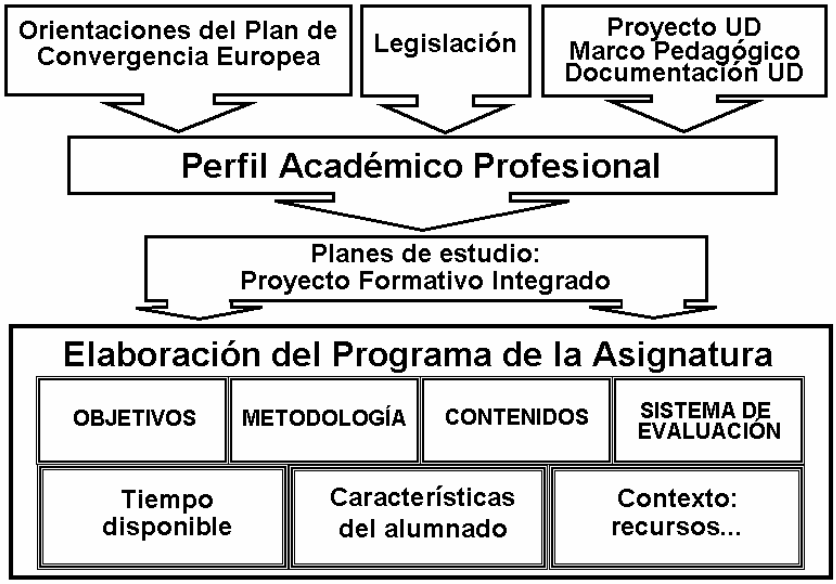

Figura 2. Estructura del Plan de Formación UD. Fuente: Elexpuru y col. (2006)

Según este esquema, las titulaciones tienen que diseñar proyectos formativos que ofrezcan la capacitación necesaria para que los estudiantes adquieran las competencias que componen un perfil previamente definido. Este perfil contempla las orientaciones del Plan de Convergencia Europea, los principios del Proyecto Universitario Deusto y el Marco Pedagógico de la UD y respeta la legislación vigente que regula la formación universitaria. El profesorado debe programar su contribución a este proyecto formativo teniendo en cuenta los condicionantes del mismo. El centro de referencia de todos los procesos implicados es el aprendizaje pretendido.

2.2. FASE I

2.2.1. DESCRIPCIÓN

La primera Fase del Plan de Formación tiene una estructura modular que cubre los aspectos fundamentales de la innovación y las implicaciones en la programación docente. Se imparte a equipos docentes de titulaciones con la finalidad de satisfacer, de forma flexible, las necesidades formativas para incorporar este modelo a la práctica docente. Busca facilitar al profesorado este proceso. Los objetivos de esta fase son:

- Tomar conciencia de la necesidad de la innovación pedagógica en el sistema universitario.
- Reflexionar sobre las necesidades formativas para implantar el MFUD.
- Experimentar el MFUD en el propio proceso formativo.
- Adquirir competencias para planificar, organizar y evaluar la docencia de acuerdo a los principios del MFUD.
- Incorporar el desarrollo de los valores pretendidos en el currículum y en el funcionamiento docente de las titulaciones.

Se ofrecen dos modalidades, diferenciadas por el número de sesiones presenciales:

- Modalidad A. Asistencia a cursos, seminarios y actividades organizados por el Servicio de Apoyo a la Docencia del ICE.

- Modalidad B. Seminarios coordinados por personal de la propia titulación, departamento o facultad. El Servicio de Apoyo a la Docencia del ICE ofrece una guía de aprendizaje, y documentación y actividades, que faciliten la consecución de objetivos.

Las titulaciones, departamentos o facultades tienen a su disposición el Servicio de Apoyo a la Docencia para consultas y otras demandas de formación.

Los módulos formativos son los siguientes:

- evaluación de necesidades de formación
- puesta en marcha del Modelo Formativo UD
- planificación
- metodologías docentes
- evaluación del aprendizaje
- diseño de unidades en la plataforma alud
- bases para el desarrollo del equipo a través de los valores

Las tareas realizadas en el proceso de diseño y desarrollo de la Fase I del Plan de Formación del profesorado han sido las siguientes:

- *Diseñar* un Plan de Formación de Profesorado centrado en el aprendizaje. Una vez diseñado el Plan de Formación por el equipo del ICE, de acuerdo a los principios teóricos mencionados y directrices de la UD, fue revisado y aprobado por el Consejo de Dirección de la Universidad.
- *Difundirlo* a través de la presentación en todos los centros. Para su puesta en marcha, el Plan se dio a conocer a todos los Decanatos de Facultades y Direcciones de Escuelas Universitarias, quienes a su vez lo difundieron entre el profesorado. Durante esta fase, el Plan se ha llevado a cabo en aquellas titulaciones que lo solicitaron.
- Evaluar *necesidades* y *adaptar* el plan a las titulaciones implicadas.
- *Desarrollar* la Fase I del Plan de Formación en diversas titulaciones de la Universidad.
- *Evaluar* el diseño del Plan de Formación y su desarrollo.
- Realizar propuestas de *mejora* del Plan de Formación para el futuro.

2.2.2. EVALUACIÓN

La evaluación, como proceso que ayuda a la mejora continua del proceso formativo, se realiza en tres momentos de la Fase I: para detectar necesidades formativas, durante el proceso y al final (Figura 9) (Elexpuru y col., 2006).

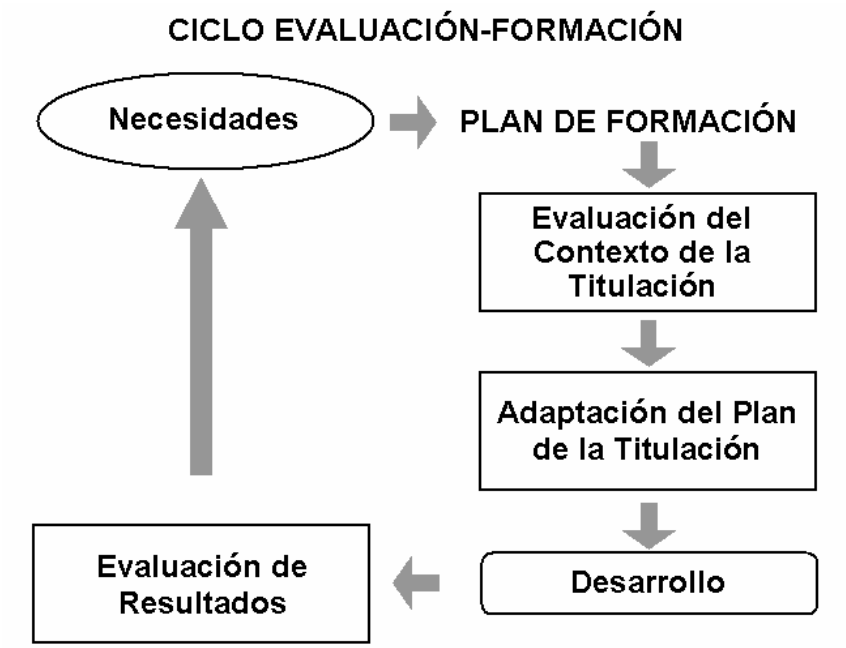

Figura 9. Evaluación Fase I Plan de Formación. Fuente: Elexpuru y col. (2006)

2.2.2.1. EVALUACIÓN INICIAL

El Plan de Formación y Desarrollo del Profesorado para la incorporación del Modelo Deusto de Formación, diseñado por el ICE, propone comenzar el proceso formativo con una evaluación diagnóstica de necesidades formativas.

Antes de comenzar a desarrollar el Plan de Formación tal y como está diseñado, se lleva a cabo la detección de necesidades de las titulaciones participantes. Para ello, se mantiene una entrevista con los responsables y se aplica un cuestionario al profesorado. Los objetivos de esta fase son:

- Que el profesorado reflexione, individualmente y en equipo, sobre la docencia y sobre sus propias necesidades e intereses, en lo que a formación para la innovación docente se refiere.
- Adaptar las propuestas formativas al contexto de la titulación.
- Que el profesorado de la titulación conozca sus opiniones respecto a la importancia que conceden a determinados aspectos de la docencia, sobre el grado en que consideran que los realizan y sobre sus intereses en formarse en dichos aspectos.

Tanto la cumplimentación del cuestionario como la información derivada suponen un proceso de reflexión de cada profesor y del conjunto de profesores de la titulación. La información permite adaptar el Plan de Formación.

En el instrumento diseñado para recoger información del profesorado de las titulaciones, se presentan diferentes elementos relacionados con tres dimensiones de la docencia: la planificación, la aplicación y la evaluación. Para cada uno de estos elementos el profesor debe responder el grado de importancia que le concede, y el grado en el que cree que lo realiza, así como el interés en la formación, a través de una escala de 1 (nada) a 5 (mucho). Se incluye un apartado para observaciones sobre el proceso de innovación y formación.

La finalidad de este cuestionario es obtener información sobre los intereses y necesidades formativas del profesorado de la Universidad en el ámbito de la docencia, que permita diseñar acciones formativas presenciales y on-line, y recursos adecuados para satisfacer dichos intereses y necesidades

La elección de las dimensiones a incluir en cada uno de los apartados se ha hecho teniendo en cuenta las implicaciones curriculares que tiene la formación competencial, como función reconocida de la Educación Superior.

2.2.2.2. EVALUACIÓN DE PROCESO

La evaluación del proceso se plantea como un medio para poder adaptar el Plan a las necesidades detectadas a lo largo del desarrollo del mismo, con el fin de mejorarlo. Se realiza de la siguiente forma:

- Reuniones de seguimiento del equipo de formadores del ICE, quienes imparten los distintos módulos de la Fase I del Plan.
- Observación de algunas sesiones formativas.
- Conversaciones entre los responsables del Plan de Formación y los responsables de las Titulaciones.
- Cuestionario con preguntas abiertas y cerradas al finalizar cada módulo. En el cuestionario se pide valoración sobre: contenido del módulo, claridad de la exposición, material didáctico utilizado, estructuración de las clases, implicación de asistentes, utilidad del módulo, competencia profesional del profesorado. Se pide una valoración global del módulo y se incluye un apartado para observaciones o sugerencias. Se trata de un instrumento breve en el que se evalúan aspectos como la metodología, los recursos didácticos, los contenidos la organización.

2.2.2.3. EVALUACIÓN FINAL

En las titulaciones que han participado en la Fase I del Plan de Formación en su versión completa, se lleva a cabo una evaluación final a través de una sesión de evaluación de dos horas de duración[2].

En esta reunión se trata de que los participantes reflexionen, individual y grupalmente, sobre diferentes aspectos de la Formación, indicando los puntos fuertes y haciendo propuestas de mejora. En concreto, los temas sobre los que se plante la valoración son: contenido, metodología, recursos, tiempo/horario, asistencia/participación, clima, valoración personal y perspectivas de futuro.

Se ha diseñado un instrumento para llevar a cabo la evaluación propiciando la reflexión sobre los distintos aspectos mencionados y una tabla para el registro de las aportaciones realizadas.

2.2.3. RESULTADOS

2.2.3.1. Evaluación de necesidades

La evaluación de necesidades se realizó para cada titulación antes de que se desarrollara el Plan de Formación, y se elaboró un informe específico para el equipo docente correspondiente. Se realizó una sesión de devolución y de reflexión de dicho informe.

A continuación se presentan los resultados obtenidos para el conjunto de titulaciones que respondieron el cuestionario de detección de necesidades (Elexpuru y col. 2006).

A. Planificación

El profesorado concedía bastante importancia a la planificación docente, consideraba que lo realizaba en un grado medio y tenía un interés moderado en formarse en este aspecto. El interés por la formación no se corresponde con la importancia concedida a elementos que no se están desarrollando con mucha frecuencia en la docencia.

Concretando según distintos aspectos de la planificación, los elementos que se consideraban más importantes eran la planificación de acuerdo a objetivos de la titulación, la coordinación de planes de las asignaturas, y reflexionar sobre la propia acción docente para la mejora. Los elementos considerados menos importantes, dentro todos ellos de un nivel de importancia bastante alto, son el empleo de recursos tecnológicos (power point, plataforma...), así como planificar las sesiones presenciales.

El nivel de realización de estos elementos alcanzaban, en opinión del profesorado, un nivel medio. Los aspectos que más se realizaban son la actualización de contenidos de las asignaturas, la reflexión sobre la propia acción docente y la planificación de acuerdo a objetivos. Los aspectos menos realizados son la utilización de plataformas

[2] Para el resto de titulaciones, que han recibido alguna/s sesión/es específica/s de formación con menor duración y extensión en el tiempo, se utiliza el cuestionario de evaluación de módulo como herramienta de evaluación de la acción formativa en su totalidad.

informáticas, tener como referencia el crédito europeo, y planificar sesiones de tutoría académica.

La mayor discrepancia entre la importancia concedida y el nivel de realización se daba en la coordinación con otros profesores, aspecto prioritario por ser uno de los elementos calificados como más importantes, en la utilización de plataformas informática, y en la atención al sistema ECTS.

El interés formativo más alto se daba en el sistema ECTS, en el empleo de metodología variada, y en la selección de actividades según los objetivos.

B. Aplicación

El profesorado que ha participado en el Plan de Formación concedía mucha importancia a la dimensión de Aplicación, consideraba que la realiza en un grado medio-alto y se mostraba bastante interesado en formarse en este ámbito.

Facilitar la comprensión de la materia, hacer que los contenidos y procedimientos aprendidos estén relacionados con la realidad práctica y hacer que el alumnado aprenda de forma activa eran los aspectos considerados más importantes.

Se consideraba menos importante, aunque dentro de un nivel alto, la utilización de las nuevas tecnologías como recurso para la enseñanza y entre los estudiantes, y trabajar intencionalmente las habilidades interpersonales.

Los aspectos que más se realizaban eran: facilitar la comprensión de la materia, desarrollar el programa completo y relacionar los aprendizajes con la realidad práctica. Los aspectos menos realizados, según el propio profesorado eran: la utilización de nuevas tecnologías para la enseñanza, fomentar la autonomía del alumnado en el aprendizaje, y el desarrollo de habilidades interpersonales, aspectos muy vinculados con el desarrollo personal.

Las mayores discrepancias entre importancia concedida y realización estimada se daban en el empleo de nuevas tecnologías para la enseñanza, en el desarrollo de la autonomía del alumno y en fomentar su interés por el conocimiento, así como en la formación intencional de habilidades interpersonales.

El interés formativo más alto se situaba en fomentar en el alumnado el interés por el conocimiento, en facilitar el aprendizaje activo y en el empleo de nuevas tecnologías para la enseñanza.

C. Evaluación de resultados de aprendizaje

La evaluación es un área de la docencia considerada importante, con un nivel estimado de realización medio y que despierta un interés moderado. Nuevamente se percibe esta discrepancia entre los tres ámbitos: importancia, realización e interés en la formación.

El profesorado consideraba muy importante evaluar de forma coherente con los objetivos y metodología y de acuerdo a unos criterios preestablecidos, Asimismo, valoraban como muy importante que la evaluación sea formativa, es decir que ayude al alumnado a mejorar.

Los aspectos con una importancia menor, dentro de que todos son valorados como importantes por el profesorado, eran la utilización de coevaluación, la evaluación del proceso del grupo, y la participación del alumno en la evaluación.

El profesorado consideraba que realizaba en bastante medida la evaluación sobre criterios preestablecidos y de forma coherente con los objetivos y que mantenía relaciones cordiales con el alumnado.

Los aspectos menos realizados eran la participación del alumno en su evaluación, la evaluación de las competencias programadas y la coevaluación.

Los mayores desajustes entre la importancia concedida y el grado de realización se daban en facilitar la autoevaluación y coevaluación, en la evaluación de competencias.

Los mayores puntos de interés formativo para el profesorado son la autoevaluación de la propia práctica docente y del alumnado y la evaluación para la mejora.

D. Conclusiones

En resumen, la evaluación de necesidades realizada antes de la implantación de la primera fase del Plan de Formación indicaba que el profesorado concedía importancia a los aspectos de la docencia planteados, tanto en la dimensión de planificación, como de aplicación y evaluación, la realización de los mismos alcanzaba un grado medio y mostraba un nivel moderado de interés en la formación.

2.2.3.2. Evaluación del Desarrollo

Durante el curso 2004-2005 participaron en la primera fase del Plan de Formación nueve grupos, tres de los cuales incluían profesores de varias titulaciones afines de un mismo centro.

Cada una de las titulaciones valoró la docencia de los módulos del Plan de Formación recibidos durante la Fase I. Los informes de cada titulación se enviaron a los responsables de las mismas.

La valoración de todos los módulos como conjunto, realizada a través del cuestionario con una escala de 1 a 5, es bastante o muy positiva en el promedio de las titulaciones. Más concretamente, los aspectos más valorados son la competencia profesional del profesorado (y la claridad de la exposición. Los asistentes se mostraron satisfechos con el contenido y la utilidad del módulo, así como con la estructuración de la clases. El aspecto con peor puntuación fue la implicación de los asistentes, seguido del material didáctico utilizado. La valoración media global de los módulos fue bastante alta.

De la información recogida por los asistentes, tanto a través de las observaciones y valoración de los módulos, como de las sesiones de evaluación final en las titulaciones en que tuvieron lugar, y de las sesiones de seguimiento del equipo de formadores del ICE, las conclusiones en relación con el Plan de Formación fueron las siguientes:

- Los asistentes estaban muy satisfechos con la formación recibida, en aspectos tales como contenido, metodología, claridad, estructuración de las sesiones, etc. Se considera que la aplicación de los principios del MFUD a la formación del profesorado es una opción adecuada.
- Las condiciones de asistencia a la formación inciden en las actitudes hacia el aprendizaje: dificultades de horario, dedicación, obligatoriedad... producen rechazo y resistencia. Se debería reflexionar sobre este aspecto antes de solicitar la formación.
- La implicación de los asistentes fue valorada, en general, de forma positiva y se percibió una mejora en este aspecto y en el clima a lo largo del proceso, en aquellas titulaciones que recibieron el Plan de Formación en su totalidad. Por tanto, se considera que el Plan de Formación es un buen punto de partida para propiciar el trabajo en equipo de las titulaciones. Darle continuidad depende de los propios equipos.
- El Plan de Formación es una ocasión para que salgan a la luz las resistencias y preocupaciones del profesorado y para que se traten y confronten de forma abierta.
- La planificación del Plan de Formación incluye actividades intersesiones a desarrollar por el equipo de la titulación. El hecho de que no siempre se hayan realizado en las titulaciones tiene dos efectos importantes: sensación de poca aplicabilidad de los contenidos y desconexión entre sesiones. Aquellos equipos que han realizado actividades intersesiones han podido detectar dificultades reales y tratarlas en las sesiones formativas. Teniendo en cuenta esta realidad, hay que plantearse la necesidad de un compromiso real por parte de las titulaciones asistentes a la formación o la conveniencia de ofrecer modalidades de formación más concentradas en el tiempo.
- Es imprescindible la implicación y el apoyo de los responsables de la titulación, para que el proceso de formación sea exitoso, no solo en cuanto a satisfacción de los participantes, sino también en cuanto a impacto real en la aplicación del MFUD.
- En este sentido, es conveniente la existencia de un plan estratégico de la titulación, donde las demandas formativas y de apoyo sean significativas para el profesorado.
- Se muestra interés y necesidad por seguir aprendiendo y se reclama apoyo técnico para la aplicación en las asignaturas; en ocasiones, para temáticas específicas y con profesionales del área.
- Se necesita diseñar un plan de formación estructurado para aquellas titulaciones que decidan realizar parte de su formación de forma no presencial, donde se incluyan y jerarquicen las actividades para un aprendizaje autónomo del propio profesorado.

- La valoración de las diferentes modalidades de la Fase I del Plan de Formación ha llevado a plantear el contenido de los talleres a realizar en la Fase II, fundamentalmente sobre diferentes metodologías didácticas.

En la actualidad no ha sido posible considerar el impacto de la Fase I del Plan de Formación en la docencia y en el aprendizaje del alumnado y desarrollo del profesorado. Debe ser un aspecto a considerar a medio y largo plazo.

2.3. FASE II

Las fases inherentes al proceso de innovación, los fundamentos teóricos del plan y los resultados de la evaluación de la Fase I, han conducido a la programación de la Fase II del Plan de Formación.

Los objetivos fundamentales de esta Fase son:

- Profundización en metodologías didácticas y de evaluación específicas.
- Incorporación de los elementos del MFUD a la práctica docente.
- Formación de grupos de interés en diferentes metodologías.
- Detección de dificultades en la puesta en práctica de los elementos del MFUD.
- Propuesta de mejora en función de las dificultades encontradas.

Esta fase incluye dos tipos de acciones simultaneas: por una parte, a iniciativa del ICE, se propone una serie de talleres para la incorporación de metodologías de evaluación y aprendizajes. Por otra parte, a iniciativa de las titulaciones y dirigidas por el ICE, se llevan a cabo una serie de acciones en respuesta a las demandas de formación específicas que se derivan del propio Plan Estratégico de las titulaciones.

2.3.1. TALLERES SOBRE METODOLOGÍAS

Los talleres en metodologías de evaluación y aprendizaje que favorezcan el desarrollo de competencias, inicialmente dinamizados por expertos, se ofrecieron como respuesta a las necesidades de formación detectadas. Se pretendía que el profesorado de la UD conociera un elenco variado de metodologías docentes adecuadas para favorecer la adquisición de diferentes competencias, y pudiera elaborar un plan de aplicación de las metodologías elegidas en sus asignaturas.

Los talleres estaban dirigidos a profesorado de todas las titulaciones con alguna formación previa y en disposición de aplicar la metodología en su docencia.

Cada taller tenía un comienzo intensivo (8 a 10 horas), un periodo de prácticas por parte de los participantes y tres sesiones de dos o tres horas, a lo largo del curso, de apoyo y seguimiento para la incorporación de las metodologías trabajadas, dinamizadas por el Servicio de Apoyo a la Docencia del ICE.

Para favorecer la motivación por la formación, la significatividad y la experimentación de los principios del Marco Pedagógico, las acciones formativas se llevaban a cabo a través de una metodología activa, promoviendo la reflexión y participación de los asistentes y basándose en la realidad de la docencia. Se combinaban las presentaciones por parte del profesor, con el diálogo y con la actividad de los asistentes para diseñar la aplicación en la docencia de la propuesta metodológica. El trabajo intersesiones favorecía el intercambio de experiencias en las sesiones de puesta en común y, en consecuencia, el aprendizaje grupal de los asistentes.

2.3.2. ACCIONES FORMATIVAS ESPECÍFICAS

Dado el carácter flexible del Plan y la pretensión de lograr la máxima adaptación posible a los distintos ritmos y necesidades de las titulaciones, parte de las actividades realizadas en esta Fase son específicas.

Entre las acciones formativas a realizar en respuesta a las demandas de formación formuladas por las titulaciones, se pueden considerar las siguientes:

- Realización de un Plan de Formación adaptado a las características y disponibilidad de la titulación.
- Impartición de módulos específicos de la Fase I del Plan de Formación.
- Solicitudes al Servicio de Apoyo, para tutorizar la aplicación de distintos aspectos desarrollados previamente en el plan como, por ejemplo: apoyo para el desarrollo de algunas competencias concretas seleccionadas del perfil de la titulación, incorporación y revisión de las unidades didácticas elaboradas en la Plataforma ALUD, formación específica sobre metodología expositiva, supervisión de la planificación e incorporación de diferentes metodologías docentes, evaluación de habilidades, etc.
- Pautas para la elaboración de los programas de las asignaturas de acuerdo con la guía docente de la UD.

2.3.3. EVALUACIÓN

Las sesiones introductorias de cada taller se evaluaron a través de un cuestionario diseñado al efecto, para la evaluación de cada módulo. Asimismo, al finalizar el taller completo, se realizó una evaluación en grupo con los asistentes al taller, tanto sobre el proceso como sobre los resultados.

El equipo de formadores realizó periódicamente reuniones de evaluación con el objetivo fundamental de valorar el proceso.

Los resultados de la evaluación de las sesiones introductorias realizadas indicaron que el aspecto más valorado fue la competencia profesional del profesor, seguido por la claridad de exposición. La utilidad y el contenido del módulo, así como la implicación de los participantes. La estructura de las clases y el material didáctico utilizado fueron

aspectos valorados también de forma positiva. La valoración global media de los módulos alcanzó una puntuación de 4,1.

La valoración de los talleres en su conjunto permite concluir la importancia de la implicación del profesorado asistente, tanto en las sesiones iniciales, como en el trabajo intersesiones y en las sesiones de seguimiento para la aplicación en la docencia de las metodologías trabajadas. Es fundamental que los participantes tengan información del plan completo del taller y se comprometan a desarrollarlo. Es importante el apoyo institucional para favorecer la implicación del profesorado en las tareas formativas y en el impacto de las mismas a través de la aplicación de lo aprendido a la propia docencia.

2.4. FASE III

En esta fase se pretende promover en el profesorado una dinámica de reflexión continua sobre la propia práctica docente a través de una metodología de investigación-acción, y favorecer la creación de condiciones para que se produzca la cohesión de equipos docentes y el desarrollo de una cultura colaborativa en los equipos.

Asimismo, se ha identificado una serie de prioridades para la intervención con los estudiantes. Es necesario un cambio de la cultura discente que incorpore modos de trabajo y relaciones caracterizados por la participación, la autonomía y la colaboración. Igualmente es necesario un clima en el que cada estudiante protagonice su aprendizaje y se superen actitudes de dependencia y pasividad, desarrollando las competencias necesarias para la *autogestión del aprendizaje*, deseable durante la etapa universitaria e imprescindible para el desarrollo profesional.

La formación prevista para la última fase de la innovación, fase de institucionalización, incluye las siguientes acciones:

- Planificación conjunta de las asignaturas, módulos o materias de cada grado por parte de los equipos de profesores orientada a la consolidación e integración de los proyectos formativos de cada grado.
- Profundización en diferentes metodologías didácticas y estrategias de evaluación. Así, se han programado talleres para profesores ya iniciados en determinadas prácticas docentes, con el fin de favorecer la formación de grupos de apoyo.
- Promoción del cambio de cultura docente a través de los valores y el trabajo colaborativo.
- Creación y consolidación de grupos de apoyo dentro de un grado o entre profesorado de distintos grados para la incorporación del MFUD y el desarrollo de aspectos específicos del mismo, incluyendo acciones formativas en respuesta a sus demandas.
- Diseño y promoción de foros de intercambio de experiencias de innovación, y de buenas prácticas como recurso para facilitar el funcionamiento de los grupos de apoyo.
- Apoyo al desarrollo integral del alumno, acción complementaria a la labor realizada desde la docencia y coordinada con ella. Para ello se pretende:
    - Promover la reflexión del profesorado y de los propios estudiantes sobre la realidad del alumnado en distintos aspectos (valores, estilos de

aprendizaje, autonomía) para determinar pautas de actuación y la incorporación de nuevas estrategias para este desarrollo integral.

- Ofrecer herramientas y apoyos para diagnosticar la situación del grupo y de cada alumno en relación a las condiciones necesarias para obtener los resultados de aprendizaje que se proponen.

La detección de nuevas necesidades y establecimiento de planes de mejora, conducen a la planificación de una formación ajustada a las necesidades. De este modo, la formación favorece la institucionalización del proceso de innovación.

3. CONCLUSIONES

Las fases del proceso de innovación, los fundamentos teóricos del plan y los resultados de la evaluación, conducen a la adaptación de la programación y desarrollo del Plan de Formación.

El Plan de Formación diseñado y desarrollado hasta el momento está basado en el Marco Pedagógico de la UD y es acorde a los *fundamentos* en los que se inspira. De tal modo que:

1) Respeta los principios del aprendizaje *experiencial,* facilitando que los nuevos aprendizajes se relacionen con los esquemas del profesorado, referidos tanto a los temas de la formación como de la docencia en la que se aplican*:*

- Parte del contexto de cada grado dentro de la universidad y de ésta en la creación del EEES, de las necesidades e intereses que se producen en este contexto y de la problemática que las mismas generan. Se asume que la formación es un proceso de indagación y reflexión en la práctica y sobre la práctica.
- Promueve la observación sistemática y la reflexión, partiendo siempre del modo de trabajo y de la realidad presente para identificar necesidades y puntos de mejora en la misma, según la referencia de la práctica deseable.
- Propone los distintos módulos y contenidos como teorías que permiten interpretar con detenimiento la realidad y redefinir las necesidades y problemas con el debido rigor científico y académico. Con este fin, se eligen los contenidos de los módulos por su relación y potencia para enfocar y orientar la realidad de un modo más completo y profundo, así como para definir los problemas y situaciones de manera más rigurosa y operativa.
- Apoya la experimentación de nuevas prácticas a partir de las conceptualizaciones construidas. La formación es un proceso de indagación y reflexión en la práctica y sobre la práctica que revierte de manera inmediata en la misma. Para ello, progresivamente, da un peso mayor a la aplicación que al resto de elementos. Una práctica de evaluación continua e integrada en el proceso, acompaña todo el ciclo, permitiendo el control y la regulación del mismo.

2) Se centra en el aprendizaje del profesorado, partiendo de las distintas necesidades e intereses y adaptándose a cada situación. De este modo, favorece que los participantes perciban algún interés relevante que movilice su predisposición a la formación.

El diseño general proporciona un marco que ayuda a pensar y situar la demanda en cada caso, pero se adecua de manera flexible a esta demanda, facilitando que el profesorado se sienta protagonista del proceso y capaz de decidir en diferente momentos del mismo

3) Toma como referencia para la formación un perfil docente de profesional reflexivo. Con este plan se insiste en el enfoque de profesor investigador, que con una modalidad de investigación-acción indaga y experimenta de manera continuada sobre la docencia, incorporando progresivamente un estilo de mejora continua en la práctica profesional.

Es un perfil colaborativo de trabajo colegiado. Por ello, el destinatario principal de la formación es el equipo. El desarrollo personal se sitúa de manera integrada en el desarrollo del equipo, en una dinámica de refuerzo mutuo.

En coherencia con las necesidades detectadas a través de la *evaluación* en los distintos momentos del desarrollo del Plan de Formación, se van tomando decisiones para la mejora continua.

Por último, cabe destacar, que, al igual que ocurre con el proceso de innovación, las fases del Plan de Formación no son etapas consecutivas que se van sucediendo de manera lineal. Durante todo el proceso se pueden identificar elementos de cada una, así como nuevas necesidades de formación.

Fin de redacción del artículo: 1 de junio de 2009

Elexpuru, I et al. (2009). Descripción y Evaluación del Plan de Formación y Desarrollo del Profesorado de la Universidad de Deusto.. *Red-U. Revista de Docencia Universitaria. Número 3*. 1 de junio de 2009. Consultado el [dd/mm/aaaa] en http://www.um.es/ead/Red_U/3

BIBLIOGRAFIA

Ausubel, D.P. (2002). *Adquisición y retención del conocimiento*. Barcelona: Paidos.

Elliot, J. (1990): *La Investigación-Acción en educación*. Madrid. Morata.

Elexpuru, I., Martínez, A., Villardón, L. y Yániz, C. (2006). Diseño, desarrollo y evaluación del Plan de Formación y Desarrollo del profesorado para la incorporación del Modelo de Formación de la Universidad de Deusto. Cuadernos monográficos del ICE, nº 13. Bilbao: Universidad de Deusto.

Ingvarson, L., Meiers, M. & Beavis, A. (2005, Enero 29). Factors affecting the impact of professional development programs on teachers' knowledge, practice, student outcomes & efficacy. Education Policy Analysis Archives, 13(10). Consultado el [31/01/2005] en http://epaa.asu.edu/epaa/v13n10/.

Fullan, M. (2002a). *Los nuevos significados del cambio en la educación*. Barcelona: Octaedro.

Fullan, M. (2002b). *Liderar en una cultura de cambio*. Barcelona: Octaedro.

Gimeno, J. (1993): "Conciencia y acción sobre la práctica como liberación profesional de los profesores". En F. Imbernón (Coord.): *La Formación Permanente del profesorado en los países de la C.E.E.* Barcelona. I.C.E. de la Universidad de Barcelona y Horsori. 53-92.

ICE de la UD (2004). *Plan de Formación y Desarrollo del Profesorado para la incorporación del MFUD*. Bilbao: Universidad de Deusto.

Kemmis, S. Y McTaggart, R. (1988): *Cómo planificar la Investigación-Acción*. Barcelona. Laertes.

Knowles, M. S.; Holton III, E.F. y Swanson, R.A. (2001). *Andragogía. El aprendizaje de los adultos*. Mexico: Oxford Universiy Press.

Kolb, D. (1983). *Experience as the Source of learning and Development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

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

Universidad de Deusto. (2001). *Marco Pedagógico UD Orientaciones generales*. Bilbao: Universidad de Deusto.

Universidad de Deusto. (2004). *Plan estratégico 2004-2007*. Bilbao: Universidad de Deusto.

Yániz, C. (2004a). "Convergencia europea de las titulaciones universitarias. El proceso de adaptación: fases y tareas". *Revista de la Red Estatal de Docencia Universitaria*.

Yániz, C. (2005). "Las competencias en el currículo universitario: implicaciones para la formación del profesorado". *Revista de la Red Estatal de Docencia Universitaria*. Volumen: 4 nº 2. 31-39.

Villa, A. (2003). "Fases para la implantación de la innovación pedagógica europea". En Varios. *Orientaciones pedagógicas para la convergencia europea de eudcación Superior*. Bilbao: Material inédito del Seminario Internacional celebrado en la UD del 9 al 11 de julio de 2003.