

El papel de los asesores internos en la formación del profesorado universitario

Raquel CASTILLO, Pilar AZCÁRATE y Josefa CUESTA

Correspondencia

Raquel Castillo Prieto
Facultad de Ciencias de la
Educación

Universidad de Cádiz

Campus Río San Pedro, Avda.
República Saharaui, s/n,
11.519, Puerto Real, Cádiz.

Teléfono: 956 016257

Fax: 956 016253

Correo electrónico:
raquel.castillo@uca.es

Recibido: 13/12/2004

Aceptado: 31/1/2005

RESUMEN

El programa de formación del profesorado universitario desarrollado en la Universidad de Cádiz es un ejemplo de programa de carácter participativo que tiene como objetivo el desarrollo socio profesional del profesorado y que se basa en un proceso de autoevaluación voluntaria apoyado en la colaboración y reflexión colectiva. Se trata de un modelo de formación de carácter continuo basado en un ciclo recurrente y en espiral de planificación, acción y reflexión sobre la acción. Se asume como un modelo de formación coherente y adecuado a los principios y filosofía del proceso de Convergencia Europea. La presente comunicación desarrolla un análisis sobre las ideas y concepciones que los asesores internos tienen sobre el programa de formación. Este análisis se inserta dentro de un proceso de evaluación más amplio que pretende reconstruir las trayectorias de cambio del programa.

PALABRAS CLAVE: formación del profesorado, desarrollo profesional, evaluación de programas

The role of the domestic advisers in the training of teachers university

ABSTRACT

The program of teacher training developed by the University of Cadiz is an example of participatory program whose purpose is the socio-professional development of the teaching staff. It is based on a process of voluntary self evaluation supported on the collaboration and collective reflection. It is a training model based on a recurrent cycle and spiral of planning, action and reflection on the action. This kind of training tries to develop professionals with autonomy where the change is conceived from the practical knowledge of the teaching staff. Therefore, it is a training model coherent to the principles and philosophy of the European Convergence process. An analysis on the ideas and conceptions of the internal advisers on the teacher training program is developed by this paper. This analysis is included within an ampler process of evaluation whose objective is to reconstruct the trajectories of change of the program.

KEY WORDS: teacher training, professional development, program evaluation

1. MARCO CONCEPTUAL y CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROGRAMA

El programa de formación del profesorado universitario de la Universidad de Cádiz es una iniciativa que pretende dar respuesta a las necesidades de formación del profesorado de la UCA (Universidad de Cádiz), dentro del proyecto de autoformación promovido por la UCUA. Este programa se apoya en los siguientes principios metodológicos (*Guía II proyecto andaluz de formación del profesorado universitario; Proyecto UCUA de formación del profesorado, curso 2003-04*):

- ❖ Se trata de un modelo activo de formación centrado en la propia práctica del profesorado y con un enfoque de reflexión colectiva. La práctica docente sólo puede mejorarse desde dentro, a partir de sus protagonistas y no desde fuera, a través de “recetas” o soluciones de “expertos”. El objetivo es implicar a los docentes en la reflexión/investigación de su propia práctica.
- ❖ Visión del profesorado como profesionales con autonomía.
- ❖ La formación es entendida como un proceso de autoevaluación voluntaria, asumida por sus protagonistas.
- ❖ El conocimiento profesional se entiende como fruto de un proceso de construcción constante que implica un trabajo continuado capaz de facilitar el desarrollo profesional y la innovación docente.

ESTRATO 1	ESTRATO 2	ESTRATO 3
Grupo 1	Asesores externos Asesores internos Profesorado	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El programa en sí mismo: diseño y expectativas sobre el mismo. ▪ Desarrollo del programa: acción de evaluación de necesidades, acción de diseño del programa formativo, papel de los asesores. ▪ Resultados e impacto del programa
Grupo 2		
Grupo 3		
Grupo 4		
....		

Cuadro 1. Niveles en el estudio de caso

La evaluación tiene como objeto la implementación del programa de formación. Se trata de obtener información sobre cómo se está desarrollando este programa. Es una evaluación inicial, intermedia, ex-post-facto, de carácter formativa y sumativa. Para la evaluación inicial se ha utilizado un cuestionario cuya finalidad es obtener información sobre las ideas y expectativas que sobre el programa de formación tienen los asesores internos.

2. RESULTADOS

Los resultados se centran en presentar las teorías que sobre el programa de formación tienen los asesores internos para cada una de las dimensiones contempladas.

Objetivos del programa de formación

La mayoría de los asesores internos alude a objetivos concretos relacionados con el proceso de Convergencia Europea. De forma específica se considera:

- La familiarización del profesorado con los nuevos planteamientos educativos de la convergencia europea. Se define como “*un vehículo apropiado para fomentar y potenciar el nuevo modelo de enseñanza-aprendizaje que se pretende desarrollar desde el marco del proceso de Convergencia Europea*” (Asesor 1).

▪ Otro de los objetivos que identifican los asesores son los relacionados con la generación de procesos de reflexión colectiva, y de forma indirecta la mejora de la calidad de la enseñanza.

En definitiva todos los asesores internos asumen como objetivo del programa la mejora de la docencia a través de un proceso de diálogo y reflexión colectiva sobre la propia experiencia docente.

Concepciones sobre la autoevaluación como instrumento de formación

La autoevaluación es valorada como un instrumento adecuado para el proceso de formación, siendo definida como un proceso de reflexión individual y colectivo. Es calificada como “una herramienta práctica, efectiva y de bajo coste para iniciar los pasos en el cambio de mentalidad necesaria para los docentes”. Aunque se plantea la necesidad de que existan otro tipo de herramientas y metodologías en la formación que complementen los procesos basados en la autoevaluación.

Se destaca que la autoevaluación permite la individualización y adaptación del proceso de formación a las necesidades de los grupos.

Expectativas del grupo de formación en relación con el programa

La percepción que los asesores internos tienen sobre cuáles son las expectativas con las que su grupo de formación se ha acercado al programa son las siguientes:

- Carencias formativas en TIC.
- Necesidad de información sobre el proceso de convergencia europea.
- Reorganización de contenidos y su adecuación a sistemas *on-line* de aprendizaje.
- Deseo de mejorar la docencia, motivar e interesar al alumnado.

Expectativas sobre el programa de formación por parte de los asesores internos

Se aprecian por un lado expectativas de carácter general, relacionadas con la exigencia de que el programa produzca resultados tangibles. En este sentido se considera que el proceso de autoevaluación debe conseguir realizar acciones concretas, y no debe quedarse en una mera reflexión. Asimismo se aprecian expectativas relacionadas con resultados concretos referidos a las temáticas particulares que cada grupo trabaja.

En general se detecta un temor a que el programa no dé resultados concretos, es decir, que éste quede limitado a una fase de planificación, pero no de acción. Otros asesores consideran que el programa no sólo debe producir resultados a nivel del grupo que participa en el proceso de formación, sino también en otros niveles (Departamento y Centro). Se espera en líneas generales que el programa produzca un cambio en la docencia y que se convierta en un referente que implique cada vez a un mayor número de profesores.

Resultados e impacto esperado

- Convertir el programa de formación en un referente dentro del Departamento para el cambio docente.
- Lograr la implicación del mayor número de personas posibles dentro del Departamento.
- Influenciar la toma de decisiones en diferentes estructuras universitarias (Departamentos y Centros) en relación con los aspectos docentes.
- Mejorar y potenciar la autocrítica.
- Crear cohesión y una dinámica adecuada de trabajo en grupo.

Papel sobre las funciones y tareas del asesor interno

- Coordinar el trabajo del grupo, facilitar la reflexión y dinamizar al grupo.
- Servir de nexo de unión entre la coordinación externa y la institución (Universidad de Cádiz y la Unidad para la Calidad de las Universidades Andaluzas).
- Orientar y planificar la labor del grupo.

3. IMPLICACIONES

Las conclusiones son tanto de carácter metodológico como en relación con el papel del asesor dentro de los procesos de formación. La primera de ellas se relaciona con la necesidad de crear procedimientos de evaluación que impliquen a los participantes, y evaluaciones que sirvan y sean útiles a los mismos. Por ello hemos desarrollado una herramienta y un espacio que desde un primer momento pretende obtener información sobre las teorías que tienen los participantes sobre el programa.

Por otro lado, en relación con el papel de los asesores internos y las teorías implícitas con las que se acercan al programa, destacar que la mayoría asumen un papel como dinamizadores y coordinadores, funciones que coinciden con las que el programa establece en su diseño teórico (*Guía II "proyecto andaluz de formación del profesorado universitario", 2001:42*):

- La organización y conducción de procesos de revisión conjunta de la práctica educativa.
- La conducción y apoyo del trabajo en equipo.
- El apoyo en actividades de evaluación, en concreto, en el proceso de identificación de necesidades e intereses del grupo.
- La facilitación de recursos para el desarrollo del programa de formación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Patton, M. Q. (1997). *Utilization-Focused Evaluation: The New Century Text*. Thousand Oaks: Sage.
- Sonnischen, R. (1994). Evaluators as Change Agents. En Wholey, J.S., Hatry, H.P., Y Newcomer, K.E. (Ed) *Handbook of Practical Program Evaluation*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Stake, R. E. (1998). *Investigación con estudio de casos*. Madrid: Morata.
- UCUA (Unidad para la Calidad de las Universidades Andaluzas) (2001). *Guía II proyecto andaluz de formación del profesorado universitario*. Córdoba. UCUA.
- Whitmore, E. (1997). Understanding and practicing participatory evaluation. *New Directions for evaluation*, 80. Jossey-Bass Publishers.
- Yin, R. K. (1993). *Applications of case study research*. Newbury Park: Sage.