



Formación por Centros. Necesidades formativas comunes para el Personal Docente e Investigador de la Universidad de Murcia

Autor/res/ras: Rosa María Bernal Galindo, Ofelia González Sequeros, Pedro Antonio Sánchez Rodríguez, Manuel Esteban Albert, Ángel José Olaz Capitán y Ángel Motos Jiménez.

Institución u Organismo al que pertenecen: Universidad de Murcia.

Indique uno o varios de los seis temas de Interés: (Marque con una {x})

{ } Enseñanza bilingüe e internacionalización

{X} Movilidad, equipos colaborativos y sistemas de coordinación

{ } Experiencias de innovación apoyadas en el uso de TIC. Nuevos escenarios tecnológicos para la enseñanza y el aprendizaje.

{X} Nuevos modelos de enseñanza y metodologías innovadoras. Experiencias de aprendizaje flexible. Acción tutorial.

{ } Organización escolar. Atención a la diversidad.

{ } Políticas educativas y reformas en enseñanza superior. Sistemas de evaluación. Calidad y docencia.

Idioma en el que se va a realizar la defensa: (Marque con una {x})

{X} Español { } Inglés

Resumen:

La formación continua del profesorado universitario debe hacer especial hincapié en las necesidades formativas de reciclaje y actualización, así como en proyectos de mejora de los centros o facultades y los cambios metodológicos adaptados al contexto actual. Desde 2012, el Centro de Formación y Desarrollo Profesional (CFDP) trabaja con un nuevo enfoque denominado "Formación por Centros" dirigido al Personal Docente e Investigador (PDI) de las facultades de la Universidad de Murcia. Uno de los aspectos claves de esta formación reside en la transversalidad de los temas seleccionados siendo comunes para todo el profesorado, intentando atender a las particularidades de cada una de ellas, y con el afán de llevar la formación al propio lugar de trabajo.

En este trabajo se explicará en qué ha consistido este tipo de formación, cuáles han sido las fases de la misma, los diferentes agentes implicados en las mismas, las temáticas realizadas durante 2012/2013, así como resultados y conclusiones derivadas de esta experiencia.



Palabras Claves: Universidad, Personal Docente e Investigador, Formación por Centros, Formación Transversal.

Abstract:

Ongoing training of university professors should give special emphasis to the training needs of updating and upgrading their professional career, offering projects to improve Centres or Faculties, as well as methodological changes adapted to the current context.

The Centre for Training and Professional Development (CFDP) has been working on a new approach called “Centre Training” for Teaching and Research Staff (PDI) who work at University of Murcia since 2012. One important aspect of this training is the cross-curricular selected topics which are common to all professors, looking after the distinctive features of each field of study and trying to bring training to their workplace.

This paper consists of explaining this type of training, its different stages and the agents involved in them, the topics carried out during 2012/2013, as well as the results and conclusions of this experience.

Keywords: University, Teaching and Research Staff, Centre Training, Ongoing Training.

1. Introducción

La “Formación por Centros” nació como una nueva manera de dar respuesta a través de la formación a temas de común interés para los profesores de los distintos Centros o Facultades de la Universidad de Murcia, de modo que tuviera una mayor repercusión, abarcando a un colectivo participante más amplio del habitual en los cursos o talleres formativos del Centro de Formación y Desarrollo Profesional (en adelante CFDP) de esta institución, y que se acercara a los problemas concretos de cada contexto.

En la primera fase, la selección de profesores responsables en cada facultad fue realizada a través de los Equipos Decanales, lo que supuso un factor clave para una buena acogida y funcionamiento de esta formación. Los participantes iniciales se convirtieron en representantes de Centro y pasaron por varios roles a lo largo de todo el proceso: alumnos, recibiendo formación por parte de profesores expertos; formadores y mediadores, impartiendo la formación recibida entre los compañeros de sus respectivos centros, compartiendo conocimientos y buenas prácticas y, por último, como transmisores de información y experiencias a través de ponencias,



comunicaciones o mesas redondas donde expusieron los resultados de sus trabajos y las aplicaciones a su programación docente y evaluadora.

El objetivo final de la “Formación por Centros” es perseguir el mantenimiento de los grupos creados en años anteriores, bien profundizando en temas que hayan trabajado o incluso incorporando nuevas temáticas de interés.

2. Detección de necesidades

Durante el proceso de detección de necesidades presentadas en el Plan Director de Formación Corporativa (2011), realizado en colaboración con el Vicerrectorado de Desarrollo Estratégico y Formación, se recogieron como necesidades de formación: el diseño de competencias, precisamente uno de los grandes cambios en el diseño de los grados; la evaluación de competencias, de modo particularizado y diferenciado; la coordinación entre profesores de un mismo curso y de diferentes cursos para proponer actividades, evaluar competencias, etc.; el papel de las tutorías electrónicas como medio de aprendizaje; la elaboración de guías docentes; la elaboración, presentación y evaluación de los Trabajos Fin de Grado; el adecuado uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) como base o complemento del aprendizaje.

Tras un análisis exhaustivo de la situación, los temas elegidos por el CFDP fueron: “Aprendizaje y Evaluación de competencias”, “Coordinación horizontal y vertical” (2012) y “Trabajo Fin de Grado” (2013). Las líneas formativas planteadas responden a cuestiones clave para la mejor organización y desarrollo de los Grados, como los cambios metodológicos, que hasta ahora los profesores han afrontado con pocos conocimientos teóricos y/o prácticos.

Según Pou (2009), la coordinación horizontal y vertical del profesorado representa un reto que adquiere especial importancia en el nuevo escenario docente planteado, en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). De esta manera, hay que poner énfasis en el tiempo que dedica el estudiante al aprendizaje, por lo que la coordinación entre los docentes resulta importante, de modo que asegure una distribución adecuada en el volumen del trabajo del alumno. Por otro lado, García (2011, p.114) describe que el modelo competencial “sustituye a una enseñanza tradicionalmente centrada en la transmisión de conocimientos y conlleva que el profesorado universitario se replantee su actuación como docente”. Un aspecto clave a considerar es el papel de la formulación de competencias y la evaluación de las mismas en las guías docentes de asignaturas universitarias. Para ello es necesaria una formación pedagógica que permita al profesorado el adecuado desarrollo de los Grados y Postgrados.

El Trabajo Fin de Grado (TFG) aparece como una materia obligatoria en los nuevos planes de estudio de las titulaciones de Grado y tiene un carácter profesionalizante para el alumno, reforzando conocimientos y destrezas adquiridas en las demás materias cursadas. Esta nueva fase, en la que se encuentran inmersos los grados, supone una vez más, otro desafío para el profesorado que ha de formarse y dotarse de recursos para abordar las nuevas tareas docentes (García y Clares, 2012).

3. Diseño y desarrollo de un Plan de Formación por Centros

El diseño de la “Formación por Centros” parte de una idea de formación en cascada, en la que hay en primer lugar, una formación inicial a cargo de expertos dirigida a los responsables de los distintos Centros, para continuar con la transmisión de conocimientos y buenas prácticas por parte de los profesores responsables hacia sus compañeros. Estas actividades consisten en: acciones formativas, grupos de trabajo, jornada de difusión, debates de grupo, proyectos de mejora, desarrollo de materiales, etc. Finalizando con una jornada divulgativa dirigida a la comunidad universitaria para dar a conocer los resultados y experiencias de esta “Formación por Centros”.

En 2012, esta formación comenzó con la planificación y elaboración de un esquema estructurado donde se presenta, de una manera sencilla, el proceso formativo a seguir (véase Figura 1). El pilar de esta categoría formativa se centra en la formación de formadores. Marcelo (1999, p. 1) expresa diferentes acepciones de este concepto, entendiéndola como “aquella capacitación de los profesionales que desde un nivel universitario forman a los profesores”.

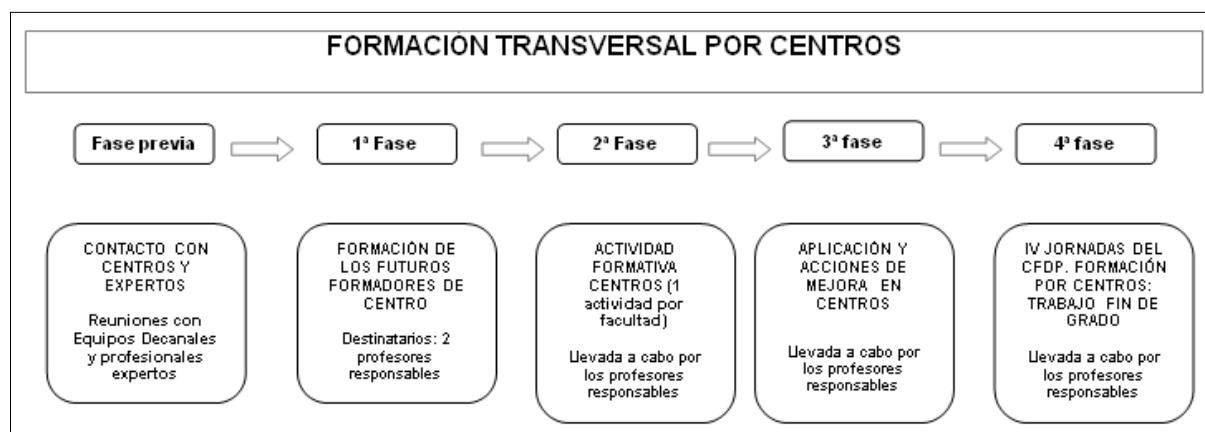


Figura 1. Esquema del modelo de Formación por Centros elaborado por el Centro de Formación y Desarrollo Profesional (CFDP)



A continuación se resumen las diferentes fases del modelo de “Formación por Centros”:

Fase previa: Contacto con las facultades y los formadores expertos

Para asegurar el éxito de la formación se mantuvieron reuniones con los decanos de todas las facultades, responsables en última instancia del desarrollo de los Grados. Asimismo, se explicó el esquema de trabajo de esta actividad, procurando asegurar que la formación tuviera una buena acogida y apoyo por la mayoría de los centros. Además, los equipos decanales fueron quienes decidieron qué profesorado sería el responsable (al menos uno o dos profesores por facultad).

El siguiente paso consistió en la elección, por parte del CFDP, de los profesionales expertos encargados de impartir los contenidos a los responsables de centro. Al mismo tiempo, se les explicó la estructura de esta actividad y su papel a desempeñar. Esta fase se consideró fundamental dentro de este modelo en cascada, donde los expertos, además de impartir una formación debieron motivar a los formadores para el buen desarrollo del proceso.

Aunque la opción de realizar la formación en la propia facultad a través de los propios compañeros era la opción idónea y más realista, éramos conscientes de la dificultad de conseguir llegar a un gran número de destinatarios. Sin embargo, tanto el CFDP como los decanos y vicedecanos creyeron en la importancia de comenzar con pequeños logros, generando evidencias, y haciendo que los participantes de la formación pudieran contagiarse unos a otros del entusiasmo por mejorar y avanzar en el propio centro.

1ª fase: Formación de formadores

Esta fase comenzó cuando los expertos en los temas de interés transversal (Coordinación horizontal y vertical; Aprendizaje y evaluación de competencias y Trabajo Fin de Grado) formaron al profesorado designado por las distintas facultades, identificándose este colectivo como profesores responsables. Los expertos transmitieron sus conocimientos, recursos, experiencias, etc.

Una de las inquietudes planteadas fue si la formación transversal elegida solucionaría los problemas comunes de las diferentes facultades. Sin embargo, en la primera toma de contacto con los profesores designados por las facultades, se observó que todos los implicados consideraron interesantes los contenidos transversales seleccionados.

2ª fase: Formación en las facultades por los profesores formados

En esta etapa, los profesores responsables planificaron y llevaron a cabo una acción formativa similar a la recibida, crearon grupos de trabajo, plantearon



jornadas, etc. Todo con el fin de formar a sus compañeros, y consecuentemente promover acciones de mejora tangibles en cada una de las facultades. No obstante, estos profesores también estuvieron en contacto directo con los técnicos del CFDP, quienes intentaron solucionar, en la medida de lo posible, las cuestiones o dudas planteadas por los responsables de los centros. De igual modo, el equipo técnico del CFDP y el personal de administración llevaron a cabo un seguimiento de toda la actividad realizada por los centros, asegurando la publicación, gestión y difusión de las acciones formativas.

3ª fase: Creación de grupos de trabajo: elaboración de propuestas de mejora y/o experiencias

Tras la formación recibida, los grupos de trabajo analizaron y buscaron posibles propuestas de mejora relacionadas con las líneas formativas trabajadas. Con el propósito de asegurar el sentido para el que se crearon los grupos de trabajo, insistimos en la importancia de reflexionar sobre la formación obtenida, recomendando que los grupos se centraran en propuestas de mejora realistas y alcanzables, que permitieran llevarlas a cabo y ponerlas en marcha. En la actualidad, algunos de los grupos creados tras esta formación aún continúan trabajando en alguna de las temáticas en las que han sido formados, planteando proyectos y propuestas de mejora para sus facultades. Esto indica el éxito de la formación emprendida, contando siempre con el apoyo del CFDP.

Para la realización de la segunda y tercera fase de la formación se optó por una modalidad semipresencial, donde la plataforma Aula Virtual de la Universidad de Murcia ha sido una herramienta de trabajo esencial para mantenerse en contacto, facilitar a los participantes material complementario de las sesiones formativas presenciales, realizar tareas para la adquisición de conocimientos y competencias, plantear foros para crear debates y promover la reflexión, así como un espacio de experiencias entre los destinatarios, etc. El Aula Virtual ofrece un sinfín de posibilidades: sincronía, asincronía, flexibilidad, interactividad y accesibilidad a través del uso de diversas herramientas. Según Bartolomé (2004) la modalidad semipresencial, también denominada *blended learning*, aprendizaje mixto o híbrido, consiste en un modo de aprender que combina la enseñanza presencial con la tecnología no presencial. Este autor indica que la clave del cambio metodológico no consiste en aprender más sino más bien en aprender diferente. Se trata, por tanto, de una manera de adaptarse a la realidad actual cada vez más tecnológica, envuelta en el cambio continuo y con unas posibilidades de mayor acceso a la información,

4ª fase: Jornada y difusión de los trabajos de las facultades

Por último, el proceso finalizó con la realización de una jornada de divulgación con el fin de dar a conocer y difundir las propuestas de mejora de los distintos grupos, así como las experiencias o trabajos realizados por las facultades a todo el



profesorado interesado. A diferencia de la II Jornada realizada en 2012 por el CFDP "Formación por Centros: Evaluación de Competencias y Coordinación Horizontal y Vertical", este año, se realizará la IV Jornada, denominada "Formación por Centros: Trabajo Fin de Grado".

Cabe añadir que participaron algunos de los expertos que intervinieron en cada una de las líneas formativas ofertadas, así como algunos de los profesores responsables y profesores participantes en algún proyecto o propuesta de mejora para su facultad. No obstante, como expresa Escudero (2011), esta formación ha querido ir más allá de la formación individual y episódica de perfeccionamiento docente, permitiendo difundirla públicamente, analizarla y someterla a una reflexión y crítica constructiva por parte de la comunidad universitaria que permita un proceso de mejora.

4. Resultados de la Formación por Centros

Desde el CFDP estamos satisfechos de la acogida e implicación por parte de los centros, así como el nivel de participación del profesorado que ha intervenido en esta formación. A modo de resumen, exponemos algunos de los datos más significativos:

a) Líneas formativas impartidas en 2012: Evaluación y Aprendizaje de Competencias. Participaron 17 centros, lo que ha supuesto un 85% del total de facultades de la Universidad de Murcia. En la primera fase la participación de profesores responsables fue 22 profesores en competencias y 24 en coordinación, siendo 46 profesores los implicados en esta etapa. En la segunda y tercera fase la formación llegó a 388 profesores implicados en 19 acciones formativas (el total de horas realizadas fue de 367). En la cuarta fase se realizó la II Jornada del CFDP con un total de 108 inscritos y 21 comunicaciones orales de los centros participantes, lo que supuso un cierre muy participativo y enriquecedor de la actividad.

b) Línea formativa impartida en 2013: Trabajo Fin de Grado. Han participado 15 facultades, representando un 75% del total de facultades de la Universidad de Murcia. En la primera fase la participación de profesores responsables fue de 28 profesores responsables. En la segunda y tercera fase han estado implicados 416 profesores en 15 acciones formativas (el total de horas realizadas fue de 238). En la cuarta fase queda pendiente la realización de la IV Jornada del CFDP, Formación por Centros: Trabajo Fin de Grado.



5. Conclusiones

De acuerdo con Escudero (2008), la formación en centros ha de basarse en la colaboración dentro de los centros, el análisis y reflexión sobre la práctica para favorecer el desarrollo del profesorado, así como la auto-evaluación por parte del profesorado y los centros para la mejora. A lo largo de este trabajo hemos descrito algunas de las características tenidas en cuenta por el CFDP en la “Formación por Centros” a lo largo de su desarrollo en estos dos últimos años:

- Se formó a los profesores responsables como futuros formadores de sus compañeros, estableciendo patrones de colaboración entre los expertos y los responsables de los centros, entre los propios responsables y entre éstos últimos con sus propios compañeros.
- Se realizó formación específica dentro de cada centro, ofreciendo una vez más mecanismos de colaboración y apoyo a los compañeros.
- Tras la realización de la primera fase, los profesores responsables de cada uno de los centros pudieron analizar y reflexionar sobre la práctica en su lugar de trabajo.
- Finalmente, el profesorado de cada uno de los centros y en particular su Equipo Decanal podrán autoevaluar el resultado de la formación en sus compañeros. Así como también tendrán la oportunidad de plantear propuestas de continuidad o mejora. A esto se suma, la realización de Jornadas que sirvieron para crear un espacio de reflexión y evaluación sobre el posible impacto a corto, medio y largo plazo de la Formación por Centros realizada durante 2012 y 2013.

A nuestro modo de ver, hemos seguido algunas de las recomendaciones de Bolívar (2011) al describir la importancia del apoyo de asesores y facilitadores externos que revitalizan situaciones y sugieren otros modos de hacer, además de la importancia de establecer conexiones con otros centros educativos para el apoyo e intercambio mutuo.

Destacamos que todos los participantes de las acciones formativas han recibido una certificación académica correspondiente a la suma del número de horas presenciales y no presenciales del curso. En lo que respecta a los profesores responsables de cada facultad, cabe destacar que recibieron certificados por actividad formativa realizada, así como una certificación final denominada *formador de formadores* que contempla tanto las reuniones previas, las sesiones de planificación, coordinación, acciones formativas a las que asistieron inicialmente con los expertos, la impartición de las propias acciones formativas en las facultades y la participación en la Jornada; ya fuera en forma de comunicación, participación en mesas redondas o como meros participantes de las mismas.



Por otra parte, la “Formación por Centros” ha tenido en cuenta algunos de los aspectos básicos relevantes relacionados con la formación de formadores: En este sentido, siguiendo las consideraciones de Navío (2007):

- Una formación de formadores basada en un estudio previo o detección de necesidades del contexto universitario docente (Plan Director de Formación Corporativa, 2011).
- Esta formación debe tener un planteamiento formativo tanto inicial (la formación recibida por los expertos) como continuo (la formación obtenida como consecuencia de los resultados logrados a través del trabajo en los grupos e intercambio de experiencias con otros compañeros).
- Se ha aprovechado el bagaje experiencial en el proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que los profesores asignados por las facultades estaban interesados o eran conocedores de los contenidos formativos. Además, la formación llevada a cabo por estos profesores ha sido planificada por ellos con total libertad.
- Ha habido sinergias entre el contexto de trabajo y la formación recibida, ya que ésta ha ido dirigida a la actuación en la realidad universitaria más cercana, con y para el profesorado de su facultad.
- Para llevar a cabo esta formación se optó por la modalidad semipresencial ya que permitía un trabajo colaborativo en las diferentes facultades.

En definitiva, consideramos que la formación corporativa debe continuar adaptándose a los nuevos escenarios. Por este motivo, esta actividad ha supuesto un reto para el CFDP. Asimismo, otorgamos un merecido reconocimiento a todos aquellos profesores preocupados e implicados en los procesos de mejora de sus centros, quienes juegan un papel fundamental para el cambio. No olvidemos que las organizaciones universitarias están apostando por la búsqueda de nuevas estrategias y la implementación de nuevos proyectos de trabajo, modelos de aprendizaje y formación más colaborativos y participativos, así como la transferencia de buenas prácticas o experiencias profesionales a toda la comunidad universitaria.

6. Referencias

- Bartolomé, A. (2004). Blended Learning. Conceptos básicos. *Píxel-Bit. Revista de Medios y Educación*, 23, pp. 7-20.
- Bolívar, A. (2011). Hacer del centro un proyecto de trabajo conjunto. Superar barreras e impedimentos. En A. Bolívar (Coord.) (2011). *Monográficos Escuela*,



- pp. 7-8. Madrid: Escuela. Recuperado de <http://www.juntadeandalucia.es/averroes/colegioandalucia/monograficobescuela.pdf>
- Escudero, J.M. (2008). Para seguir pensando en la formación en centros. *Caleidoscopio, Revista de Contenidos Educativos del CEP de Jaén*, 1, pp. 33-54. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2745856.pdf>
- Escudero, J.M. (2011). El centro como lugar de aprendizaje docente. En A. Bolívar (Coord.) (2011), *Monográficos Escuela*, pp. 4-6. Madrid: Escuela. Recuperado de <http://www.juntadeandalucia.es/averroes/colegioandalucia/monograficobescuela.pdf>
- García, M.P. y Clares, P. (2012). *Guía Práctica para los Trabajo Fin de Grado (TFG) y Trabajos Fin de Master (TFG)*. Murcia: Universidad de Murcia. Servicio de Publicaciones.
- García, M. P. y Morillas, L.R. (2011). La planificación de evaluación de competencias en Educación Superior. *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado. REIFOP*, 14 (1), pp. 113-124. http://aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1302193022.pdf
- Marcelo, C. (1999). La formación de los formadores como espacio de trabajo e investigación: dos ejemplos. *XXI Revista de Educación*, 1, pp. 33-57. Recuperado de <http://prometeo.us.es/idea/miembros/01-carlos-marcelo-garcia/archivos/Formadores.pdf>
- Navío, A. (2007). El resultado de los programas de formación de formadores: análisis comparativo de dos realidades institucionales. *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*, 11,2, pp. 1-23. Recuperado de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev112COL1.pdf>
- Pou, R. (2009). Coordinación horizontal y vertical en titulaciones de ciencias. El caso de la Licenciatura en Química de la Universidad de Murcia. *Jornadas sobre la adaptación al EEES de la Facultad de Biología*. Recuperado de http://servbiob.inf.um.es/pie/lib/exe/fetch.php?id=resumenes&cache=cache&media=resumen_r-pou.pdf
- Vicerrectorado de Desarrollo Estratégico y Formación y Centro de Formación y Desarrollo Profesional (CFDP). Universidad de Murcia (2011). *Plan Director de Formación Corporativa*. Recuperado de: <https://sede.um.es/sede/normativa/plan-director-de-formacion-corporativa/pdf/99.pdf>