

IMPLEMENTACIÓN DE LA FORMACIÓN DE COMPETENCIAS EN LA DOCENCIA UNIVERSITARIA: DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES

Oscar Jerez Y.
ojerez@uchile.cl

I.- PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN

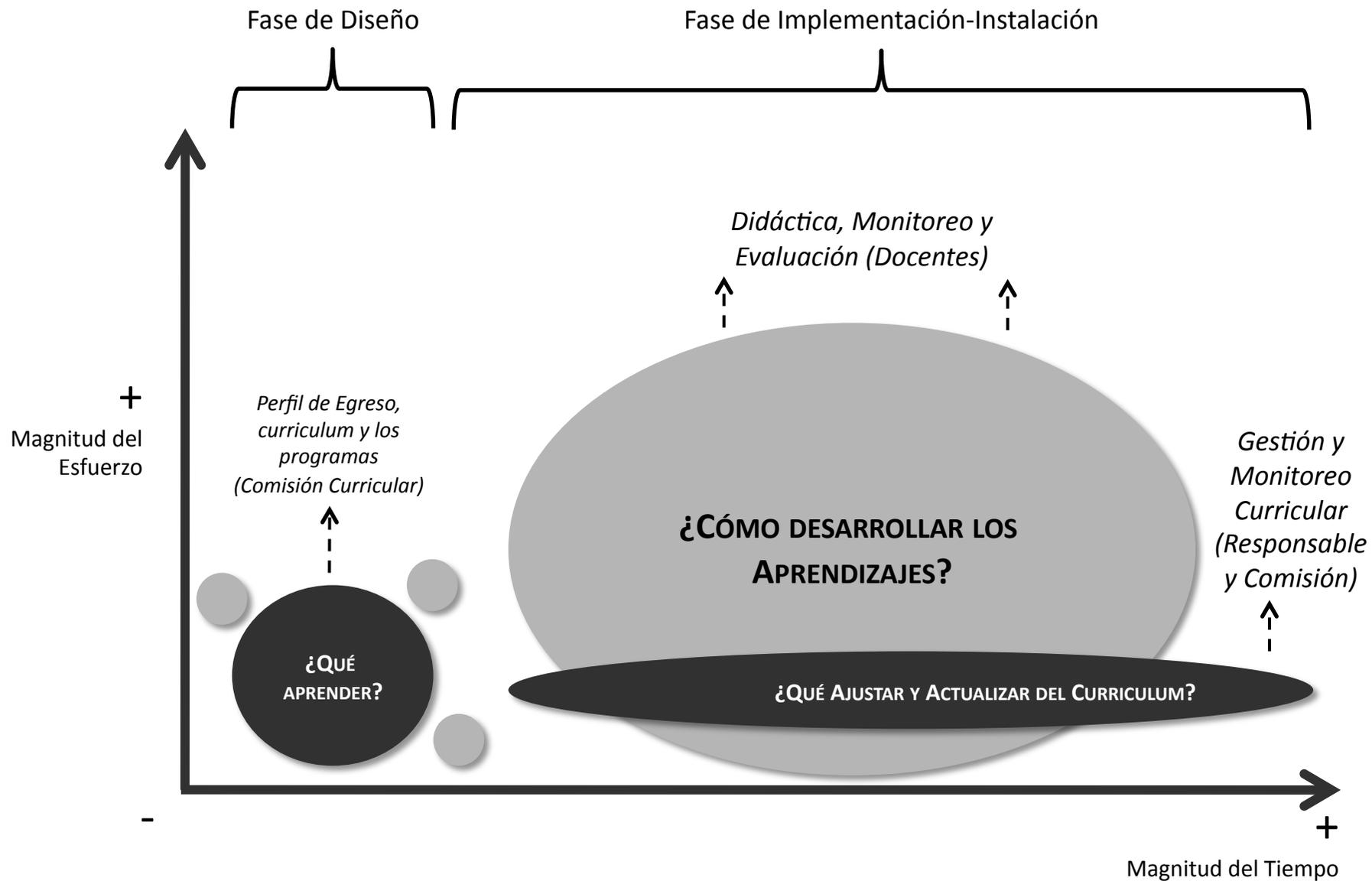
II.- DESAFÍOS

III.- OPORTUNIDADES

IV.- PREGUNTAS FINALES

PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN EN LA DOCENCIA UNIVERSITARIA EN UN CAMBIO DE ENFOQUE

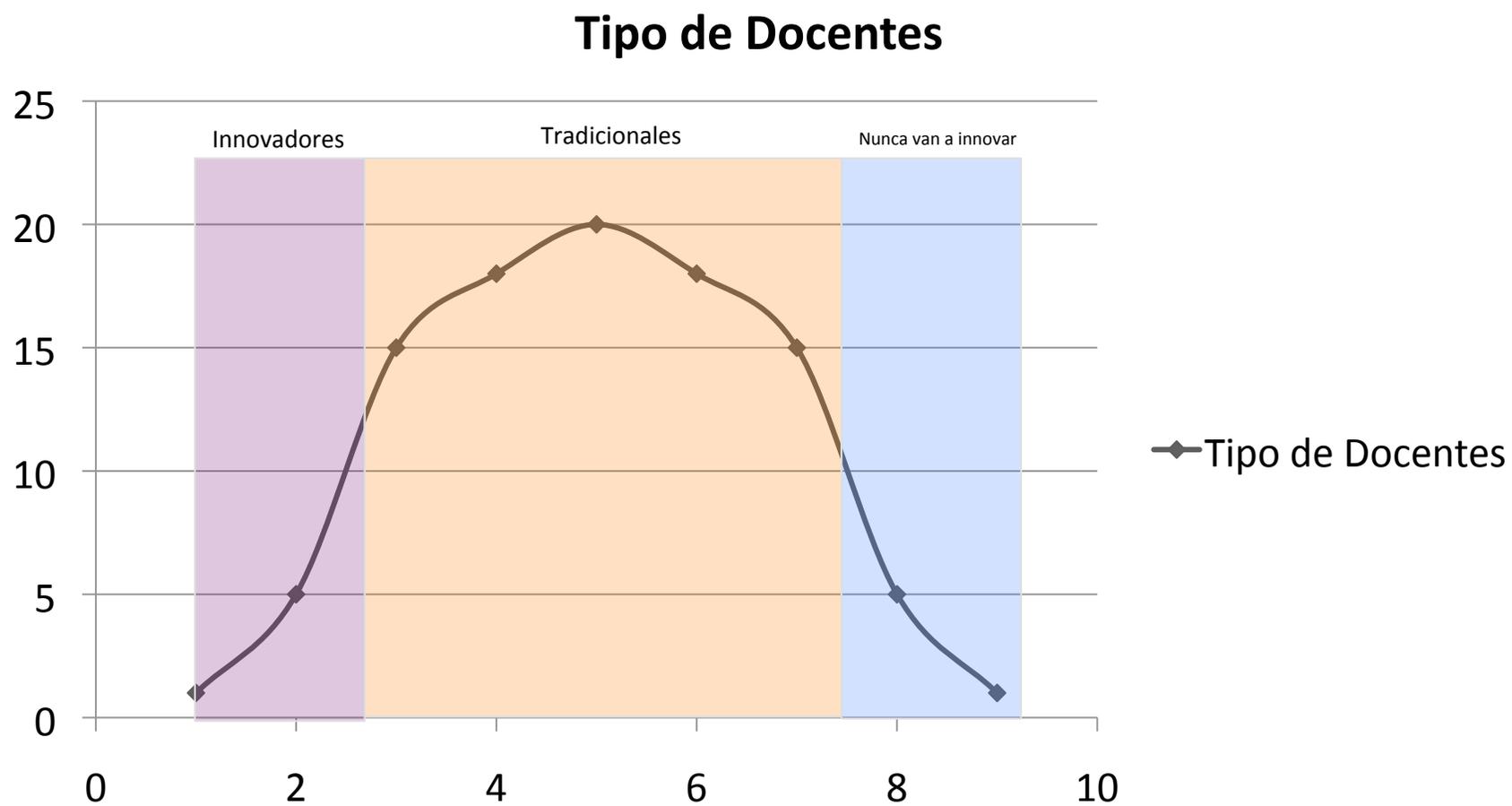
- El proceso de implementación son un conjunto de acciones **planificadas, progresivas, continuas y ajustadas**, que tiene por objetivo acompañar a los docentes en el proceso de instalación, EN SUS PROPIAS PRÁCTICAS, del enfoque de competencias.



DESAFÍOS SOBRE LA DOCENCIA

1. Diseñar y ejecutar planes de implementación/acompañamiento progresivos en el tiempo que respondan a los diversos perfiles docentes.
2. Un proceso de enseñanza y Aprendizaje que asegure ciertas actuaciones profesionales esenciales.
3. Generar ambientes formativos comprometidos con el aprendizaje (Equipo Docente y Estudiante).
4. Contar con modelamiento/pilotos/referenciales de buenas prácticas.
5. Profesionalizar la docencia Universitaria.

1.- Diseñar y ejecutar planes de implementación progresivos en el tiempo que respondan a los diversos perfiles docentes.



Perfil Tradicional:

¿Quién es el Profesor Díaz?

- Tiene entre 5 y 20 años de experiencia docente.
- Usa las TICs en sus presentaciones, para compartir documentos y uno que otro correo o mensaje.
- Su docencia “ha funcionado” en estos años y tiene buenos exalumnos o casos de éxito.
- Es muy competente en su área disciplinar.
- Requiere de ideas para innovar fáciles de implementar en su docencia.
- No tiene tiempo para preparar la docencia semana a semana, cuenta con “tips” o clases previas que va ajustando, porque está dedicado a la investigación y/o extensión, o es part time.
- El desarrollo docente no es prioridad, pero necesita resultados rápidos y efectivos sobre ella.

ENFOQUES DE ACOMPAÑAMIENTO

FACILITADOR

- Orienta, dirige o instruye un proceso de enseñanza-aprendizaje. Caracterizándose por: experiencia sobre el tema objeto de estudio, una voluntad de involucrarse con los estudiantes de una manera auténtica, y la habilidad de expresarse en un lenguaje entendido por el aprendiz. (Hmelo-Silver & Barrows, 2006)

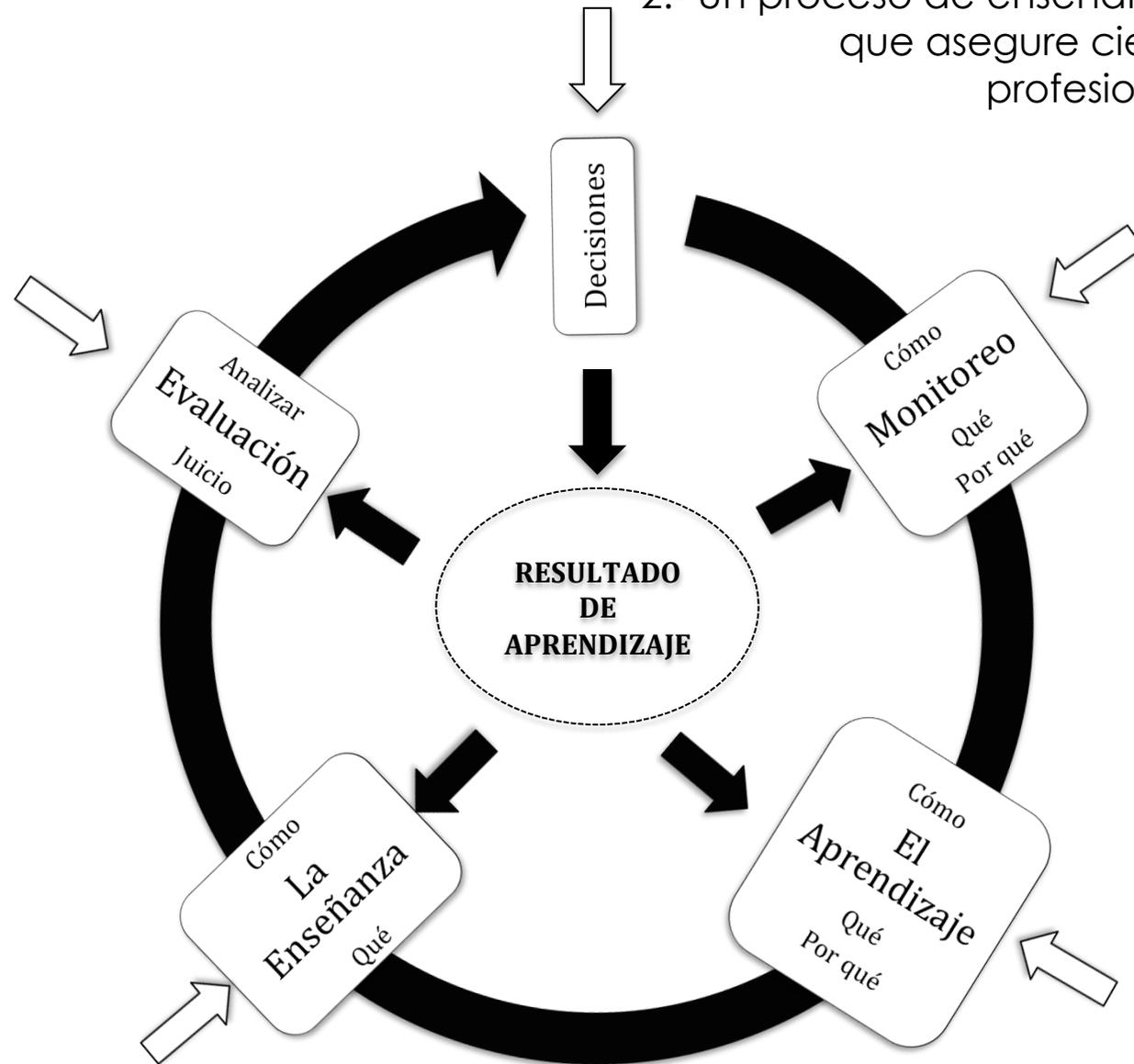
COLABORADOR

- Se aplica bajo un sistema contextualizado en el propio puesto de trabajo, el cual se caracteriza por: a) no es exclusivamente determinado por el producto académico, sino sobre la docencia, b) se orienta hacia una meta común y c) que se lleva cabo en pequeños grupos (Serrano, 2009)

MENTORING

- Establece equipos de docentes nuevos y con experiencia y buenas prácticas, que reciben apoyo didáctico para la generación de sinergia y procesos de mejora continua. (Hobson, Ashby, Malderez, & Tomlinson, 2009)

2.- Un proceso de enseñanza y Aprendizaje que asegure ciertas actuaciones profesionales esenciales.



Fry, H., Ketteridge, S., & Marshall, S. (2009). *A handbook for teaching and learning in higher education: enhancing academic practice*. Taylor & Francis.

3.- Generar ambientes formativos comprometidos con el aprendizaje (Equipo Docente y Estudiante).

Pregunta	Sentido	Foco
1.- ¿Cómo me siento?	Intencionar el lado afectivo de la docencia (Pasión)	Desarrollo Docente
2.- ¿Estoy interesado?	Generación de actividades que intriguen al estudiante para aprender.	Desarrollo del Estudiante
3.- ¿Es esto importante?	Orientar para que el estudiante relacione las metas que persigue el curso con las metas personales/profesionales	
4.- ¿Puedo hacer esto?	Propiciar que el estudiante logre hacer algo con ese aprendizaje o cultivar la propia autoeficacia.	

Elaboración: Oscar Jerez Y.

Marzano, R., Pickering, D., & Heflebower, with T. (2011). *The Highly Engaged Classroom*. Marzano Research Laboratory.

4.- Contar con modelamiento/pilotos/referenciales de buenas prácticas.

- Es necesario modificar “hábitos docentes”.
 - Los hábitos se aprenden por modelamiento, observación y aplicación.
 - Los docentes replicamos modelos o actuaciones desde nuestra experiencia.
 - Buenas prácticas, quiere decir “acordes”, posibles de transferir, y que den cuenta del foco esencial de una docencia de “excelencia”
- Marzano, R. J. Ed. (2010). *On Excellence in Teaching*. Solution Tree.

5.- Profesionalizar la docencia Universitaria

- El docente universitario requiere: herramientas para mejorar su desempeño, reflexionar sobre su práctica y actualizarse en el tiempo, que permitan afrontar de mejor forma los desafíos de la formación terciaria. CRUZ TOMÉ (2001) Formación pedagógica inicial y permanente del profesor universitario en España: reflexiones y propuestas, Revista interuniversitaria de formación del profesorado.
- La profesionalización del docente Universitario se ha vuelto clave al momento de hablar de calidad en la ES. Gibbs, G., & Coffey, M. (2004). The impact of training of university teachers on their teaching skills, their approach to teaching and the approach to learning of their students. *Active learning in higher education*, 5(1), 87.

III- Oportunidades

- **Potenciar** a los buenos estudiantes y preparados docentes, para dar respuesta, de mejor forma, a los desafíos del país (no quedarse en el “statu quo”).
- **Revalorar** la docencia al interior del quehacer académico, desde la propia autoeficacia, responsabilidad y como objeto de investigación.
- **Focalizar** el rol del docente Uchile en el actual contexto social, económico, formativo, cultural y científico.