

Estrategia de capacitación pedagógica para un mejor un desarrollo de la función docente en la Universidad Autónoma de Nayarit

Víctor Manuel González Bernal & Felipe Hernández Guerrero

V. González & F. Hernández

Universidad Autónoma de Nayarit

N. Galván, (eds.). La Docencia Universitaria y la formación integral de los estudiantes. Proceedings-©ECORFAN-México, Nayarit, 2016.

Resumen

Dos grandes retos pendientes que tienen que afrontar las Instituciones de Educación Superior del país; cobertura y calidad, permean en la Universidad Autónoma de Nayarit (UAN). Llama la atención para este trabajo, la indefinición que existe en la Universidad Autónoma de Nayarit (UAN) de un modelo educativo, el cual tiene características de un modelo híbrido y que de acuerdo a la percepción se mueve entre un modelo enciclopédico con divisiones disciplinares y el de competencias profesionales integrales, y sin embargo, está caracterizado por desarrollar un proceso de enseñanza aprendizaje meramente expositivo y memorístico, conllevando solo a una reproducción de conocimiento estrictamente disciplinar, desde una postura positivista; lo que impide trabajar sobre núcleos problemáticos de contexto que le permita al estudiante resolver los problemas en su desempeño como profesional y de la vida cotidiana. El trabajo de investigación tiene como objetivo principal, presentar una estrategia de capacitación pedagógica para la docencia en el nivel superior de la UAN, que aporte al desarrollo profesional y a la profundización pedagógica del docente, uno de los principales factores humanos que tributa en el fortalecimiento de la calidad de educativa y que a su vez, le permita cualificar sus prácticas pedagógico–didácticas, al tiempo que se desarrolla como persona y como profesional. Una de las conclusiones que tiende a llegar el trabajo de investigación, es la de promover que la propuesta se considere como una alternativa la capacitación del docente en las distintas Áreas del Conocimiento de la Universidad Autónoma de Nayarit, para que de esta manera coadyuve al mejoramiento de la calidad de la educación y a la pertinencia de los programas educativos. El trabajo se realizó a través de técnicas de observación y con el apoyo de instrumentos de captación de información, como la entrevista y cuestionarios, además de recurrir a la búsqueda de información en diferentes documentos en la internet, y en los informes de rector.

3 Introducción

Las Instituciones de Educación Superior (IES) se desenvuelven en un contexto de globalización que se caracteriza por una gran cantidad de información y conocimiento generada por las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), los cuales son utilizados por los distintos sectores productivos para la competitividad de sus procesos y sus productos; en tanto las IES, al incorporar las TIC a sus procesos administrativos, docentes y a sus programas educativos, asumen que promueven una mejor calidad de la educación, ya que facilitan la práctica educativa del docente y la enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

En este contexto las IES del país, también conllevan fuertes problemas que tienen pendientes de resolver, entre ellos se encuentran, aquellos que tienen que ver con los aspectos de financiamiento, laborales, de legislación, sin dejar de lado la calidad e internacionalización de la educación.

A lo anterior habrá de anexarse el hecho de que en México, no se ha logrado resolver el reto de la cobertura educativa, la cual anda aproximadamente en un 40%, mientras que otros países fluctúa entre el 60% y 65 % (www. La Jornada, Junio 2015).

Para formar estudiantes con alta calidad y acorde a las exigencias de una sociedad globalizada, es necesario que estos logren el desarrollo de sus competencias profesionales integrales, que exige al docente contar con las competencias necesarias y adecuadas para la formación de los estudiantes.

Estudios sobre la calidad de la educación, han mostrado que los docentes requieren una buena formación para mejorar el proceso educativo, para lo cual, es necesario por un lado establecer estrategias para la acción educativa y por otro reforzar los programas educativos (OCDE, 2010).

Como bien lo plantea Esteve (2003), enseñar en las aulas de ahora, es distinto de lo que era hace treinta años, ya que los procesos de cambio en el panorama educativo y social en las últimas décadas (heterogeneidad de alumnado, extensión de la educación obligatoria, pérdida de autoridad, aumento de la conflictividad, incorporación de las TIC, democratización del acceso a la información, entre otros) han supuesto una auténtica revolución educativa, modificando los objetivos, las formas de trabajo y la esencia del sistema educativo, en sí mismo.

El informe de la OCDE (2012) sobre educación en el siglo XXI, destaca la importancia de preparar al alumnado sobre aspectos como creatividad, pensamiento crítico, resolución de problemas, herramientas de comunicación y colaboración, responsabilidad social, entre otras, o que exige a los docentes el abandono del rol tradicional basado solo en la enseñanza de conocimientos.

Este escenario reclama dotar al docente de un nuevo rol, para que incorpore nuevas competencias profesionales y logre tener éxito en la tarea de enseñar en lugar de solo limitarse a ser “profesor de” una materia, en ese sentido, se exige que los docentes se preparen para lograr una buena educación, para enfrentar la incertidumbre (Esteve, Franco y Vera, 1995); (Vaello, 2009) y (Bolívar, 2007) (citado en Ferrández-Berruero y Sánchez-Tarazaga, 2014).

3.1 Justificación

La inquietud por la realización del presente trabajo tiene su origen en la ponencia realizada por los autores, el año pasado en el Congreso de Docencia Universitaria, organizado por la UAN, y en la cual se presentó una propuesta de “Modelo pedagógico de capacitación para el desarrollo de las competencias docentes del nivel superior en la UAN”.

La propuesta actual, se realiza en atención a los cambios que a consecuencia del proceso de globalización, se gestan en el ámbito económico, político y sociocultural, desde mediados del siglo pasado hasta lo que va del presente.

De igual manera, la propuesta se desarrolla en el marco de una de las principales tendencias que se ha venido manifestando en los distintos niveles del sistema educativo en gran parte de los países desarrollados o en vías de desarrollo, esto es el enfoque de las competencias.

En este trabajo, se destaca como uno de los grandes retos de las IES la formación de profesionistas de calidad, lo que exige que las instituciones formen profesionistas con las competencias adecuadas para su desempeño profesional, para mantener su formación permanente y autónoma, y para su desenvolvimiento en sociedad.

En el entendido de que quien desconoce el enfoque propuesto y si se encuentra carente de las competencias docentes, difícilmente podrá lograr el objetivo de formar estudiantes con las competencias exigidas por las condiciones del nuevo contexto nacional e internacional, por lo que se propone una estrategia de capacitación pedagógica que soporte el modelo pedagógico de capacitación de docente universitario propuesto en el trabajo anterior y que incorpora los principios y exigencias del enfoque de las competencias

Es importante señalar que el Modelo pedagógico de competencias fue definido como un sistema formal a través del cual se establece la manera en que se han de interrelacionar docente alumno, para la producción, innovación, conservación o recreación del conocimiento científico en un espacio y contexto socio histórico y culturalmente determinado (Hernández y González, 2014: 2-3).

3.2 Marco teórico

En vistas de que docente universitario, tal como lo señala Carbonell (2008), se trata de un colectivo diverso, heterogéneo, contradictorio y cambiante, la preocupación por cómo deben ser y actuar los profesores y cuáles deben ser las características que los configuran como profesional, es una discusión que continúa abierta y la cual no está exenta de complejidad.

Por otro lado, en la denominada sociedad del conocimiento a la cual se aspira, cobra especial importancia en el colectivo de alumnos, el desarrollo de capacidades y actitudes para aprender a lo largo de la vida, en situaciones nuevas y cada vez más inciertas (Aspin et al., 2001; Knapper y Cropley, 2000; Herrera, Lorenzo y Rodríguez, 2008) (Citados en Ferrández-Berruero y Sánchez-Tarazaga, 2014).

La mayoría de expertos coinciden en la idea de que el rol del profesorado ha ido evolucionando, al grado que éste ha dejado de ser el mediador dominante del saber y uno de los dilemas a los que se enfrentan los docentes de hoy es que su rol tradicional, basado en la transmisión rutinaria de conocimientos, no parece ser suficiente para atender las demandas educativas actuales y futuras (Gimeno, 2012).

Además, según se constata en diversos informes, los bajos resultados que obtienen los alumnos de los niveles que le anteceden a la educación superior y que posteriormente se expresa en ella; vienen explicados, en parte, porque sus profesores no les enseñan a utilizarlo que han aprendido en situaciones en contexto, es decir, lo que se aprende sirve para pasar exámenes y lograr títulos, pero no para actuar como ciudadanos informados, reflexivos y consumidores inteligentes, que es lo que se demanda en el contexto actual (Hernández, 2006) y (Rico, 2005).

Los estudios sobre competencias docentes de plantean la necesidad de valorar la competencia pedagógica del profesorado, además de la científica, ya que no basta con el dominio de la disciplina, el docente necesita dar un salto cuántico cultural en su concepción y ejercicio de la docencia universitaria y sus nuevas funciones a desarrollar, el docente necesita una formación inicial y permanente específica, centrada en el desarrollo de competencias profesionales docentes (Saravia Gallardo, 2008) y (Bozu y Canto, 2009).

Por otro lado y atendiendo lo señalado por González López (2003), el gran reto para la educación, es la búsqueda de la calidad, relacionada con la necesidad de dar a los estudiantes una formación integral. Razón por lo cual, se vuelve importante la explicitación de todos aquellos elementos que ayuden a establecer un sistema de estimación de la calidad en la Institución de Educación Superior.

En ese sentido, hablar de calidad de la educación y de los docentes, supone siempre partir de criterios que obedecen a una forma específica de entender y ver la universidad. Por tanto, se vuelve oportuno definir el concepto de calidad e identificar las variables que permitan determinar su logro, antes de entrar a los procesos de evaluación de calidad de la misma institución.

Para el caso de este trabajo, la calidad de la educación superior, la identificamos con el hecho de que, en el proceso de formación los estudiantes logran el desarrollo de las competencias profesionales e integrales, para desenvolverse en su contexto, sea laboral o social. En ese sentido, si el egresado no tiene los elementos suficientes para la toma de decisiones de manera autónoma e independiente, y es incapaz de resolver problemas en contexto, que competen a su disciplina profesional, se puede considerar que el estudiante no logro una formación de calidad.

Por otro lado y consecuentes con que lo que se presenta es un estrategia de capacitación se procede a desarrollar el concepto de capacitación que nos servirá de punto de apoyo para el desarrollo de la propuesta de estrategia.

La capacitación, es un conjunto de acciones dirigidas a preparar a una persona para ejecutar y desarrollar satisfactoriamente una tarea específica, dentro de la organización y su propósito es mejorar el rendimiento presente o futuro de un trabajador, dotándoles de mayores conocimientos para que pueda desarrollar o adquirir mejores destrezas o habilidades para desempeñar un cargo en la organización (Cuevas et al, 2012).

La capacitación docente por su parte, es un proceso educacional a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas adquieren conocimientos específicos y relativos al desempeño docente, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente y desarrollo de habilidades.

El contenido de la capacitación, puede involucrar cuatro tipos de cambio de comportamiento: transmisión de informaciones; desarrollo y habilidades; desarrollo o modificación de actitudes y desarrollo de conceptos.

Para el desarrollo de la propuesta, la capacitación docente es entendida, como el proceso educativo planeado, sistemático y organizado, mediante el cual, en el corto plazo el docente logrará los conocimientos, habilidades y técnicas exigidas; y por ende su aplicación en contexto, para el logro con una mayor eficacia y eficiencia de las metas fijadas por la institución educativa en la cual se desempeña profesionalmente. Todo lo cual, ha de conllevar al desarrollo de las competencias requeridas para mejorar el desempeño profesional del docente

Por otro lado y en relación con la pedagogía, Ospina (2011) acentúa que la práctica pedagógica contrario a la práctica educativa, no puede ser intuitiva; ya que el objeto de la pedagogía, es la formación del ser humano y trata de dilucidar por qué formarlos, cómo, qué métodos y procedimientos se deben utilizar, hacia dónde conducirlos, y cómo dar cuenta de esa labor educativa.

Addine, Coll y Onrubia (2002), entienden por modos de actuación pedagógica profesional, al conjunto de acciones que se concretan metodológicamente en las funciones del docente, de carácter educativo, investigativo y de superación, así como las relaciones entre ellas, lo que le sirve para cumplir su tarea esencial de educar en el proceso de enseñanza aprendizaje.

De igual manera, los autores destacan la importancia de la sistematización de la capacitación, lo que permitirá al docente, ir organizando su práctica conforme a un plan de acción que le permita una interrelación con sus pares y que adicione valor a los resultados obtenidos. Es decir, una práctica en la cual se recojan y se discutan las vivencias y experiencias de todos los participantes y en sus diferentes ambientes; de tal forma, que se amplíe la concepción acerca del contexto socio-cultural en el cual se interviene.

En este sentido, un plan de acción implica en términos generales, elaborar una estrategia para dirigir un asunto, la cual, se compone de una serie de acciones planificadas que ayudan a tomar decisiones y a conseguir los mejores resultados posibles, además de estar orientada a alcanzar un objetivo siguiendo una pauta de actuación (<http://www.significados.com/estrategia>).

Existen varios tipos de estrategias que son utilizadas en los diferentes ámbitos de la sociedad, entre las cuales podemos mencionar: las estrategias en los ámbitos de los juegos; en lo militar; en lo empresarial; y en lo educativo, esta última es la que se corresponde con el objetivo de la propuesta.

En el área de la educación, se habla de estrategias de enseñanza y aprendizaje para referirse al conjunto de técnicas que ayudan a mejorar el proceso educativo. Por ejemplo, se puede hablar de estrategia de organización del contenido para hablar de una forma, de actuar frente a una tarea utilizando diferentes técnicas, como subrayar, resumir o realizar esquemas (<http://www.significados.com/estrategia>).

Otra de las estrategias en el ámbito educativo son las estrategias de enseñanza, que se definió como el conjunto de decisiones que toma el docente para orientar la enseñanza, con el fin de promover el aprendizaje de sus alumnos. Se trata de orientaciones generales acerca de cómo enseñar un contenido disciplinar considerando qué queremos que nuestros alumnos comprendan, por qué y para qué (Anijovich y Mora, 2009).

De igual manera es de observarse el establecimiento de un modelo hexagonal para diseñar estrategias educativas, el cual plantea seis criterios a seguir, y que son los principios para el enfoque por competencias, los cuales ayudan al docente a seguir una secuencia ordenada y sistemática de acciones y reflexiones; objetivos, condiciones previas, visión de escenarios, selección de secuencia didáctica, manejo de tiempos y evaluación de la estrategia (Cazares, reimp., 2012).

En consecuencia, lo que se propone en el trabajo, es una estrategia de capacitación, con la finalidad de mejorar el desempeño docente y contribuir a elevar la calidad de la educación en la UAN, por lo que se considera imprescindible que el docente del nivel superior, adquiera en este proceso las competencias docentes que favorezcan la formación de profesionistas con competencias para su desempeño laboral y social.

De acuerdo con investigadores del enfoque de las competencias en la educación, para cumplir con el objetivo de lograr un mejor desempeño profesional y un mejor proceso de enseñanza aprendizaje que confluya en una educación de calidad, exige del docente las competencias siguientes:

Organizar y animar situaciones de aprendizaje, gestionar la progresión de los aprendizajes, implicar a los alumnos en sus aprendizajes y su trabajo, trabajar en equipo, utilizar nuevas tecnologías, organizar su propia formación continua (Perrenoud, 2010).

Planificar el proceso de enseñanza aprendizaje, seleccionar y preparar contenidos curriculares, ofrecer informaciones y explicaciones comprensibles y bien organizadas (comunicativa), manejo de nuevas tecnologías, diseñar la metodología y organizar las actividades, comunicarse y relacionarse con los alumnos, Tutorizar, evaluar, reflexionar e investigar sobre la enseñanza, identificarse con la institución y trabajar en equipo (Zabalza, 2009).

Mejorar la calidad de la educación implica la redefinición del papel del docente, en el cual una de sus tareas se encamine a generar estrategias y métodos que faciliten la adquisición de conocimientos, habilidades, actitudes y valores de los estudiantes.

Otro aspecto importante a considerar para el logro de una mayor calidad es el hecho de que los docentes cuenten con la formación académica y pedagógica necesaria, para garantizar el buen desempeño en el cumplimiento de sus funciones.

En consecuencia para hablar de la formación de profesionistas de calidad, desde la perspectiva de este trabajo, es una exigencia que el desarrollo de las competencias permita a los estudiantes identificar, analizar, y realizar propuestas de solución a problemáticas identificadas en la sociedad, un mejor desempeño laboral, un desenvolvimiento social adecuado, así como el desarrollo de la capacidad para lograr un aprendizaje autónomo y permanente en contexto conforme se dan los cambios en su ambiente social

En ese sentido, lo que se ha de tener como prioridad institucional para una educación y formación de calidad, es la exigencia de un docente que cuente con las competencias necesarias y adecuadas para contribuir al desarrollo de las competencias de los jóvenes en formación, ya que para formar un alumno de calidad, es necesaria la existencia y participación de un docente de calidad.

En congruencia con la propuesta en el congreso sobre docencia realizado el año pasado de trabajar un Modelo pedagógico de capacitación para el desarrollo de las competencias docentes, en el cual se incorporaron los aspectos filosóficos, psicológicos, axiológico, socioculturales y pedagógicas, que ha de desarrollar el docente par el mejor desempeño profesional y dándole continuidad al propósito plasmado en la ponencia anterior, a continuación se presenta una propuesta de estrategia de capacitación docente encaminada a elevar la calidad de la educación superior en la UAN.

3.3 Elaboración de la propuesta

Antecedentes

EL año pasado, se aplicaron encuestas a 62 docentes de la UAN con la finalidad de contar con evidencias en relación al conocimiento que se tiene sobre el modelo educativo de la misma. En los resultados, 39docentes evidenciaron desconocer el modelo educativo de la UAN, ya que no respondieron o lo hicieron exponiendo cosas que no tienen nada que ver con el modelo universitario; lo propio se manifestó al cuestionárseles sobre el rol que el docente ha de jugar en el proceso educativo de acuerdo con el enfoque de las competencias; ya que 28 no contestaron y 7 dieron respuestas que nada tienen que ver con las competencias. Además solo 15 de los 62 docentes realizaron cursos de capacitación pedagógica y 18 de actualización disciplinar.

De acuerdo a los datos que arrojan los informes de la Universidad Autónoma de Nayarit para coadyuvar a cumplir con la cobertura y calidad de sus programas educativos, para el ciclo escolar 2015-2016, se encontró lo siguiente:

Se destaca, que se atiende a una matrícula de 26,507 estudiantes, de los cuales 14,599 estudiantes son de Licenciatura, 11,050 de Nivel Medio Superior, 566 de Posgrados, 211 de Profesional Asociado y 70 de Nivel Terminal; para este mismo ciclo, los jóvenes aspirantes de nuevo ingreso a la UAN sumaron un total de 9,619, de los cuales fueron aceptados 3,384, jóvenes, logrando con ello una aceptación del 35.1 %, cifra que está por debajo de la cobertura nacional, la que asciende a un 40 % de su población en capacidad de estudiar (5to informe del Rector, 2015).

Para atender esa demanda de estudiantes, la UAN tiene una oferta de 38 programas educativos distribuidos en cinco Áreas del Conocimiento; Ciencias Ingenierías Básicas (CBI), Ciencias Biológicas Agropecuarias y Pesqueras (CBAP), Ciencias Económicas Administrativas (CEA), Ciencias de la salud (CS), Ciencias Sociales y Humanidades y las Artes (CSH), además cuenta con una planta docente de 1,147 de los cuales, 763 son Profesores de Tiempo Completo (PTC) en el Nivel Superior y 377 en el Nivel Medio Superior y 7 en el Nivel Terminal (5to informe del Rector, Resumen Ejecutivo, 2015).

La UAN, ha entrado a un proceso de capacitación de su personal universitario; administrativo, directivos y docentes, ha dado un total de 26 cursos, con una asistencia de 927, personas, de las cuales, 617 son administrativos, 50 directivos y 260 docentes (Dirección de Recursos Humanos, 5to informe del Rector Juan López Salazar, 2015).

Cabe aclarar que del total de cursos que se mencionaron anteriormente, han asistido los administrativos, directivos y docentes, a uno o más cursos. Así mismo los cursos tomados por los docentes han impactado prioritariamente la calidad de los procesos administrativos de la UAN, ya que éstos responden mayormente a la tarea administrar la educación, lo que faltaría es el reflejo de estos cursos en el proceso educativo, para lo cual no hay evidencia.

La estrategia de capacitación pedagógica para la UAN

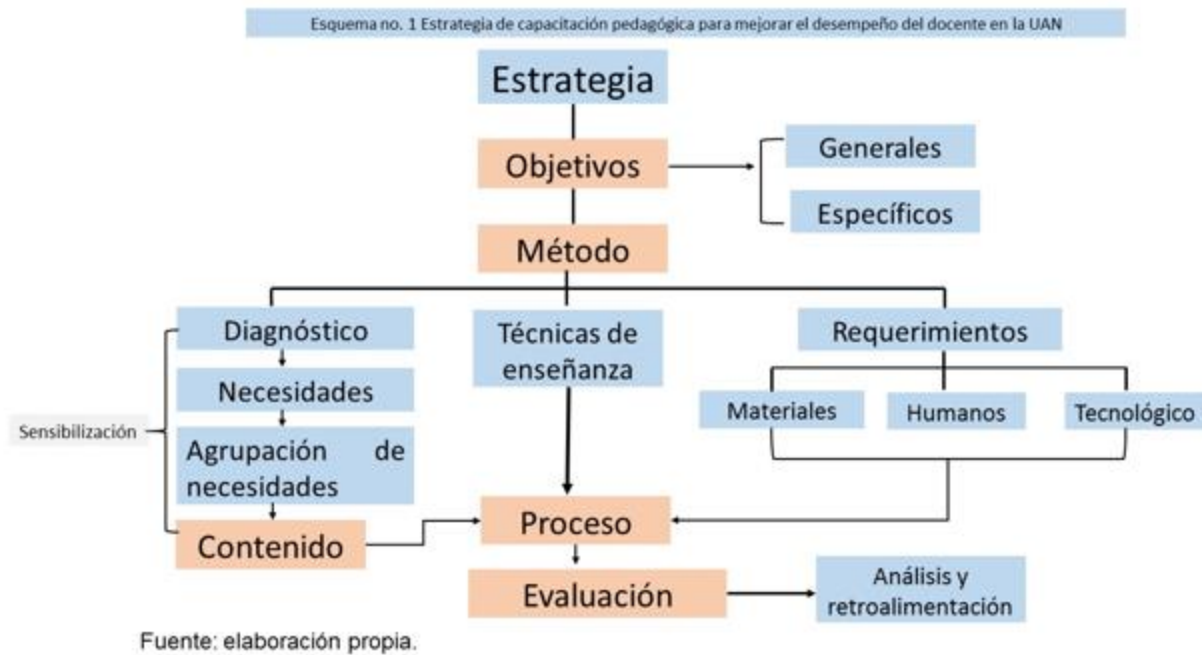
En este siglo XXI, uno de los desafíos de las Universidades es la formación de sus docentes, por lo que estos deben estar elaborando propuestas superadoras, que capitalizando las buenas prácticas, instituyan nuevos procesos tendientes a formar profesionales de la enseñanza, que conciban a la educación como un bien público y no de mercado; docentes formadores de ciudadanos comprometidos con la construcción de una sociedad cada vez más democrática y con mayores niveles de inclusión social.

El enfoque de las competencias exige a los docentes ser competentes en el diseño y la operacionalización de situaciones didácticas. Por lo que es necesario contar con un amplio bagaje de metodologías y estrategias de enseñanza-aprendizaje.

Aunado a lo que se tiene como antecedentes del año 2014, de donde surge la necesidad de capacitación para los docentes de la UAN, este año 2015, se aplicaron 36 encuestas, las cuales se levantaron entre los meses de enero a junio del año actual, y se tuvo un resultado que solo 6 docente, es decir, el 16.7%;han recibido al menos dos cursos en los últimos dos años, en tanto solo 4 docentes han recibido un curso en los últimos dos años, lo que representan el 11.1 %,mientras que los que no han recibido cursos y contestan algo diferente, son 26 docentes que representan el 72.2 % de las encuestas levantadas.

En base a resultados de las dos encuestas levantadas en los años 2014 y 2015, se observa la necesidad de capacitación pedagógica por lo que se plantea la propuesta basada en una estrategia de capacitación pedagógica, ver esquema no.1, que logre mejorar el desempeño docente con la finalidad de coadyuvar a la calidad de la educación superior en la UAN. Esta estrategia de capacitación, debe ser diversificada orientada a ser un proceso secuencial, donde cada estatus del docente permita al final contar con las competencias profesionales integrales, establecidas en el documento rector.

Figura 3



A continuación se explica cada uno de los elementos componentes de la estrategia que se propone:

Objetivo

Muestra el fin al que se quiere llegar, es decir el para que de la estrategia. Capacitar al docente de la UAN bajo el enfoque por competencia, para mejorar su desempeño en el proceso educativo y elevar la calidad de la educación superior.

Método

Nos muestra las formas de cómo lograr a desarrollar la estrategia: El diagnóstico, nos permite detectar las distintas necesidades de capacitación, las cuales se clasificarán de acuerdo a lo que se desea capacitar:

1. Realizar una encuesta a los docentes por Unidades Académicas de la UAN.
2. Identificar las necesidades de los docentes.
3. Agrupar las necesidades.
4. Determinar los contenidos a utilizar.

Las técnicas de enseñanza a utilizar son aquellas que nos permitan mostrar los desempeños y a su vez que nos permita medirlos:

Los cursos-talleres; Seminarios temáticos; mesas de análisis sobre problemas pedagógicos

Entre los requerimientos a utilizar se refieren a los materiales, humanos y tecnológicos que se habrán de aplicar durante la capacitación: proyector multimedia, computadora, docentes profesores, softwares office.

Los Contenidos

Estos se detectaran en función del diagnóstico, haciendo una clasificación de las necesidades de los docentes que se van a capacitar, de igual manera se abre un procesos de sensibilización con los docentes de la UAN para mostrarles y acordar los contenidos que habrán de utilizarse durante el proceso de capacitación pedagógica.

Proceso

La capacitación tendrá que ser diferenciada, secuencial y sistemática, dado que la encuesta revelo que hay una necesidad de capacitación pedagógica en los docentes, desde los aspirantes a ingresar a la usan hasta; los de nuevo ingreso; con poca experiencia en la docencia y con bastante experiencia, como se detalla a continuación:

Aspirante, como un primer filtro debe pasar por un proceso; de invitación, de oposición y contratado por parte de una comisión, integrada por la comunidad universitaria: docentes de la unidad académica, sindicato y la administración.

Una vez que haya pasado esta primera etapa, el siguiente procedimiento será cuando se pone en calidad de docente inicial, sin ninguna experiencia en la labor de docente, los contenidos a enseñar al docente aspirante serán los obtenidos del diagnóstico.

Una vez concluido y evaluado este paso por el área correspondiente en un periodo de un semestre, tendrá la calidad de docente inicial, de nuevo ingreso con la obtención del proceso de capacitación.

Para el docente sin ninguna experiencia.

A estos se les consideran docentes nóveles como aquellos que inician su carrera como docentes, que tienen desde un mes y hasta tres años. En el primer año, los profesores son principiantes, y en muchos casos, incluso en un segundo y tercer año pueden todavía estar luchando para establecer su propia identidad personal, profesional y con problemas pedagógicos para el desarrollo de su labor docente.

Estos primeros años del comienzo de su carrera docente son fundamentales para afianzar su futuro desarrollo, es aquí en donde se produce el primer choque entre la teoría y la realidad del aula, entre la vocación y las exigencias diarias, en la relación maestro-estudiante y es el paso de docente-estudiante a docente-profesional, inmerso en un cultura institucional que puede potenciar o inhibir su desarrollo personal y de carrera.

En ese sentido este proceso consiste en acompañar al profesor principiante en sus primeros pasos en el desarrollo de su profesión docente, requiere de un proceso organizado y continuo en los diferentes temas, además de una permanente tutoría durante el tiempo que le toma al docente aprender y dominar su nuevo rol.

De la misma manera, se aclaran en esta etapa las actividades, instrumentos, estrategias o herramientas que contribuyen a la recolección y sistematización de lo tratado en el curso de capacitación; los productos que se definen en los procesos son los resultados que se esperan lograr una vez concluidas las actividades. Se debe considerar también, en cada proceso, el tiempo de duración y un indicador que se estima como el más relevante, es decir, aquél que da cuenta del cumplimiento de la tarea.

En relación al docente con experiencia, con cierta práctica en la docencia (de tres a 10 años frente aula) su tratamiento es de un grado mayor de dificultad, en donde tendrá que reforzar más sus conocimientos en lo disciplinar y pedagógico. Donde obtendrá un mayor conocimiento sobre las metodologías de enseñanza aprendizaje, inmerso en la problemática, los retos y tendencias de la educación superior, donde habrá de utilizar de manera adecuada las herramientas y medios para el desarrollo docente

Finalmente a los docentes que cuentan con máxima experiencia en la docencia, es decir que tienen diez años y más impartiendo la clase, estos se enfocaran a direccionar la política educativa de la institución y además a ser tutores de los docentes iniciales. En este sentido y atendiendo lo que señala Álvarez-Rojo, et al (2011) en su estudio sobre las necesidades de formación en los profesores universitarios para la adaptación de su docencia, es de que a mayor experiencia y estabilidad en la universidad, menores son las necesidades formativas.

Evaluación

Se utilizarán distintos tipos de instrumentos de evaluación para medir el desempeño docente, entre los más representativos en el enfoque por competencias son la rúbrica, lista de cotejo, y los diarios. Análisis y retroalimentación

Una vez concluida la capacitación de los docentes, se hace un análisis de los resultados obtenidos a partir de los distintos criterios utilizados.

La retroalimentación se hace con el fin de continuar perfeccionando los diferentes elementos y criterios de la estrategia que se utilizó.

3.4 Referencias

Addine, F. et al.(2002) Diseño curricular. Editorial potosí. Bolivia.

Anijovich, R. y Mora, S. (2009).Estrategias de enseñanza: Otra mirada al quehacer en el aula. Aique Grupo Editor Buenos Aires (Argentina) 1ra ed. 2009. Tomado el día 15 de septiembre de 2015 en: <http://terras.edu.ar/jornadas/55/biblio/55Como-ensenamos-Las-estrategias-entre-la-teoria-y-la-practica.pdf>

Arreola, G. C. (2015). Hay desigualdad y asimetrías terribles en el país, rector Universidad Iberoamericana. David Fernández Dávalos.Periódico, La Jornada junio de 2015, p. 33. <http://www.jornada.unam.mx/2015/06/16/sociedad/033n1soc>

Aspin, D., Ch., J., Hutton, M., & Sawano, Y. (2001). International Handbook of Lifelong Learning. Londres: Kluwer Academic Publishers.

Bolívar, A. (2007). La formación inicial del profesorado de secundaria y su identidad profesional. Estudios sobre Educación, 12, 13-30.

Bozu, Z. y Canto H. P.J. (2009). El profesorado universitario en la sociedad del conocimiento: competencias profesionales docentes, Revista de Formación e Innovación Educativa Universitaria. Vol. 2, N° 2, 87-97.

Carbonell, J. (2008). Una educación para mañana. Barcelona: Octaedro.

- Cazares, A. L. (2012). Estrategias educativas para fomentar competencias. Crearlas, organizarlas, diseñarlas y evaluarlas (CODE). Ed. Trillas reimp. 2012. Mexico. Pag.105-107.
- Coll, C. y Onrubia, J. (2002). Evaluar una escuela para todos cuadernos de pedagogía, 310, 50-54 tomado 5 agosto 2015 de www.psyed.edu.es/grintie
- Cuevas, R. V. et al. (2012). Actores en el desarrollo territorial rural: elementos relevantes y redes de conocimiento de los extensionistas pecuarios en Sinaloa, México. *Spanish Journal of Rural Development* iii (4): 63-78
- Esteve, J. M. (2003). La tercera revolución educativa, la educación en la sociedad del conocimiento. Barcelona: Paidós, *Revista de educación* no. 6-7 pag.358-360.
- Esteve, J. M., Franco, S., & Vera, J. (1995). Los profesores ante el cambio social. Barcelona: Anthropos.
- Ferrández-Berrueco, R. & Sánchez-Tarazaga, L. (2014). Competencias docentes en secundaria. Análisis de perfiles de profesorado. *RELIEVE*, v. 20 (1), art. 1. DOI: 10.7203/relieve.20.1.3786
- Gimeno, J. (2012). ¿Por qué nos importa la educación en el futuro? En B. Jarauta y F. Imbernón, (Coords.). *Pensando en el futuro de la educación* (pp. 9-16). Barcelona: Graó.
- González López, I. (2003). Determinación de los elementos que condicionan la calidad de la universidad: aplicación práctica de un análisis factorial. *RELIEVE*, v. 9, n. 1. http://www.uv.es/RELIEVE/v9n1/RELIEVEv9n1_4.htm. Consultado en septiembre 15 de 2015.
- Hernández, F. (2006). El informe PISA: una oportunidad para replantear el sentido del aprender en la escuela secundaria. *Revista de Educación*, extraordinario 2006, 357-379.
- Hernández, G. F. y González, B. V.M. (2014). Modelo pedagógico de capacitación para el desarrollo de las competencias docentes del nivel superior en la UAN. Ponencia presentada en el 1er Congreso Internacional de Docencia Universitaria 2104 Pág. 2 y 3.
- Herrera, L., L. O. & Rodríguez, C. (2008). Las tutorías en el Espacio Europeo de Educación Superior: valoración de su implementación en la titulación de Maestro. *Revista de Investigación Psicoeducativa*, 6 (1), 65-85.
- Knapper, C., & Copley, A. (2000). *Lifelong Learning in Higher Education*. Londres: Routledge Falmer.
- Ospina, L. (2011-2012). El educando en la personalización educativa. En: *Revista Interacción*, Vol. 11. Pág. 21-27. Bogotá. Universidad Libre.
- Perrenoud, P. (2010). Diez nuevas competencias para enseñar, tomado el día 15 septiembre de 2015 en <https://www.uv.mx/dgdaie/files/2013/09/Philippe-Perrenoud-Diez-nuevas-competencias-para-ensenar.pdf>
- Rico, L. (2005). Pruebas de Matemáticas y de Solución de Problemas. Competencias matemáticas e instrumentos de evaluación en el estudio PISA 2003. Madrid: INECSE. Ministerio de Educación y Ciencia.

Saravia, G. M. A. (2008). Calidad del profesorado: un modelo de competencias académicas. Revista de Investigación educativa, Vol. 26, No.1. Tomado de internet en: <http://revistas.um.es/rie/article/view/94161>

Vaello, J. (2009). El profesor emocionalmente competente. Barcelona: Graó.

Zabalza, B. M.A. (2009). Las competencias docentes del profesorado universitario: calidad y desarrollo profesional. Madrid: Narcea

Otras referencias

OCDE (2010 y 2012). Acuerdo de cooperación México-OCDE para mejorar la calidad de la educación de las escuelas mexicanas. Tomado el día 15 de septiembre de 2015 en: <http://www.oecd.org/edu/school/46216786.pdf>

<http://www.significados.com/estrategia/>

www.uan.edu.mx. Quinto informe de Juan López, Salazar 2015. Rector de la Universidad Autónoma de Nayarit.