

EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE, EJE FUNDAMENTAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

MSc. Tania Mojan Gago
UNAN Managua - FAREM Carazo
MEIYENTA@yahoo.com

Resumen

Este escrito tiene como propósito describir la importancia que en la actualidad suponen los planes de desarrollo profesional docente para las universidades en la elaboración de sus planes de mejora, con el fin de proporcionarles las competencias que le permitan innovar en su actuar académico. Este plan contempla acciones formativas y prácticas, que permiten al individuo estar en constante actualización de sus conocimientos en su área de especialización.



Introducción

Un plan de desarrollo profesional docente constituye un eje fundamental que permite mejorar el desempeño institucional, ya que promueven en los docentes el desarrollo de la gestión innovadora que fortalece de manera continua su ejercicio profesional.

Actualmente los cambios en los sistemas educativos, basados en el desarrollo de competencias profesionales, han despertado en las universidades la necesidad de elaborar programas que planifican la potencialización y optimización del personal docente, con fines de alcanzar calidad y excelencia institucional, medido por los indicadores de calidad en docencia, investigación y extensión.

Ser docente constituye una labor cada día más difícil y compleja. En muchas ocasiones cuesta tanto llegar a serlo que cuando uno lo consigue no se plantea como reto participar en nuevas actividades de formación. La formación docente es el espacio creado para dar respuesta a las necesidades académicas y pedagógicas, en temas sobre currículo, criterios pedagógicos y administrativos, estrategias de evaluación, modelo pedagógico, trabajo por procesos y mejoramiento de las prácticas académicas y pedagógicas y el uso de las TIC.

Es por eso que hoy en día, los Planes de Carreras Docentes constituye una opción acertada que los centros educativos contemplan para motivar al profesorado a potenciar su formación, siendo esta de forma permanente, donde se logre adquirir nuevos conocimientos o actualizar los adquiridos en su formación profesional inicial, pudiendo encomendarse mediante su promoción profesional, premiando su innovación o bien como un objetivo institucional que fortalezca a todo su núcleo de docentes.

Los Planes de Carrera tienen como finalidad el desarrollo profesional de las personas con alto potencial, mediante la planificación de acciones de Gestión, Formación, Rotación y Promoción. Con estos planes se trataría de ofrecer al profesorado diversas herramientas y recursos que los ayudarán a implementar iniciativas de innovación y de mejora de la calidad de su actividad docente. Para ello, los mismos deberían proporcionar una formación pedagógica inicial, que facilitara el desempeño de la labor docente y fomentara posteriormente la cultura de la formación permanente para lograr una ampliación y profundización de cada profesor en su área específica.

Junto a esta acción formativa, grupos de docentes de universidades opinan que constituyen otra acción fundamental de estos planes para el profesorado de Formación Profesional, las estancias formativas en empresas, generando a su vez ciertas modificaciones a la normativa actual de las universidades y empresas, ya que en el ámbito empresarial no están aún muy desarrolladas por cuestiones como la: poca flexibilidad horaria de los docentes y como recompensa solo unas pocas horas de formación. Un logro a obtener si en los planes de carrera docente se aplican las estancias en empresas serían docentes motivados, participativos, investigadores, innovadores, que experimenten y se impliquen en la mejora de la enseñanza.

Desarrollo profesional docente

La siguiente definición de desarrollo profesional docente destaca que:

“El desarrollo profesional se define como las actividades que desarrollan las capacidades del conocimiento, la especialización y otras características propias del profesor. Esta definición reconoce que el desarrollo se puede conseguir de muchas maneras, que van desde las más formales hasta las informales. Se puede llegar a ellas por medio de una especialización externa, a través de cursos, talleres o programas de titulación oficiales, o bien por medio de la colaboración entre los centros escolares, de los profesores de diferentes escuelas, o dentro de los propios centros escolares en los que trabajan los docentes” (TALIS, 2009: 49).



En este sentido Silva-Peña, (2007) considera que dicho proceso comprende tres ámbitos:

1. El ámbito técnico-pedagógico, que se relaciona con los aspectos propios del aula y del proceso de enseñanza-aprendizaje directo, con las materias a enseñar, las metodologías o didácticas y los recursos que se utilizan;

2. El ámbito personal y social que interviene en las situaciones educativas; es decir, el crecimiento personal que tiene el docente y que le permite desarrollar en el aula aspectos tales como la reflexión, la autocrítica, la comunicación con otros o la empatía;

3. El ámbito institucional que remite a los aspectos culturales y organizacionales de los centros educativos; aquí destacan los que tienen que ver con la posibilidad de intervenir en la institucionalidad, la capacidad de generar redes o proyectos, así como también la oportunidad de participación desde lo gremial.

Formación del profesorado

Los profesores universitarios necesitan formarse continuamente para conocer los últimos avances tecnológicos, científicos, humanísticos y sociales, que se producen en su ámbito de estudio.

Las instituciones académicas son las principales interesadas en poseer una plantilla docente de calidad y para ello, la planificación en sus programas de ayudas para que vayan a conocer nuevas experiencias pedagógicas en otros centros universitarios nacionales e incluso extranjeros, es un punto de sus planes organizacionales como estrategia de desarrollo y actualización.

Es una acción interna a su vez el crear y planificar programas de capacitaciones que permitan al colectivo de profesorado estar en constante relación con otras experiencias, en una retroalimentación conjunta. Dentro de la continua formación pedagógica, metodológica y didáctica, se planea el mantener al docente siempre en formación y aprendizaje de lo más aplicado y desarrollado por otras instituciones académicas.

Las actividades formativas, entendidas como las prácticas en instituciones, impulsan la obtención de una mejor excelencia del profesorado en su ejercer profesional como docente e individuo. Por ende permite brindar mayor calidad a los estudiantes y a la institución, contemplándose como enlaces facilitadores de experiencias y nuevos conocimientos al docente que por su desempeño académico se ha desvinculado de lo laboral empresarial.

La formación integral es un término que abarca muchos aspectos, y señala un ideal casi inalcanzable. Incluye - entre otras dimensiones también importantes - la formación deportiva y en salud, psicológica, artística y cultural, intelectual y de carácter, social, ética, política, espiritual y religiosa...

La docencia debe incluirse y moverse dentro de un marco más amplio y global como es el de formación integral o educación superior. Por ello, las palabras "docente" o "profesor" resultan cortas o pobres para expresar toda la tarea que abarca el concepto de acción educativa. "Maestro", "formador", "educador" suponen conceptos más amplios, que trascienden la mera transmisión de conocimientos y la simple formación de destrezas, técnicas o habilidades.

Los nuevos modelos académicos en las Universidades, demandan que el docente desarrolle mayores competencias en su forma de enseñanza, sus conocimientos y sus demostraciones en el salón. Estas exigencias dan importancia al que hacer de las Instituciones de Educación Superior, por actualizarse y buscar la calidad en la docencia.

La revisión de literatura para la elaboración de este trabajo muestra que el tema de Desarrollo Profesional Docente en universidades internacionales, sí esta siendo considerados dentro de sus planificaciones para preparación constante de los docentes. Evidenciando con ejemplos las ya actualizaciones que estas instituciones han realizado a sus programas de trabajo y los logros que se han alcanzado a través de ello. Tal como es el caso de la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB), que consiste en varias herramientas y recursos que les ayuden a implementar iniciativas de innovación y de mejora de la calidad de la actividad docente, dentro del marco de la convergencia universitaria europea. Otro ejemplo es la Universidad

de Colima, México, que ha buscado dentro de sus ejes el contemplar el desarrollo del profesorado, tales como el promover estrategias que contribuyan a la formación de estudiantes y de nuevos modelos de enseñanza.

Conclusión

El plan de desarrollo profesional docente es aplicado por las universidades con el fin de fortalecer el desarrollo profesional y metodológico de los docentes. Es por tanto la oportunidad de prepararles y actualizarles en los nuevos conocimientos que le respalden en su campo de enseñanza y a su vez de experiencias a utilizar en la formación de los discentes.

Las universidades en sus programas de plan de desarrollo docente, conciben las estancias empresariales como técnicas que promueven en los docentes la motivación, satisfacción, participación activa en actividades e investigaciones, surgidas de estas mismas experiencias, y principalmente en la mejora y actualización de conocimientos que después transmitirán en su enseñanza.

La estructuración de un plan de desarrollo profesional docente, busca que se promueva el desarrollo de competencias que ayuden a alcanzar el perfil docente, así como de optimizar el desempeño profesional y personal de los profesores en su entorno, bajo el modelo educativo de la universidad.

Referencias bibliográficas

Académico, D. G. (2012). Universidad de Colima. Recuperado el 30 de Noviembre de 2012, de <http://www.ucol.mx/personalacademico/pifod/perfil.ph-p>

Definicion.DE. (2008-2012). Recuperado el 02 de Diciembre de 2012, de Diccionario web: <http://definicion.de/docente/#ixzz2EbyuS0z0>

ESTEVEZ, H. A. (2011). La universidad latinoamericana: internacionalización. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado , 93-100.

IDES, U. d. (s.f.). Plan de Formación Docente. Recuperado el 09 de Diciembre de 2012, de Universidad Autónoma de Barcelona, España: <http://www.uab.es/servlet/Satellite/espacio-europeo-de-educacion-superior/plan-de-formacion->

[docente/informacion-general-1096480747676.html](http://www.uab.es/servlet/Satellite/espacio-europeo-de-educacion-superior/plan-de-formacion-docente/informacion-general-1096480747676.html)

Marcelo, C. (2009). LA EVALUACION DEL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE: DE LA CANTIDAD A LA CALIDAD. Revista Brasileña de Formación de Docentes , 43-70.

Pasoni, L. I. (2005). Gestión del conocimiento: una aplicación en departamentos académicos. Redalyc , 57-74.

Silva-Peña, I. S. (s.f.). Desarrollo profesional docente en el contexto de una experiencia de investigación-acción. Recuperado el 06 de Diciembre de 2012, de Centro de Investigaciones Educativas Paradigma (CIEP): http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1011-22512009000200005&script=sci_arttext