REED
Red
de Estudios
sobre Educación

Código: ___

RED DE ESTUDIOS SOBRE EDUCACIÓN (REED)

Formato para la presentación de proyectos

I- INFORMACIÓN GENERAL

Institución responsable del proyecto: Universidad de Ciego de Ávila Máximo Gómez Báez
País: Cuba **Ministerio al que pertenece**: Ministerio de Educación Superior
Fecha: 24 de octubre del 2014
Coordinadores del proyecto

-Dra C. Mirna Riol Hernández, Universidad Máximo Gómez Báez de Ciego de Ávila, mirna@rect.unica.cu

- Dr. C. Ramón V. Pla López, Universidad de Ciego de Ávila Máximo Gómez Báez, rplalopez@ucp.ca.rimed.cu

Participantes en el proyecto:

- Dra C. Odalia Llerena Companioni, Universidad de Ciego de Ávila Máximo Gómez Báez, odalia@humanidades.unica.cu
-Dra C. Jackeline Romero Viamonte, Universidad de Ciego de Ávila Máximo Gómez Báez, jacke@agronomia.unica.cu
-Dra C. Elida Rivero Rodríguez, Universidad de Ciego de Ávila Máximo Gómez Báez, elida@agronomia.unica.cu
-Dr. C. Miguel Armas Crespo, Universidad de Ciego de Ávila Máximo Gómez Báez.
-Dr. Pedro Concepción Cuétara, Universidad de Ciego de Ávila Máximo Gómez Báez, cuetara@rect.unica.cu
- Dra C. Danni Morell Alonso, Universidad de Ciego de Ávila Máximo Gómez Báez, danni@humanidades.unica.cu
- -Dra. C. Carmen Rey Benguría, Universidad de Ciego de Ávila Máximo Gómez Báez, carmenrb@ucp.ca.rimed.cu
- Dra C. María del C. Rodríguez Domínguez, Universidad de Ciego de Ávila, Máximo Gómez Báez.
-Dr. C. Ismael Peñate Hernández, Universidad de Ciego de Ávila Máximo Gómez Báez, jiph@ucp. ca. rimed.cu
- Dr. C. Alberto García Gutiérrez, Universidad de Ciego de Ávila Máximo Gómez Báez, albertogg@ucp.ca.rimed.cu
-Dr. C. Osmel Rodríguez Companioni, Universidad de Ciego de Ávila Máximo Gómez Báez, osmelrc@ucp.ca.rimed.cu
- Dr C. Luís E. Rodríguez Rodríguez, Universidad de Ciego de Ávila Máximo Gómez Báez, luisrr@ucp.ca.rimed.cu

- Dra C. Juana V.Sánchez Morales, Universidad de Ciego de Ávila Máximo Gómez Báez, juanavsm@ucp.ca.rimed.cu

II- CONTENIDO

Título del Proyecto: Procedimientos para la gestión del desarrollo profesional pedagógico del profesorado

Línea(s) de trabajo de la REED a la que responde el proyecto: marque con (X)

GENERALES

____ Filosofía de la educación, pensamiento pedagógico latinoamericano e historia de la educación.

____ Sociología de la educación. La relación sociedad-familia-universidad.

____ Psicología de la educación. Teorías de aprendizaje y estudios tendenciales.

X___ Pedagogía universitaria. Didáctica general y didácticas específicas universitarias.

____ Proceso curricular.

____ Formación en valores y trabajo político-ideológico.

X_ Gestión educativa y dirección estratégica en las Instituciones de Educación Superior.

____ Tecnología de la información y estadística aplicada al proceso formativo universitario.

____ Otra:

ESPECÍFICAS

____ La dirección del trabajo independiente en la educación superior.

____ El trabajo educativo del grupo universitario. Los proyectos de vida individual y grupal.

____ Educación cooperativa.

___X_ Formación y superación del profesorado universitario. Cultura profesional docente.

____ La orientación educativa y el trabajo de formación vocacional y profesional.

____ Gestión de las modalidades de estudio.

____ Otra:

Antecedentes y justificación del proyecto:

Los profesores de muchas carreras universitarias -entiéndase las que no pertenecen a las Ciencias de la Educación-, son en su mayoría profesionales preparados en diferentes ciencias específicas, los cuales se incorporan al trabajo docente educativo solamente dotados de modos de actuación delimitados para accionar dentro del marco de dichas ciencias. En el mejor de los casos algunas carreras poseen dentro de su currículo alguna asignatura relacionada con la Pedagogía o la Didáctica, sin embargo, esto no alcanza a cubrir su necesaria preparación para adentrarse en el mundo de la educación.

En correspondencia con los retos planteados a la educación superior del siglo XXI en los albores de éste, diferentes autores consideraron como una debilidad a superar por las universidades en aras de la calidad de los procesos que desarrollan a la insuficiente formación pedagógica de sus docentes (Manso, 1999). Para referirse a las peculiaridades de la formación docente en la educación superior, hay autores que hablan de una doble profesionalización (Sánchez y Valcárcel, 2002), e incluso algunos como Rodríguez López (1997), expresan el término "carrera docente" para referirse al mismo, considerándola como un proceso de aprendizaje que se extiende a lo largo de la vida y que combina el rol docente con otros no menos importantes.

De igual forma existe coincidencia entre los autores al considerar dos momentos bien diferenciados en la profesionalización del docente universitario: la formación inicial y la formación permanente o continua (Marcelo, 1995; Sánchez y Valcárcel, 2002; Ortiz y Mariño, 2003; Cuétara, 2013). Pese a lo planteado se carece de modelos homogéneos de formación del profesorado universitario (Portilla, 2002) y las experiencias en tal sentido varían de país a país; concentrándose las acciones destinadas a la preparación de los docentes en la adquisición de las herramientas básicas para desarrollar un proceso básicamente instruccional en el aula, no cambiando sustancialmente la situación descrita por Marcelo (1995), relativa a la utilización de los programas de doctorado y maestría como complementos en la formación inicial del docente, o estimuladora de su función investigativa; mientras que su formación permanente queda supeditada a los intereses profesionales que haya desarrollado. No obstante parece existir un acercamiento entre los investigadores en la consideración de áreas temáticas clave para la formación del docente universitario que privilegian su preparación didáctica, psicológica e investigativa.

Cuando se habla de formación del docente universitario se piensa en un profesor que se encuentra ya en pleno ejercicio profesional, por lo que los programas formativos deberían considerar las propiedades de lo que en otros niveles educativos se denomina programas de desarrollo profesional. La denominación de este ámbito de la carrera profesional del docente universitario tiene varias acepciones: perfeccionamiento del profesorado; profesionalización docente del profesorado; formación continua; formación permanente del profesorado; entrenamiento, perfeccionamiento o formación en servicio (*in-service training)*; reciclaje de los docentes, etc. De todas, la más general y por tanto la que más universalmente se está utilizando es la de "**desarrollo profesional**" (Sánchez Núñez, 2002). En la actualidad cuando se utiliza el concepto de "**desarrollo profesional**" se globalizan en él ambas etapas de la profesionalización del docente universitario.

En los últimos años ha crecido el interés y la formación por mejorar la calidad de la educación y, por consiguiente, la formación pedagógica de los docentes universitarios. El desarrollo profesional pedagógico del profesorado es un imperativo de la nueva universidad que tiene el reto de cambiar las maneras de enseñar y aprender en una sociedad cambiante. Esta es hoy una realidad universalmente aceptada en los umbrales del siglo XXI y una necesidad fundamentada en la composición de ese profesorado, la heterogeneidad de los perfiles profesionales, las nuevas funciones que deben asumir en su desempeño y las competencias docentes e investigativas que deben reunir para cumplir los nuevos roles.

En la era de la modernidad la Universidad requiere de la excelencia profesional del profesorado y por ello ha cobrado importancia la realización de investigaciones y estudios relacionados con el tema del desarrollo profesional pedagógico del profesorado. El proceso de formación del docente universitario puede considerarse como un proceso de adquisición de aprendizajes de alto nivel de complejidad, que incluye aspectos cognoscitivos, socioafectivos y culturales.

Entre los desafíos que debe enfrentar el docente universitario podemos señalar:

- La multiplicidad de funciones que supone el desempeño del rol docente, (docencia, investigación, extensión y gestión).

- La variedad de contextos en que se desempeña: Cada institución de Educación Superior tiene una cultura organizacional propia que incide fuertemente en el momento de tomar decisiones.
- La complejidad del acto pedagógico como un acto que cobra sentido en la relación, en el contacto humano, y que tiene que ver, fundamentalmente, con cómo se articula dicha relación dentro del marco escolar
- La indeterminación de las situaciones: En el acto pedagógico, "estamos frente a una práctica que reconoce cada vez más su dependencia del contexto singular en el que tiene lugar la acción (…)" (DIKER, 1998).
- La implicación personal: La enseñanza y el aprendizaje constituyen una expresión de la implicación de la personalidad en una esfera concreta de la actividad, el producto de la optimización de sus capacidades en relación con fuertes tendencias motivacionales, donde el sujeto de la actividad: el estudiante y el profesor, están implicados como un todo

En el contexto actual, la universidad requiere de la excelencia profesional del profesorado y por ello ha cobrado importancia la realización de investigaciones y estudios relacionados con el tema de su desarrollo profesional. Cuando se indaga en la literatura científica acerca de las cualidades que deben acompañar a un docente universitario capaz de influir positivamente en la calidad educativa de su institución, se evidencian innumerables trabajos que apuestan por una diversa taxonomía. En la variada descripción pueden identificarse competencias cognoscitivas, investigativas, lingüísticas, comunicativas, etc.; en un sinfín de intentos de atrapar en categorías la riqueza de cualidades necesarias en la personalidad de un docente; todas ellas enfocadas a la necesidad de profesionalización pedagógica del docente universitario; aspecto que se vincula con la mejora de la calidad de la educación. Puede afirmarse que en la actualidad las instituciones de educación superior para mejorar la calidad educativa precisan de docentes que posean las competencias necesarias para cumplir las atribuciones que les son asignadas a partir del encargo que la sociedad realice a la Universidad.

Aunque en los últimos años la literatura científica ha insistido mucho en la necesidad de implementar programas sistemáticos de formación que atiendan a todas las etapas del desarrollo profesional del docente, la realidad educativa en diferentes contextos evidencia que no basta disponer recursos en forma de cursos de superación, estímulos o equipamiento material para garantizar que los docentes realicen mejor su trabajo y que hayan cambios positivos en sus contextos de actuación. Al analizar los postulados epistémicos, gnoseológicos y axiológicos sobre los que se ha fundamentado la profesionalización del docente, se observa la carencia de coherencia e integración entre los elementos que deben tenerse en cuenta si se aspira a transformar al docente en un guía del proceso de enseñanza-aprendizaje, concebido como proceso de construcción no sólo de conceptos científicos sino también de valores y conceptos sociales y culturales. Se aprecian aún muchas disquisiciones teóricas y formales que no siempre brindan luces y estrategias prácticas para enfrentar estos retos; observándose además que perdura una visión atomística del proceso con el empleo reiterado de programas de formación carentes de integración entre sí. .
En el contexto del profesorado se evidencia:

- Una visión institucional polarizada del desarrollo profesional del profesorado que no considera la necesaria relación entre su formación inicial y continua.
- Insuficiente atención al desarrollo profesional docente del profesorado, en particular del profesorado novel.

- Insuficiente preparación del docente para el aprovechamiento de las potencialidades educativas del contenido en el desarrollo de la labor educativa y el trabajo político ideológico con el estudiantado (educación a través de la instrucción).
- Se carece de una secuencia en las acciones (procedimientos) concebidas para la gestión del desarrollo profesional pedagógico del docente.
- No se estimula el liderazgo pedagógico de los profesores como máximos dirigentes del proceso educativo.
- Los programas formativos no articulan de manera coherente con los roles propios del desempeño profesional pedagógico del profesorado.
- No se evalúa el impacto de las acciones formativas en el desempeño profesional pedagógico del profesorado.
- Pérdida de liderazgo de los departamentos docentes en la profesionalización pedagógica del profesorado.
- Carencia de sistematicidad en el proceso de desarrollo profesional del profesorado.
- Insuficiente liderazgo científico del profesorado en la consecución de proyectos investigativos socialmente pertinentes, alineados al desarrollo de la sociedad desde el escenario académico.

La sociedad necesita de una institución educativa liderada por docentes cuyos aportes científicos y pedagógicos contribuyan con su novedad al desarrollo de las más amplias esferas de la sociedad, pero este proceso no se produce espontáneamente, precisa de una intencionalidad pedagógica a partir de una identificación temprana de sus requerimientos y etapas y del establecimiento de una estrategia formativa que acelere y enriquezca su preparación y desarrollo; estas ideas justifican la gestión del desarrollo profesional pedagógico del profesorado. Dicha necesidad y las carencias observadas en relación con el desempeño pedagógico de los profesores, posibilitan asumir como un problema a resolver a las: **Insuficiencias en el desempeño profesional pedagógico del profesorado.**

7. OBJETIVO GENERAL DEL PROYECTO:

Implementar un sistema de procedimientos de gestión del desarrollo profesional docente del profesorado que contribuya al mejoramiento de su desempeño profesional pedagógico.

Objetivos específicos:

- Determinación de las variables e indicadores personales y adquiridos presentes en el desempeño profesional pedagógico del docente.
- Caracterización gnoseológica y contextual del desempeño profesional pedagógico del profesorado.
- Diseño del sistema de procedimientos de gestión del desarrollo profesional pedagógico del docente.
-Implementación del sistema de procedimientos de gestión del desarrollo profesional pedagógico del docente.
- Evaluación del impacto del sistema de procedimientos de gestión del desarrollo profesional pedagógico del docente en el mejoramiento de su desempeño profesional.

8. **Principales resultados que se pretenden alcanzar**:

- Elaboración de una monografía con la caracterización del desarrollo profesional pedagógico del docente.

-Implementación y evaluación de un sistema de procedimientos de gestión del desarrollo profesional pedagógico del docente integrado por los siguientes procedimientos y componentes:

Procedimiento	Componentes
Procedimiento de gestión para la formación inicial del profesorado	Estrategia de formación inicial docente
Procedimiento de gestión para la formación permanente del profesorado	Estrategias de superación para el desarrollo de competencias didácticas en el profesorado.
	Estrategias de perfeccionamiento del trabajo metodológico
	Estrategias de perfeccionamiento de la dirección del proceso educativo
Procedimiento de gestión para la formación axiológico-cultural del profesorado	Estrategia de superación axiológico-cultural del profesorado
Procedimiento de gestión para la formación académica y científico-investigativa del profesorado.	Estrategia de formación académica: • Programa de Maestría en Ciencias de la Educación Superior • Programa de Doctorado en Ciencias Pedagógicas • Programa de formación postdoctoral.
	Estrategia para promover el liderazgo científico del profesorado
Procedimientos metodológicos para evaluar el impacto en el desempeño profesional pedagógico del docente de un sistema de procedimientos de gestión del desarrollo profesional pedagógico	Metodología para evaluar el impacto del sistema de procedimientos de gestión del desarrollo profesional pedagógico del docente.

- **Impactos previsibles de los resultados del proyecto con su utilización**

El proyecto impacta en la teoría pedagógica a través de la precisión de los indicadores y variables personales y adquiridas presentes en el desempeño profesional pedagógico del docente así como la caracterización del desarrollo profesional pedagógico del mismo. Contribuye de igual manera a la práctica educativa a través del establecimiento de un sistema de procedimientos de gestión del desarrollo profesional pedagógico del profesorado para que en la institución educativa se diagnostique, planifique, ejecute y controlen acciones encaminadas al mejoramiento de su desempeño profesional docente, dentro de las cuales se destacan los programas de intervención y mejoras formativas pedagógicas. Ello repercute en un docente dotado de las competencias necesarias para solucionar problemas inherentes a su práctica profesional, a partir de lo cual se incrementa la calidad del trabajo de la institución educativa, escenario donde se aplicarán los resultados derivados de su actividad académica e investigativa. Todos esos impactos repercuten en el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico del profesorado, condicionando por tanto la elevación de la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje que se desarrolla en las instituciones educativas.

Además, como resultados científicos concretos se proponen Tesis Doctorales y Tesis de Maestría.

Duración del proyecto: 36 meses

Resultados esperados

Línea de trabajo a la que se vincula	Resultados esperados	Año 1	Año 2	Año 3
Formación y superación del profesorado. Cultura profesional docente.	Determinación de las variables e indicadores personales y adquiridos presentes en el desempeño profesional pedagógico del docente.	X		
Formación y superación del profesorado. Cultura profesional docente.	Caracterización gnoseológica y contextual del desempeño profesional pedagógico del profesorado.	X		
Formación y superación del profesorado. Cultura profesional docente.	Procedimiento de gestión para la formación inicial del profesorado u: Estrategia de formación inicial del docente.		X	
Formación y superación del profesorado. Cultura profesional docente.	Procedimiento de gestión para la formación permanente del profesorado -Estrategia de formación permanente del docente. -Estrategia de perfeccionamiento del trabajo metodológico.		X	
Procedimiento de gestión para la formación cultural del profesorado	Estrategia de superación axiológico-cultural del profesorado.		X	
Formación y superación del profesorado. Cultura profesional docente.	Procedimiento de gestión para la formación académica y científico-investigativa del profesorado -Estrategia de formación académica. -Estrategia para promover el liderazgo científico en el profesorado .			X
Procedimientos metodológicos para evaluar el impacto en el desempeño profesional pedagógico del docente desde un sistema de procedimientos de	Metodología para evaluar el impacto del sistema de procedimientos de gestión del desarrollo profesional pedagógico del docente.			X

gestión del desarrollo profesional pedagógico				

Financiamiento del proyecto:

___ Contará con financiamiento gubernamental
___ Contará con financiamiento institucional
___ Contará con financiamiento de otro tipo (especifique)
_x__ No cuenta con financiamiento

Si posee financiamiento llene la siguiente tabla:

Tipo de financiamiento (en moneda)	Si es externo (especificar procedencia)	Si es interno (Institucional)	Especificaciones (gasto, monto, etc. En tabla aparte en anexo)

Firma del Responsable principal del proyecto

Ramón de la López

Nombre y firma del rector o parte que reconoce el proyecto en la institución Cuño (sello)

Universidad de Ciego de Ávila
Centro de Estudios Educacionales

Fecha de elaboración: 22/11/2014