

INNOVAR LAS PRÁCTICAS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD

CRISTINA DEL MASTRO VECCHIONE

Pontificia Universidad Católica del Perú
cmastro@pucp.pe

Fecha de recepción: 12/11/2015

Cristina Del Mastro Vecchione Doctora en Psicología de la Comunicación: Interacciones educativas por la Universidad Autónoma de Barcelona, profesora principal del Departamento de Educación y directora académica del Profesorado de la Pontificia Universidad Católica.

RESUMEN

El artículo presenta una revisión sobre los enfoques de innovación en la docencia universitaria, describe la experiencia de la convocatoria lanzada desde la Dirección Académica del Profesorado al Primer Fondo de Innovación para la docencia universitaria, y concluye con los resultados preliminares, basados en entrevistas a los profesores participantes.

.....
Palabras claves: Innovación docente, docencia universitaria, desarrollo docente, aprendizaje en la universidad.

con especial énfasis en propiciar la participación y el aprendizaje de los primeros. Estas intenciones están directamente relacionadas con el propósito del Fondo para la Innovación en la Docencia Universitaria de la PUCP: recuperar, apoyar y visibilizar las iniciativas de los profesores, quienes, a partir del análisis reflexivo y la evaluación sobre sus prácticas, desean mejorarlas para lograr una mayor calidad en la enseñanza y el aprendizaje.

1. INNOVAR EN EL CONTEXTO UNIVERSITARIO ACTUAL

Más allá de los válidos deseos e iniciativas individuales de los profesores que buscan un cambio en sus aulas, existen diversas razones que justifican la necesidad de modificar enseñanza en la universidad, como las transformaciones y demandas de la sociedad (Brew, 1995; Barnett, 2001; Zabalza, 2002; Austin, 2012; Gewerc, 2014).

Nos encontramos inmersos en una sociedad globalizada en la que los mercados de trabajo exigen cada vez mayores niveles de cualificación y donde el acceso a la información se ha democratizado. Esta sociedad de la información, la diversidad y el aprendizaje permanente requiere de una universidad abierta, capaz de responder a las necesidades de formación a lo largo de la vida.

Al mismo tiempo, observamos la masificación en el acceso a este nivel educativo (aumento acelerado de la matrícula y creación de nuevas instituciones en las últimas décadas), ante lo cual la universidad se ha visto obligada a atender a una diversidad de estudiantes, y a prepararlos para enfrentar la incertidumbre y las demandas del mundo laboral en un contexto global complejo, cambiante y desafiante.

Los avances científico-tecnológicos y los cambios en las formas tradicionales de producción y transmisión de conocimiento hacen que la información sea más accesible, pero al mismo tiempo inabarcable, menos selectiva y menos confiable. El aprendizaje ya no se agota en el dominio de los conocimientos y las técnicas propias de cada profesión; implica, además, el desarrollo de habilidades para procesar, seleccionar y analizar información, así como un pensamiento reflexivo y crítico. Se demanda que la universidad forme



• “Desde mi punto de vista, la enseñanza tradicional ya debe cambiar un poco. (...) El alumno debe participar más en la enseñanza y el profesor tendría que ser (...) una especie de asesor, el que estimula, el que orienta”.

• “Yo quería que los estudiantes participaran más, no forzándolos a que lo hicieran, porque a veces no quieren salir a participar, a hacer ejercicios, a comentar. Entonces lo que quería era tratar de ver qué se puede innovar para atraer la atención de los estudiantes, para que no estén distraídos sino motivados a participar en clase”.

Iniciamos el presente texto con dos frases que pertenecen a testimonios de profesores universitarios de la PUCP involucrados en introducir mejoras en sus cursos a través de prácticas innovadoras, ambos preocupados y motivados por la necesidad de modificar el rol de los estudiantes y los docentes en sus clases,

personas creativas e innovadoras, capaces de liderar y comunicarse asertivamente, trabajar en equipo, tomar decisiones, solucionar problemas y aprender a aprender de manera autónoma y permanente. Se trata de una formación integral que incluye la dimensión ética y la ciudadanía (Monereo y Pozo, 2003; Pozo, 2008).

Ante este escenario, las instituciones de educación superior están cada vez más preocupadas por el aseguramiento de la calidad educativa y la centralidad del aprendizaje de sus estudiantes. El estudiante se ubica en el centro del proceso y el aprendizaje es considerado como la finalidad principal de la enseñanza universitaria. La educación es vista desde una dimensión más abierta, flexible y permanente.

En consecuencia, el rol del docente va más allá de la transmisión de contenidos científico-disciplinares, para asumir tareas que comprendan la organización y el acompañamiento de situaciones de aprendizaje de los estudiantes.

Sin embargo, encontramos resistencias dentro de cada institución universitaria para asumir los nuevos retos. Existen prácticas y supuestos muy arraigados sobre la labor docente, que constituyen verdaderas limitaciones para asumir las nuevas demandas. Al respecto, Montero (2014) señala que se piensa que para enseñar en la universidad solo es necesario el conocimiento de la materia o disciplina, y que a enseñar se aprende a través de la experiencia y de la observación de otros profesores. Se asume que la enseñanza es una tarea muy personal, propia de cada profesor, y que cuanto mayor formación disciplinar posea, mejor será la transmisión de contenidos.

Otra limitación consiste en el mayor prestigio que tradicionalmente se ha otorgado a la investigación frente a la docencia. Las prácticas docentes no han contado con un interés institucional prioritario, ya que las aulas se han considerado como espacios "privados" a cargo de profesionales individuales, que gozan de autonomía para desarrollar sus clases. Se observa una fuerte cultura docente caracterizada por la estabilidad y la reproducción, que no siempre ha visto con buenos ojos a la innovación ni a los innovadores.

No obstante, la mejora de la calidad de la enseñanza en la universidades se ha convertido en una de las prioridades

más urgentes en el contexto actual (Zabalza, 2013). Cada vez se brinda mayor atención a la docencia universitaria como factor clave para mejorar los aprendizajes, como lo subrayan García y Gros (2013, p. 15). "La búsqueda de nuevas metodologías y tecnologías más acordes con la formación que debe recibir un estudiante universitario es necesaria y urgente".

- Pensar menos en sí mismos como transmisores
- expertos de conocimientos y más como
- diseñadores expertos de experiencias
- intelectuales para los estudiantes (Smith y Mac
- Gregor en García y Gros, 2003).

Las instituciones muestran preocupación por buscar nuevas metodologías y tecnologías más acordes con la formación que debe recibir un estudiante universitario. Se entiende que la tarea docente debe centrarse en la actividad autónoma del estudiante, para lo cual es necesario incorporar en su labor el diseño de los escenarios, las metodologías y los procedimientos de evaluación, sobre la base de las competencias a desarrollar en los estudiantes (De Miguel, 2006).

La mejora de la enseñanza debe analizarse desde una mirada sistémica y multidimensional, no como una dimensión aislada. Si bien la labor del profesor en el aula se vincula con el método y los recursos que utiliza, debe considerarse también su relación con el saber y el conocimiento de la propia disciplina, el tipo de estudiantes con los que trabaja y el tipo de universidad, así como la cultura y la política del país, entre otros factores (García y Gros, 2013).

Es importante resaltar que para asumir estas tareas los profesores necesitan contar con preparación y apoyo institucional. Al respecto, las universidades realizan importantes esfuerzos para brindar espacios de formación docente. Estos espacios no deben centrarse en un entrenamiento técnico, uniformador y obligatorio; por el contrario, deben considerar el dominio disciplinar y la experiencia docente como un valioso conocimiento y punto de partida, que requiere ser analizado para identificar logros y proponer mejoras, como resultado de la evaluación y los ajustes de la propia práctica (Zabalza, 2013).

Desde el Fondo para la Docencia Universitaria que convoca la Dirección Académica del Profesorado de la PUCP, reconocemos el valor de las prácticas docentes, así como la iniciativa y la motivación de los profesores para analizar su propia práctica y proponer cambios mediante acciones que contribuyan a la mejora de la docencia y a desarrollar aprendizajes más significativos en los estudiantes. Apostamos por la innovación docente como espacio institucional que otorga a los docentes el apoyo necesario, a nivel pedagógico, tecnológico y económico, para introducir cambios en sus prácticas, con la finalidad de mejorar la calidad de su enseñanza.

2. QUÉ SIGNIFICA INNOVAR LAS PRÁCTICAS DOCENTES EN LA UNIVERSIDAD

Podemos afirmar con García y Gros (2013, p. 13) que la innovación por la innovación no posee valor en sí misma, ya que no se trata solo de cambiar, sino de incorporar cambios justificados, que añadan valor y diferenciación a lo que hacemos. Cabe resaltar que “innovar no es solo hacer cosas distintas, sino hacer cosas mejores” (Zabalza, 2013, p. 117).

Innovar supone introducir un servicio, proceso o recurso nuevo o significativamente mejorado (OCDE, 2005) que incorpore elementos de valor y una mayor calidad. Esta incorporación implica asumir riesgos, ya que no se conocen el camino ni los resultados a obtener (Gros y Lara, 2009, p. 225).

- La innovación en la educación superior ha
- llegado a significar generalmente un proceso
- planeado de introducir un cambio hacia (pero
- no necesariamente logrado) nuevas mejoras,
- para una persona, curso, departamento,
- institución o educación superior en su
- conjunto y en sus circunstancias (Hannan y
- Silver, 2005, p. 22).

Los procesos innovadores presentan tres condiciones que es importante considerar (Zabalza, 2013). La primera es la apertura, dado que las innovaciones constituyen procesos flexibles en los que es

posible introducir ajustes y adaptaciones cuando sean necesarias. No se trata de procesos rígidos ni acabados. La segunda consiste en la actualización, puesto que las experiencias de innovación se basan en experiencias previas, así como en nuevos conocimientos y recursos disponibles, según las tendencias en los campos disciplinar y didáctico. Finalmente, la mejora constituye una condición necesaria, debido a que se espera que los procesos innovadores se afiancen y consoliden con el tiempo, gracias al compromiso de los docentes y la institución.

En el campo educativo, los procesos de innovación buscan afianzar y consolidar procesos iniciados, a partir del análisis y aprendizaje de las propias prácticas; se trata de propiciar innovaciones auténticas, no forzadas u obligadas desde fuera, para que puedan tener un impacto sobre las prácticas reales. En este sentido, innovar requiere que el profesor se implique en el proceso concreto de cambio y justifique su necesidad. La innovación necesita contar con una justificación (Zabalza, 2013) mediante la cual se hagan explícitas las razones por las que se introduce el cambio, así como los criterios en base a los cuales se espera que mejoren las cosas.

Un estudio desarrollado por Hannan y Silver (2005) identificó que la principal razón por la que los profesores universitarios se comprometen con procesos innovadores es mejorar el aprendizaje de los estudiantes, mientras que otros profesores se vieron obligados a cambiar sus métodos debido a circunstancias externas, como el número creciente de estudiantes o un cambio en las características de los mismos alumnos (número, diversidad, conocimientos), las demandas de agendas externas, los cambios curriculares y la reorganización interna.

Las innovaciones en la enseñanza y el aprendizaje universitarios se vinculan por lo general con reformas curriculares y especialmente con el empleo de nueva tecnología dirigida a mejorar el aprendizaje. Sin embargo, el hecho de introducir nuevas tecnologías no significa siempre algo innovador.

Es importante analizar las razones por las que se introduce una innovación, pero también hay que considerar los resultados, ya que es posible introducir cambios que produzcan resultados discutibles o equivocados. “Un proceso innovador conlleva

intención, planificación y esfuerzo, pero puede fracasar en los resultados” (Hannan y Silver, 2005, p. 22). Para valorar una innovación a partir de sus resultados es necesario identificar la finalidad del cambio, en qué consistirá la mejora y a quién se dirige.

Para evaluar las evidencias de los procesos de cambio, se requiere contemplar su nivel de penetración y de efectividad (Cuban, 1999 en Gros y Lara, 2009). Es decir, analizar si efectivamente se ha modificado las formas de enseñanza y aprendizaje, y evaluar el impacto real en la mejora del aprendizaje.

Es importante que tanto los profesores innovadores como los estudiantes puedan identificar al final del proceso las cosas que hayan cambiado en la enseñanza, en los contenidos de la disciplina y en los propios alumnos; así como lo que hayan aprendido ambos durante la experiencia de innovación.

Los resultados de la innovación deben ser valorados desde la cultura institucional, donde se generan y producen los procesos, y al mismo tiempo considerar la función que tiene para los individuos que la incorporan. Por ello, resulta relevante la participación de los usuarios, de los estudiantes, para valorar los resultados de la innovación, y su aporte en el proceso y los resultados del aprendizaje.

Se espera que los resultados positivos del desarrollo de las experiencias innovadoras puedan incorporarse progresivamente en el currículum formativo de la facultad o escuela; es decir, que los cambios puedan ser sostenibles y transferidos a partir de las experiencias iniciales positivas.

3. EL ORIGEN DE LA INNOVACIÓN: TENSIÓN ENTRE EL PLANO INDIVIDUAL Y EL INSTITUCIONAL

Un importante punto de partida para desarrollar procesos innovadores en las prácticas docentes son las motivaciones personales de los docentes por mejorar el proceso de enseñanza y el aprendizaje de sus estudiantes. Los profesores que incorporan innovaciones se encuentran especialmente interesados en sus prácticas docentes, en su manera de enseñar y en los aprendizajes de sus estudiantes. Las experiencias

innovadoras iniciadas por docentes a nivel individual o de grupos pequeños se relacionan con el aula y el curso, y responden a las necesidades de los estudiantes y a las demandas profesionales. A estos procesos se les denomina “innovación emergente”, puesto que parten de las iniciativas del profesorado para explorar nuevas maneras de manejar la clase, desarrollar proyectos en grupo e incorporar nuevas tecnologías, entre otros (Gros y Lara, 2009).

Cuando existe un fuerte componente motivacional que impulsa a los profesores a mejorar su enseñanza, “los innovadores están dispuestos a trabajar extra, aprender habilidades nuevas, soportar la impopularidad entre sus colegas y asumir riesgos en sus propias carreras con tal de sentir que ellos pueden mejorar la calidad de su enseñanza” (Hannan y Silver, 2005, p. 84)

Reconocemos que para identificar ideas de mejora es necesario analizar de modo reflexivo las propias prácticas e identificar las situaciones que dificultan el proceso formativo y los resultados del aprendizaje. Para proponer y planificar cambios, se requiere contar con personas abiertas y flexibles para pensar de modo distinto la enseñanza, los contenidos y los alumnos, además de comprometerse con llevar las ideas a la práctica y asumir el riesgo que esto conlleva.

Sin embargo, cuando los procesos de innovación surgen de manera voluntaria, el alcance de las experiencias puede limitarse a espacios individuales, locales, sin tener mayor repercusión a nivel institucional. Estas innovaciones no siempre cuentan con garantías de generalización institucional y de sostenibilidad en el tiempo. Asimismo, existen dificultades institucionales que limitan el desarrollo de las innovaciones (Siemens, 2003), como el financiamiento insuficiente, la falta de difusión de las iniciativas novedosas, la restricción de las nuevas ideas a las estructuras y normas existentes, la intolerancia al fracaso y la evasión de riesgos, entre otros.

De otro lado, la complejidad de las situaciones de aprendizaje y las necesidades formativas exige que los docentes trabajen en colaboración con especialistas en diseño pedagógico y tecnología para diseñar sus innovaciones, para lo cual requieren contar con apoyo institucional (García y Gros, 2013).

Para incentivar cambios en la enseñanza, encontramos también iniciativas y políticas que emergen desde los directivos institucionales, quienes proponen estrategias generales que afectan a los profesores como colectivo. Hannan y Silver (2005) se refieren a la “innovación dirigida” como aquella incentivada por las universidades que cuentan con una estrategia política, que apoya económicamente las innovaciones y genera confianza. También se le denomina “innovación estratégica”, ya que surge de las iniciativas y líneas marcadas por el equipo de gobierno con el fin de convertirse en proyectos motores de innovación (Gros y Lara, 2009).

En estos casos, las instituciones deciden adoptar una serie de medidas orientadas al cambio con referencia a la tecnología, el currículum y las metodologías, para alcanzar una excelencia en la enseñanza y el aprendizaje.

Finalmente, existen modelos que denominaremos intermedios o “guiados”, porque incentivan y apoyan la innovación individual o de pequeños grupos mediante convocatorias a fondos de programas institucionales, nacionales o internacionales.

Si bien reconocemos que el proceso personal y la motivación de los profesores es un factor indispensable para emprender procesos innovadores, es cierto también que es necesario contar con el apoyo y el incentivo institucional que permitan visibilizar las prácticas que se ocultan en la rutina del día a día; que valoren y den a conocer lo que sucede en las aulas de la propia institución. Es importante que la institución defina prioridades y áreas de innovación; que promueva y acompañe los procesos innovadores para permitir que los resultados se traduzcan en productos como metodologías, recursos o herramientas para la formación que puedan extenderse de manera viable y sostenible.

Hannan y Silver (2005) identificaron que, si bien los incentivos económicos juegan un rol limitado, su disponibilidad constituye un factor que ayuda, más que un factor de motivación. Los autores señalan que para los innovadores resulta importante recibir apoyo, estímulo o reconocimiento cuando el proceso se ha iniciado. Asimismo, un factor a considerar en el proceso de la innovación es la naturaleza de la institución y de

las unidades académicas (facultad y departamento) donde se desempeña el profesor, así como los objetivos y las estrategias de desarrollo y apoyo de la docencia que hayan definido.

En consecuencia, es necesario reconocer y apoyar las iniciativas individuales, que se articulen a su vez con lineamientos de política y estrategias de desarrollo de la docencia priorizados a nivel institucional. Ambos niveles se interrelacionan y las estrategias institucionales deberían estar influidas por el trabajo de los profesores que individualmente buscan unir sus esfuerzos (Hannan y Silver, 2005). Es necesario destacar que no hay innovaciones sin profesores innovadores, puesto que son las piezas clave de toda innovación; pero, al mismo tiempo, es necesario que se den las condiciones organizativas para que la innovación sea posible.

- La única posibilidad de que las estructuras y
- las prácticas universitarias se transformen es
- que coaliguen en dicho proceso las diversas
- instancias y que se produzca una conjunción de
- sinergias de personas, recursos y oportunidades
- de mejora, de forma tal que se genere nuevo
- conocimiento (una nueva mentalidad) y que de
- él se deriven nuevos procesos y nuevas prácticas
- (Zabalza, 2013, pp. 123,124).

A modo de conclusión, es necesario distinguir tres factores presentes en los procesos innovadores: la necesidad de contar con una idea para mejorar las cosas, personas dispuestas ponerla en marcha y unas condiciones institucionales que apoyen su desarrollo (Zabalza, 2013).

Finalmente destacamos que el apoyo institucional es fundamental para el asesoramiento, el seguimiento y la difusión de las experiencias de innovación docente, con la finalidad de que puedan consolidarse e institucionalizarse progresivamente.

4. FONDO CONCURSABLE PARA LA INNOVACIÓN EN LA DOCENCIA UNIVERSITARIA PUCP

El Fondo Concursable para la Innovación en la Docencia Universitaria es promovido desde la Dirección Académica del Profesorado (DAP) de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), para apoyar e incentivar a los profesores interesados en incorporar prácticas innovadoras en los procesos de enseñanza y aprendizaje de sus cursos. Se considera que el desarrollo de la innovación en la docencia universitaria debe partir de un proceso de análisis y reflexión sobre la manera como estamos enseñando y como están aprendiendo nuestros estudiantes, para proponer cambios desde una perspectiva de mejora continua de la labor docente.

Para participar en esta convocatoria los profesores deben elaborar un Proyecto de Innovación para un curso a su cargo. Este proyecto debe partir de una necesidad claramente identificada por el profesor y proponer un conjunto de acciones y cambios que favorezcan el logro de mejores aprendizajes en sus estudiantes. La propuesta debe ser sostenible en el tiempo y se espera que la experiencia pueda ser transferida y difundida a otros colegas o contextos.

Consideramos necesario conceptualizar y gestionar la innovación de forma consciente y planificada mediante la formulación de un proyecto, de un documento escrito (Gros y Lara, 2009). Esto permite a los profesores pensar por adelantado las actividades a desarrollar, desde una visión general de todo el proceso. Elaborar un documento facilita la revisión de su estructura interna en términos de la coherencia entre los propósitos, los recursos utilizados y los resultados que se espera alcanzar. Ello permite bridar desde la institución, acompañamiento y sugerencias que permitan incluir eventuales ajustes y mejoras durante el proceso de desarrollo, para finalmente evaluar sus alcances.

Mediante este Fondo se incentiva el desarrollo de un proceso reflexivo, intencional y planificado orientado a la mejora de la enseñanza y el aprendizaje, sobre la base de una situación o necesidad de mejora identificada en un curso. De este modo, se genera un proceso intencional y planificado, que sea viable

y sostenible, dirigido a producir cambios y mejoras, especialmente en cuanto a la participación del estudiante en su proceso de aprendizaje.

a) Objetivos

- Promover una cultura de la reflexión e innovación en la docencia universitaria que desarrolle nuevos aspectos en la formación y el aprendizaje de los estudiantes de pregrado y posgrado en la PUCP
- Contribuir con el desarrollo de competencias de los estudiantes mediante nuevas maneras de enseñar y aprender
- Promover el uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los procesos de enseñanza y aprendizaje universitario, con énfasis en los recursos y espacios que brinda la PUCP
- Sistematizar y difundir las experiencias de innovación y las buenas prácticas docentes mediante la elaboración de publicaciones y recursos educativos digitales de las experiencias de innovación realizadas por los profesores

b) Categorías y áreas

Las categorías se dividen en proyecto personal y proyecto de equipo formado por un máximo de tres profesores, donde el coordinador debe ser un profesor con dedicación de tiempo completo.

Las áreas a las que pueden pertenecer los Proyectos de Innovación son:

- Diseño y desarrollo de una metodología activa y colaborativa: elaboración, organización y desarrollo de la propuesta metodológica de un curso o parte del mismo, que incorpore la participación activa del estudiante en su aprendizaje
- Diseño y utilización de recursos y materiales integrando Tecnologías de la Información y Comunicación: diseño de uno o más recursos o materiales educativos que favorezcan el aprendizaje online, mediante el uso de entornos y herramientas virtuales, uso de redes sociales,

creación de cursos virtuales, MOOC, entre otros. Estos recursos o materiales deben incorporarse en el desarrollo de las actividades de aprendizaje y evaluación, así como fomentar la interacción de los estudiantes dentro y fuera del aula.

- Diseño y desarrollo de un curso interdisciplinario: diseño, organización y desarrollo de una propuesta metodológica de un curso interdisciplinar que integre contenidos de más de una disciplina y permita el acercamiento a un objeto de estudio o problema de la realidad social, a partir de las perspectivas de diferentes disciplinas, o la interacción con estudiantes de distintas carreras o áreas de formación

c) Esquema del proyecto

El proyecto de innovación debe referirse a un curso perteneciente a un Plan de Estudio de pre o posgrado cuyo profesor responsable haya tenido carga lectiva por lo menos una vez antes de la convocatoria y la tenga a su cargo durante el semestre en el que se aplique la innovación. El proyecto podrá tener una duración de hasta tres semestres académicos.

Los objetivos del proyecto deben orientarse hacia el aprendizaje de los estudiantes, con énfasis en el desarrollo de competencias como el trabajo en equipo, el aprendizaje autónomo, la investigación académica, la comunicación, la participación en proyectos, la ética y la ciudadanía, entre otras, además de los contenidos propios del curso.

La innovación propuesta debe ser pertinente y viable, así como susceptible de ser transferida a otros procesos formativos en la universidad, y sostenible en el tiempo con los recursos ordinarios de la universidad.

El esquema del Proyecto es el siguiente:

- Justificación
- Innovación que se busca desarrollar en el curso
- Objetivos (mejora del aprendizaje)
- Vinculación con el Proyecto Estratégico Institucional y el Proyecto de su unidad

- Cronograma de actividades
- Resultados o productos a desarrollar
- Sostenibilidad y continuidad de la propuesta
- Recursos y financiamiento

Los presupuestos no deben considerar inversiones en infraestructura, adquisición o mantenimiento de equipos. Tampoco incluyen remuneraciones docentes, ni asistentes para el desarrollo de la función docente.

Desde la DAP se brinda orientación para el diseño de la propuesta de innovación y la elaboración del Proyecto. La asesoría es voluntaria y se desarrolla mediante talleres informativos donde se ofrece orientaciones generales para el diseño del proyecto, así como a través del correo electrónico, al cual los profesores interesados pueden enviar preguntas.

d) Selección de los proyectos

La selección de los proyectos ganadores sucede en tres momentos:

- Opinión favorable de las autoridades académicas: el decano de la facultad en la que se desarrollará la innovación y el jefe de departamento al que pertenece el profesor deben revisar los proyectos y emitir su opinión respecto de la participación del proyecto de innovación en el fondo concursable. Estas opiniones son muy valiosas para garantizar la pertinencia y coherencia del proyecto presentado con las necesidades y propuesta académica del área.
- Evaluación del proyecto por el Jurado Calificador integrado por la Dirección Académica del Profesorado, la Dirección del Instituto de Docencia Universitaria y un especialista del área del proyecto

Los criterios de evaluación que toma en cuenta el jurado son los siguientes:

- Se justifica la situación que se desea mejorar.
- Responde a las necesidades y líneas de trabajo de su unidad.

- Los objetivos del proyecto buscan mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Los objetivos planteados son coherentes y viables.
- Los resultados propuestos repercutirán en la calidad de la docencia y el aprendizaje de los alumnos.
- Existe coherencia entre las actividades propuestas, los objetivos, los resultados esperados y las líneas de apoyo que abarca el proyecto.

- Publicación de resultados. La selección de los proyectos ganadores se realizará sobre la base del puntaje final asignado a cada proyecto.

e) Fases para la ejecución de los proyectos

La ejecución de los proyectos seleccionados se desarrolla en tres fases:

Fase1: Diseño y planificación de la innovación en la docencia universitaria (máximo un semestre académico)

Fase 2: Aplicación y desarrollo de la innovación en la docencia universitaria (uno o dos semestres académicos)

Fase 3: Evaluación y sistematización de la innovación en la docencia universitaria para su publicación (máximo un semestre académico)

Coincidimos con (García y Gros, 2013, p. 39) cuando afirman que "La innovación requiere siempre de un proceso de sistematización una vez superada la fase de experimentación y pilotaje inicial. La adopción generalizada de una innovación implica que la organización formalice la transferencia y encaje en su estructura los nuevos productos o recursos, realizando las adaptaciones necesarias".

Los resultados esperados al finalizar estas tres fases son la sistematización de la experiencia de innovación en la docencia universitaria realizada, un informe de aplicación con evidencias que respalden la innovación realizada, y

una publicación o una presentación de la experiencia en foros académicos de docencia universitaria.

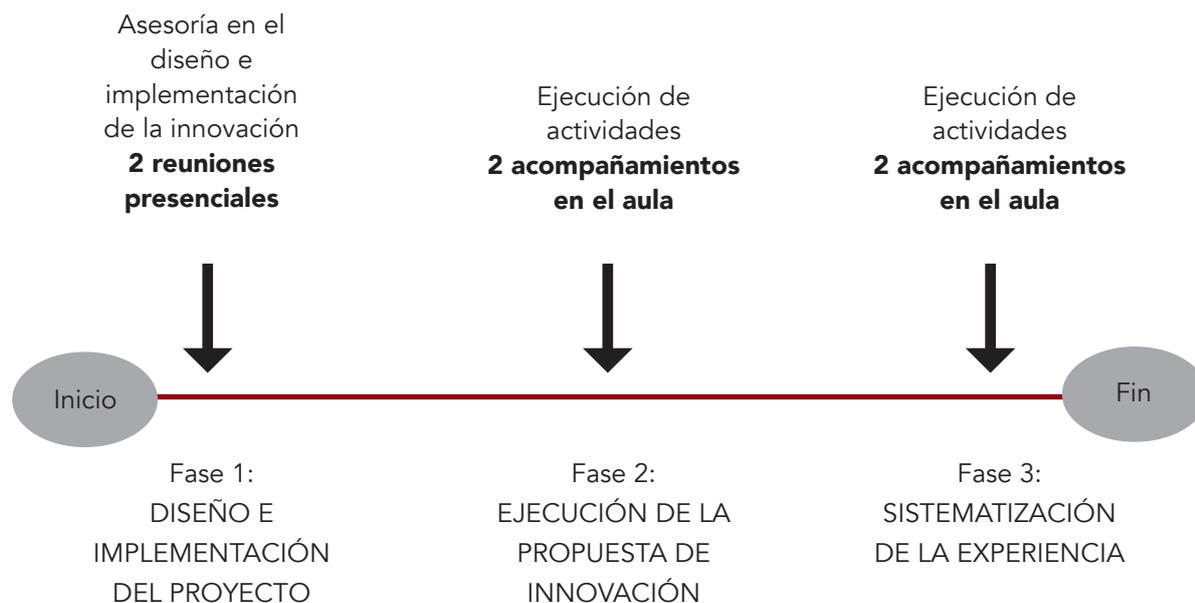
f) Acompañamiento para el desarrollo de los proyectos

Los profesores ganadores del Fondo Concursable para la Innovación en la Docencia Universitaria cuentan a lo largo del desarrollo de su proyecto con acompañamiento pedagógico y tecnológico. El acompañamiento está a cargo de especialistas de la Dirección Académica del Profesorado y del Instituto de Docencia Universitaria.

Entendemos el acompañamiento como el conjunto de acciones de seguimiento sistemático empleado para apoyar el desarrollo académico de los proyectos y comprobar su efectividad y eficiencia. La persona que realiza la labor de acompañamiento tiene conocimientos pedagógicos y tecnológicos que permiten orientar al profesor innovador durante el proceso para identificar logros y dificultades, así como para brindar recomendaciones o sugerir cambios que optimicen los resultados.

- Buena parte de la labor docente se desarrollará
- con anterioridad a la actividad del estudiante y
- también a partir de dicha actividad. Esto quiere
- decir que la monitorización y la evaluación deben
- incorporarse como un espacio de monitorización
- constante que permita retroalimentar y revisar
- el diseño de la situación formativa a partir
- de la experiencia real de aprendizaje de los
- estudiantes (García y Gros, 2013, p. 33).

La labor de acompañamiento se realiza mediante la observación, el análisis y las sugerencias de ajustes pedagógicos a través de reuniones presenciales, acompañamiento en aula y comunicación electrónica. Asimismo los acompañantes facilitan los nexos entre el profesor y las diferentes unidades de apoyo de la universidad, con las cuales es necesario coordinar para llevar a cabo la innovación.



El acompañamiento se realiza durante las tres fases del proyecto de innovación, con un mínimo de dos reuniones en cada fase, como se detalla en el siguiente gráfico:

g) Resultados preliminares y sugerencias

En la primera convocatoria del Fondo Concursable para la Docencia Universitaria 2014 se presentaron 53 profesores con 37 proyectos de innovación. Fueron seleccionados como ganadores 22 proyectos, correspondientes a 35 profesores de 10 departamentos (de un total de 15), y 23 cursos de 11 facultades o escuelas (de un total de 14).

Todos los proyectos ganadores han desarrollado las tres etapas previstas y el 70% de los profesores ha entregado su informe de sistematización, que será la base para posteriores publicaciones y presentaciones en eventos nacionales e internacionales sobre docencia.

Tanto al inicio como al final de la experiencia se realizó sendas entrevistas a 15 profesores innovadores, a partir de la cual presentamos los siguientes resultados preliminares de la primera versión del Fondo Concursable:

- Se observa un cambio en el enfoque de la innovación, ya que las expectativas iniciales de los profesores fueron más locales, centradas en los logros de aprendizaje de su propia asignatura, mientras que al

final de la experiencia reconocieron cambios en el proceso del alumno y en las condiciones necesarias para su aprendizaje. Los docentes reconocieron el valor de su experiencia y la posibilidad de compartirla con sus colegas y extenderla a otras universidades locales.

- Los profesores reconocen que el cambio más destacado en sus estudiantes es la mejora del proceso de aprendizaje (58%), con énfasis en el aprendizaje más participativo y colaborativo (33%), así como en la mayor motivación de los estudiantes en las clases (25%). El principal cambio en el curso también consiste en la mejora del proceso de enseñanza y aprendizaje (42%).

• Nosotros también hemos cambiado en ese sentido: ahora es más dinámico, con clases más cortas. Combinamos con la práctica lo que siempre habíamos querido hacer, pero que no nos resultaba. Ahora sí nos está resultando. Lo otro es el tema de colaboración, de crítica entre ellos. Antes sí la teníamos, la participación era buena, pero ahora va más en serio. (Aprendizaje más participativo).

• Que los chicos se preocuparan por los otros, porque anteriormente en los otros cursos, cada uno iba con su proyecto, y todo lo que decían los demás no era relevante para ellos (...). Ha habido un proceso con una dinámica más colaborativa;

• me parece que está en construcción. Pueden
• tener la información de sus compañeros a la
• mano y eso los nutre a ellos también. Porque
• están aprendiendo con esta nueva metodología.
• (Aprendizaje más colaborativo).

• Yo creo que la motivación me ha ayudado
• bastante para que mis estudiantes no se
• sientan aburridos, porque podíamos reflexionar,
• discutir, aplicar. (Mayor motivación).

- El 23% reconoce que hay mayores y mejores logros en el aprendizaje de los estudiantes vinculados al curso.

• Por ejemplo, en este semestre, la calidad de
• las entregas ha ido mejorando. Siempre nos
• programamos para la entrega parcial llegar
• hasta la hipótesis y las variables; en la última
• que tuvimos, hemos notado que hay mejor
• calidad en las hipótesis y en identificación de
• variables. No van a estar perfectas (...) pero hay
• una mejor calidad, un mejor entendimiento de
• lo que se refiere a eso.

- Otros cambios significativos en el curso son la mejora en la organización y planificación del mismo (21%), así como la maximización del uso del tiempo y la organización del trabajo (17%).

• Como dicen, hay que planificar bien. Hicimos una
• planificación, se diseñó todo; o sea, se explicó
• detalladamente, se les dio como un guión, pero
• ellos tenían una pauta, de modo que sabían lo
• que tenían que hacer. (...) La planificación es
• importante, como dicen, y eso fue lo que hicimos
• bastante. En clase íbamos a poner, digamos, en
• práctica lo que habían visto en el video.

- Algunos profesores señalan como logro de la innovación haber respondido a las características y necesidades de los estudiantes (12%).

• Yo creo que lo más importante de la experiencia
• es, primero, descubrir cómo estos muchachos
• manejan el conocimiento y el aprendizaje. Me
• parece que esta es una intuición que teníamos
• desde el principio, que la mejor manera de
• enseñarles lo que queríamos enseñarles era
• que ellos encontrarán por sus propios caminos
• las preguntas a las que queríamos que llegaran.
• (...) Encontrar una forma de comunicarte con
• estudiantes que pertenecen a una generación
• radicalmente distinta a la tuya en la manera de
• pensar, en la manera de concentrarse; el hecho
• de que tienen que hacer varias cosas al mismo
• tiempo, que tienen que estar interactuando
• todo el tiempo... encontrar una fórmula para
• que la comunicación con personas que piensan
• así se haga más fluida y más productiva; eso
• me parece que se está logrando, sí.

- Los profesores reconocen un cambio en su rol docente. Se identifican más como facilitadores (50%), con una relación más horizontal (16%) y con mayor capacidad de utilizar la tecnología (17%).
- En general, la experiencia de innovación es valorada positivamente por todos los profesores entrevistados.
- Las principales dificultades se han centrado en utilizar la tecnología, en el tiempo invertido y en la organización para llevar a cabo la innovación.
- Resaltan como aspectos positivos el apoyo institucional y especialmente el del acompañante en los aspectos tecnológicos y pedagógicos, necesarios para el diseño e implementación de la innovación.
- Un logro destacado es el descubrimiento del valor de las TIC para los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Consideramos que convocar a los profesores para proponer y diseñar experiencias innovadoras desde sus particulares necesidades y problemas es una alternativa válida para involucrar directamente a los docentes en el desarrollo de nuevas maneras de enseñar y aprender que resulten más motivadoras, participativas y auténticas.

Para poder valorar de una manera más sistemática el impacto de las innovaciones, tanto en el curso como en las unidades académicas, recomendamos lo siguiente:

- Recoger información de manera sistemática al inicio sobre la finalidad de la innovación y los cambios que se espera lograr, que permita identificar una línea base y compararla con los resultados finales
- Brindar a los profesores mayor información y asesoría sobre los fundamentos teóricos y metodológicos sobre el tipo de innovación que desean desarrollar
- Incluir una evaluación final en la que participen los docentes y sobre todo los estudiantes como usuarios de la innovación
- Planificar con mayor precisión los cambios en la metodología y en los resultados de aprendizaje de los estudiantes, y prever la recolección de evidencias que den cuenta de estos cambios
- Generar espacios de reflexión sobre las experiencias desarrolladas como procesos flexibles, mediante la autoevaluación y la mejora continua de la labor docente
- Garantizar la sistematización de las experiencias y promover actividades de difusión internas y externas, para transferir y ampliar su impacto
- Reconocer el esfuerzo y premiar los resultados positivos de las experiencias innovadoras



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AUSTIN, A.

2012 "Challenges and visions for higher education in a complex world: commentary on Barnett and Barrie". *Higher Education Research & Development*, 31-1, pp. 57-64.

BARNETT, R.

2001 *Los límites de la competencia. El conocimiento, la educación superior y la sociedad*. Barcelona: Gedisa.

BREW, A. y BOUD, D.

2005 "Teaching and research: establishing the vital link with learning". *Higher education*, 29-3, pp. 261-273.

DE MIGUEL DÍAZ, M. (coord.)

2006 *Metodologías de enseñanza y aprendizaje para el desarrollo de competencias. Orientaciones para el profesorado universitario ante el espacio europeo de educación superior*. Madrid: Alianza.

GEWERC, A. (coord.)

2014 *Conocimiento, tecnologías y enseñanza*. Barcelona: Grao.

KÖNINGS, K; BRAND-GRUWEL, S y VAN MERRIËNBOER, J.C.

2006 "Teachers' perspectives on innovations: Implications for educational design". Teaching and Teacher Education. Volume 23, Issue 6, August 2007, pp. 985–997. Recuperado de: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X0600103X>

LARREA, J.

2006 El desafío de la innovación. Barcelona: UOC.

MONEREO, C. y POZO, J. I.

2003 La universidad ante la nueva cultura educativa: enseñar y aprender para la autonomía. Barcelona: ICE-UAB/Síntesis.

MONTERO, L.

2014 "Convivir con los cambios. Ser profesor y profesora en la universidad en tiempos convulsos". En Gewerc. A (coord.), 2014. Conocimiento, tecnologías y enseñanza: políticas y prácticas universitarias, pp. 53-68. Barcelona: Grao.

POZO, J. I. y PÉREZ ECHEVERRÍA, M. D.

2009 Psicología del aprendizaje universitario: la formación en competencias. Madrid: Morata.

SIEMENS, G.

2003 Innovation. The Challenge of Continual Newness. Elearn space. Everything e-learning. Recuperado de: <http://www.elearnspace.org/Articles/innovation.htm>

ZABALZA, M.

2002 La enseñanza universitaria: el escenario y sus protagonistas. Madrid: Narcea.

ZABALZA, M.

2013 "Innovación en la enseñanza universitaria". Contextos educativos. Revista de Educación, 0(6), pp. 113-136. Recuperado de: <https://publicaciones.unirioja.es/ojs/index.php/contextos/article/view/5311>