



## PROPUESTA DE DESARROLLO PROFESIONAL DE LAS DOCENTES UNIVERSITARIAS A PARTIR DE SUS NECESIDADES DE FORMACIÓN

Ana M. Figueroa Espínola<sup>1</sup>

### RESUMEN:

*El presente trabajo da cuenta de una investigación realizada con 14 docentes del Departamento de Educación Diferencial de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación (UMCE), durante los años 2002-2003, como parte de mi tesis doctoral<sup>2</sup>. Este trabajo intenta responder al problema de cómo elaborar propuestas de desarrollo profesional que compatibilicen tanto las necesidades sentidas por los docentes con las necesidades institucionales. Los objetivos de este estudio fueron identificar, analizar y categorizar las necesidades de formación de las docentes, así como también describir las necesidades de formación de la institución para llegar finalmente a sistematizar los datos obtenidos y elaborar algunas propuestas de desarrollo profesional que contemplen tanto las necesidades de formación de las profesoras como las de la institución. Todo lo anterior, en el marco de las tendencias actuales, vinculadas a la formación y desarrollo profesional del profesorado a nivel mundial. Se espera que los resultados de esta investigación sean de utilidad y enriquecimiento para las docentes del Departamento de Educación Diferencial de la UMCE y para otros docentes que se desempeñan en el ámbito universitario.*

**Palabras claves:** Educación, investigación, UMCE, Chile.

### ABSTRACT:

*PROPOSAL FOR UNIVERSITY PROFESSORS' DEVELOPMENT STARTING FROM THEIR TRAINING NEEDS*

*The following work displays a research done with fourteen professors of the Education for The Handicap Department of the Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación (UMCE), during the years 2002-2003. This work tries to answer; the dilemma of building proposals for professional development that become compatible, on the one hand teachers' needs and on the other institutional needs. The objectives of this study were to identify, analyze and categorize the needs of the teacher training formation as well as to describe the institutional formation needs to finally systemize the obtained facts and build some proposals of professional development that may contemplate both teacher training needs and those of the institution. All of the above, within the frames of present tendencies, joined to the teacher training professional development at international level. This investigation results are hoped to be useful and that it may enrich professors of the Education for the Handicap Department of UMCE and for other professors that work within higher education.*

**Key words:** Education, investigation, UMCE, Chile.

## INTRODUCCIÓN

**E**n esta investigación ha sido de vital importancia el realizar el análisis colaborativo de necesidades, ya que partimos de una concepción del desarrollo profesional en la que se considera al docente como un agente activo de su propio perfeccionamiento y que es capaz de proponer acciones que obedezcan tanto a sus necesidades sentidas como también a aquellas que surgen de la propia institución. Para poder recoger las experiencias, vivencias

<sup>1</sup> Figueroa Espínola, Ana María. Departamento de Educación Diferencial. Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación. Santiago, Chile.

<sup>2</sup> Tesis doctoral titulada "Propuesta de desarrollo profesional de los docentes universitario. Un estudio de casos". Universidad de Barcelona. (2004).

y concepciones de las profesoras se utilizaron entrevistas autobiográficas y posteriormente se realizaron dos sesiones de análisis colaborativo de necesidades.

## FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

Si revisamos la situación actual del profesorado universitario en Europa veremos que en la actualidad existe bastante inquietud por optimizar su formación y hacerla específica al ámbito universitario. Esto se puede constatar en las sugerencias que se desprenden de los informes más recientes como lo son el reporte Dearing (1997), el informe Attali (1996) y el Bricall (2000).

También en América Latina desde el año 1999 aproximadamente, se ha evidenciado una preocupación creciente por la formación del docente universitario. No obstante, a pesar de las experiencias que se registran en México, Argentina, Ecuador, Colombia, Perú y Chile, éstas parecen ser ofertas que se plantean desde las propias instituciones, olvidando a mi juicio a los protagonistas, es decir a los profesores. Digo que se olvidan porque los cursos que se ofertan ya sea como Postítulo o Master en docencia universitaria presentan una malla curricular en que aparentemente no se consideran las necesidades de formación de los docentes, esto porque no existen evidencias escritas de que se haya realizado un análisis colaborativo de necesidades, sino que más bien da la impresión de que se trataría de responder a las necesidades que presentan las instituciones de Educación Superior.

Los estudios realizados en estos últimos años en la UMCE en cuanto al profesorado, han estado más orientados a evaluar la actuación docente y los planes y programas de las Licenciaturas. No se registran experiencias relacionadas con el desarrollo profesional.

La pertinencia de este estudio aparece cuando nos detenemos en el Plan Estratégico de la UMCE en el cual se destaca que es necesario consolidar un plan sostenido de formación de académicos jóvenes asegurando la proyección futura de la universidad. Y también, al revisar en detalle las debilidades que presenta la institución entre las cuales destacan:

- “La carencia de una política adecuada de reemplazo del cuerpo académico.
- La falta de académicos con competencia en el uso de recursos informáticos.
- La falta de articulación entre la docencia de postgrado y la investigación educativa.
- La escasez de académicos calificados para acometer tareas de investigación.” (Plan Estratégico 2000-2005. UMCE).

Lo anterior nos hace pensar en que la formación que requerirían los docentes de la UMCE debería centrarse en el manejo de recursos informáticos y en formarse como investigadores. Pero esto a su vez nos obliga a preguntarnos si efectivamente éstas serán las necesidades sentidas de los docentes de esta institución.

De tal manera que el problema que planteamos en esta tesis es cómo elaborar propuestas de desarrollo profesional para los docentes del Departamento de Educación Diferencial que contemplen tanto las necesidades sentidas por los docentes como también las necesidades institucionales.

Los objetivos del trabajo fueron:

- Identificar las necesidades de formación de los docentes del Departamento de Educación Diferencial de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación.
- Analizar y categorizar las necesidades de formación de los docentes del Departamento de Educación Diferencial de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación.
- Describir las necesidades de formación de la Institución.
- Interpretar los resultados, obtener reflexiones y conclusiones que ayuden a la mejora profesional.
- Realizar propuestas de Desarrollo Profesional de los docentes del Departamento de Educación Diferencial de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación que compatibilicen las necesidades de los docentes con las de la Institución.

*En cuanto al desarrollo profesional en esta investigación “asumimos que al hablar de desarrollo profesional nos referiremos a un proceso voluntario que parte de las necesidades sentidas, en el que es de vital importancia que sea el propio docente quien participe de la planificación de sus actividades formativas. El desarrollo profesional requiere tanto de instancias individuales como grupales e incorpora todas las funciones propias de la vida del académico (docencia, investigación, gestión y extensión). Entendemos también que este proceso parte con la formación de pregrado y acaba con la muerte del individuo”.* (Figueroa, A. 2004: 103).

Con respecto a las necesidades de formación nos inclinamos a entender la necesidad vista como un problema que puede ser resuelto colaborativamente y en este contexto son tan importantes las necesidades democráticas como las prescriptivas.

La gran interrogante que nos surge en este punto es ¿por qué nos interesa el análisis de necesidades?

Realizar el análisis de necesidades conlleva una serie de ventajas entre las cuales destacan:

- Facilita el compromiso de todos los implicados en el proceso.
- Genera el apoyo institucional.
- Involucra a todas las fuentes antes de ejecutar cualquier solución.
- Implica ahorro económico porque ayuda a utilizar correctamente los recursos, a través de una gestión más eficaz.
- Reconoce otras formas de abordar los problemas.
- Ofrece a las personas encargas de tomar decisiones, alternativas basadas en datos reales y no en imposiciones.
- Permite orientar los esfuerzos hacia las prioridades.

“El análisis de necesidades es un estudio sistemático de un problema, que se realiza incorporando información y opiniones de diversas fuentes, para tomar decisiones sobre lo que hay que hacer a continuación”. (Pérez Campanero, 1994: 25)

Como características centrales del análisis de necesidades podemos mencionar:

- Es un estudio sistemático antes de intervenir.
- Es un esfuerzo sistemático para identificar y comprender el problema.
- Es un análisis de discrepancias entre ¿dónde estamos actualmente? Y ¿dónde deberíamos estar?
- Es provisional, nunca es definitivo y completo.

Proporciona datos importantes para la generación de soluciones y toma de decisiones.

Siguiendo con la interrogante de ¿por qué nos interesa el análisis de necesidades? Desde mi particular experiencia la respuesta se da en dos grandes focos:

- 1) A nivel de personas.
- 2) A nivel institucional.

A nivel de personas se relaciona con el hecho de que en la institución en que he trabajado durante 14 años se han ofrecido numerosos seminarios, cursos de reciclaje, actualización, talleres, etc.

Todo ello enfocado a mejorar la formación del profesorado universitario. No obstante, a mi juicio, los resultados de esta formación no siempre han sido todo lo óptimo que se desea tanto para la institución como para los propios profesores; y al parecer, la clave estaría en que no se ha realizado la fase de detección de necesidades y lo que se ha ofertado ha respondido más bien a las exigencias del sistema.

A nivel institucional el análisis de necesidades, interesa porque se vincula directamente con los procesos de planificación. En este sentido *"las necesidades constituyen la base justificativa de las metas y objetivos de los programas de formación; la determinación de ambos a partir de aquellas constituye una tarea para técnicos especializados en planificación de programas, conocedores a la vez del ámbito a que se refieren las necesidades, o bien formando parte de equipos con esos conocedores"* (Sarramona, J; Vázquez, G; y Ucar, X. en Gairín, 1995:91).

Con respecto a la relación que se da entre el desarrollo profesional y el desarrollo de la profesionalidad de los profesores, ésta nos muestra la necesidad de situar el desarrollo profesional con las condiciones de trabajo de los profesores. A su vez hace referencia a la importancia de conectar el desarrollo profesional con las teorías sobre el cambio, y el aprendizaje adulto. También nos hace visualizar con mayor claridad el valor que tiene para el proceso de desarrollo profesional considerar los factores que en él intervienen: Estos factores según Marcelo; C. (1999) son:

- La política educativa.
- El marco curricular.
- La cultura educativa de la institución.
- Los profesores tanto de manera individual como colectivo.

El factor que determinaría los procesos de desarrollo profesional es la política educativa, que se concretiza en el currículum, la organización y el funcionamiento de una institución educativa. En este sentido se hace evidente que es la administración educativa la que determina las "*prioridades de formación*".

Por otra parte, la política educativa también incluye aspectos referidos a los docentes como profesionales; nos referimos a los salarios, incentivos, autonomía, control, rendimiento, etc. Estos factores inciden en el desarrollo profesional en la medida que operan como motivación u obstáculo respecto al compromiso profesional. Sin duda, la elección de políticas de incentivo extrínsecos (incrementos salariales por horas de formación) frente a los incentivos intrínsecos (cambios de roles profesionales, tiempo, autonomía, etc.) también inciden en los docentes a la hora de implicarse o no en actividades formativas. A lo anterior se suman las condiciones de formación, es decir si esta es voluntaria u obligatoria.

El marco curricular es el que introduce nuevas exigencias a los docentes, ya que establece ciertas normas y principios de procedimientos didácticos (planificación, métodos, contenidos, evaluación). De tal forma que también este marco curricular contribuye a configurar cuáles son las necesidades formativas de los profesores. También los procesos de desarrollo profesional están influidos por la estructura organizativa de las instituciones y por la cultura organizativa del centro.

Un último factor a considerar tan importante y decisivo como los ya mencionados se refiere a que los procesos de desarrollo profesional vienen también influenciados por los propios profesores tanto como individuos como de manera colectiva. Los profesores en el plano individual, suelen presentar necesidades formativas que se relacionan con el momento del desarrollo cognitivo, moral y personal que se encuentran. De manera colectiva pueden presentar necesidades formativas como departamento o como área específica de conocimiento.

Vemos de manera general cómo el desarrollo profesional está condicionado por una serie de factores todos importantes de considerar a la hora de realizar propuestas de desarrollo profesional.

## **DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN**

El estudio corresponde a una investigación cualitativa en la cual se utilizó el Método de Estudio de Casos y lo que constituyó el caso fue el Departamento de Educación Diferencial de la UMCE. Para esta investigación se consideraron las siguientes fuentes:

- Documentos técnicos y administrativos entre los que podemos destacar: el Reglamento del Académico, los Estatutos de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, el Plan Estratégico de la Universidad y los Planes y Programas de la Carrera de Educación Diferencial. También se considerará la LOGSE y algunos documentos en que se narra la historia de la institución y del Departamento de Educación Diferencial. De éstos mismos documentos se extraerán objetivos y evidencias legales sobre la formación y desarrollo profesional de los docentes.
- Los profesores del Departamento de Educación Diferencial. El cuerpo académico lo componen 54 docentes. De éstos, 15 corresponden a la planta, es decir, que son contratos fijos y cubren o 22 horas o 44 horas. 27 de los docentes están a contrata a que

significa que su contrato se renueva año a año dependiendo de las necesidades del Departamento y 12 tienen un contrato a honorarios, esto implica que se contratan sólo por un determinado número de horas de docencia en aula.

Los instrumentos de recogida de información fueron autobiografías profesionales y entrevistas en profundidad. Inicialmente se solicitaron autobiografías profesionales y a partir de la información en ellas obtenidas se elaborará un guión de entrevista en profundidad. En un primer momento se solicita a los 14 docentes que participan en el estudio que realicen una autobiografía profesional.

En esta investigación las Entrevistas en Profundidad se realizaron con el propósito de ahondar y precisar en algunos aspectos del desarrollo profesional de cada uno de los docentes que participan en el estudio. Se realizaron 13 entrevistas.

Posteriormente, como uno de los objetivos era analizar las necesidades de formación de los docentes del Departamento de Educación Diferencial de la UMCE se realizaron dos sesiones con los profesores para realizar el análisis colaborativo de necesidades. En estas sesiones participaron 10 docentes del grupo total de estudio.

El acceso al escenario se hizo estableciendo contactos telefónicos y vía e-mail con la Directora del Departamento, así como también se establecieron los mismos contactos con cada coordinadora de especialidad. Se les envió copia del Proyecto aprobado por el tutor de tesis. Esta etapa de la investigación fue una de las más difíciles pues no se contó con la cooperación de las autoridades Departamentales de la época en las ocasiones que se les solicitó socializar el proyecto a nivel de Departamento. Esto se vio agravado por la distancia física que existía entre la investigadora y los profesores del Departamento.

Posteriormente se envió una carta personal (vía e-mail) a cada docente del Departamento invitándole a participar e informándole del sentido de la investigación. La investigación se pudo realizar por el interés que mostraron los docentes al responder positivamente a mis peticiones.

Inicialmente se solicitó una autobiografía profesional para lo cual se envió una carta explicando el sentido y finalidad de la autobiografía y al mismo tiempo se les ofreció una pauta de apoyo a través de un biograma. Cabe señalar que la información que se obtuvo en las autobiografías fue muy escueta y más bien se asemejaba a un cronograma de episodios críticos en que no se detallaban las vivencias de las docentes, por tal razón se elaboró un guión de entrevista en profundidad. Este guión se diseñó considerando las etapas de la vida que forman parte del desarrollo profesional e intentando orientar los comentarios de las profesoras sobre aquellos incidentes críticos durante su formación.

El contacto con las fuentes personales fue a través de llamadas telefónicas con dos informantes claves y personalizado a través del correo electrónico. Los informantes claves fueron seleccionados por su capacidad de liderazgo, la confianza y afinidad tanto con la investigadora como con los otros profesores que forman parte del grupo de estudio.

Los datos recogidos a través de entrevistas profesionales fueron tratados de manera inductiva. Esto se realizó en dos fases que corresponden más bien a dos momentos diferentes:

- Una primera fase de reducción de datos en la cual realizamos una descomposición inicial de los datos desde una perspectiva EMIC que corresponde a la dimensión descriptiva del análisis en la cual se generan conceptos de primer orden. Esto implica respetar las voces de los docentes y trabajar con un mínimo nivel inferencial. De tal manera codificamos la información que se estimó relevante para los propósitos de la investigación y se creó un primer diccionario con lo dicho por los docentes. En esta fase encontramos 34 categorías.

Una vez realizada la codificación inicial se utilizó el programa ATLAS-TI para facilitar el análisis de las entrevistas.

- Una segunda fase en la cual hemos identificado los temas principales (o núcleos temáticos emergentes). Estos núcleos fueron los siguientes:
  - 1) Ingreso a la carrera.
  - 2) Formación Inicial en la Licenciatura.
  - 3) Inicios Docentes previo al ingreso a la docencia universitaria.
  - 4) Docencia Universitaria.
  - 5) Desarrollo Profesional.

Como uno de los objetivos de esta tesis es analizar y categorizar las necesidades de formación de las profesoras del Departamento de Educación Diferencial de la UMCE, se realizaron dos sesiones de análisis colaborativo de necesidades. Esta información nos permitió triangular los antecedentes que disponemos con respecto a las dificultades que las profesoras han detallado encuentran para su desarrollo profesional y también con las propuestas que han realizado de cómo abordar el desarrollo profesional como Departamento.

Luego de las sesiones de análisis colaborativo de necesidades realizadas con ambos grupos de profesores, se destacan en primer orden necesidades académicas que implican cambios en la gestión institucional y que se refieren a políticas que permitan el desarrollo pleno de las funciones de un docente universitario. También en un mismo nivel aparecen necesidades referidas a la gestión Departamental en cuanto a crear un proyecto común con un buen clima organizacional.

Las conclusiones que deseo destacar de esta investigación son las siguientes:

- Con respecto al **Desarrollo Profesional** puedo sostener que las catorce docentes del Departamento de Educación Diferencial presentan diferencias en cómo conceptualizan el Desarrollo profesional. Esto es a pesar de que en su discurso parecieran referirse a un solo concepto, que proviene de un marco teórico común en que se lo vincula a las tendencias más actuales de lo que debe ser el desarrollo profesional. No obstante, al analizar el contenido y la forma de su discurso vemos que en algunos casos es un concepto homologable al concepto de formación permanente y en otros casos es un concepto más amplio que implica acciones de perfeccionamiento en todos los ámbitos del quehacer docente y que además es una parte de su desarrollo como persona.
- Existe una estrecha relación entre la conceptualización de desarrollo profesional con las acciones que ellas describen como favorables para este. Así, algunas valoran más positivamente ciertas actividades de actualización y cursos de reciclaje y otras valoran más la formación en grupos de estudio e investigación.

- En cuanto a otras funciones desempeñadas por las docentes como asesorías, jefaturas técnicas en colegios y cargos directivos en general. éstas son valoradas positivamente por cuanto han permitido ampliar su mirada con respecto a la educación. También se destaca como importante algunos compañeros de trabajo con quienes se han compartido experiencias pedagógicas y han impulsado ciertas iniciativas de perfeccionamiento.
- Otro punto importante a destacar es el vínculo favorable que existe entre la vida familiar y el desarrollo profesional. Esto por cuanto estas experiencias (el ser madre y esposa) hacen posible disponer de un mayor cúmulo de experiencias que facilitan la relación teoría-práctica.
- Con respecto a cómo abordar el desarrollo profesional como Departamento de Educación Diferencial, las profesoras expresan su deseo y necesidad de generar un proyecto común que tuviese el apoyo de la Dirección del Departamento y en el cual participasen activamente todos los docentes del Departamento.
- Las Dificultades que las profesoras manifiestan tener para su desarrollo profesional se refieren más bien a una falta de coherencia entre lo que existe en los reglamentos y en el Plan Estratégico y la realidad que viven en cuanto a las funciones que se privilegian al interior de la institución. Pareciera ser que no existe una política que favorezca el desempeño de funciones académicas como la investigación, extensión y gestión existiendo una tendencia a privilegiar la docencia.
- En cuanto a las Necesidades de Formación también se puede afirmar que no existe consenso entre las profesoras. Hemos distinguido un grupo que la conceptualiza como carencia y otro con la idea de optimizar la educación.

Lo anterior implica por una parte que el grupo que la conceptualiza como una carencia se estaría refiriendo a la necesidad del tipo prescriptivo; esto significa que existe una distancia entre lo que se sabe y lo que se debería saber. Acá es un experto infalible el que prescribe lo que uno debe saber. Esta concepción está vinculada a la racionalidad técnica, por lo tanto las necesidades de formación se resuelven generalmente recurriendo al modelo de entrenamiento.

Por otra parte, el grupo de docentes que aproximan su conceptualización de necesidad de formación a la idea de optimizar la educación se acercarían más a la idea de necesidades democráticas que hacen referencia a un problema que ha de ser resuelto colaborativamente y al señalar lo colaborativo involucran tanto a los profesores como al gobierno. Por lo tanto, implica acciones colaborativas, y puede acá hablarse de un profesor investigador que resuelve sus propias necesidades en lo que es un enfoque que media entre la teoría y la práctica. Acá el profesor tiene una participación fundamental en el análisis de necesidades y vemos que en este grupo de profesoras han aparecido necesidades sentidas expresadas como demandas.

- Las necesidades sentidas por las docentes que participaron en esta investigación son las siguientes:
  - Necesidad de formarse como investigadoras desde el ingreso a la institución.
  - Necesidad de formarse en investigación acción para poder trabajar desde esta perspectiva desde la formación inicial con los alumnos/as de la Licenciatura.
  - Necesidad de mantener contactos estrechos con otras instituciones nacionales e internacionales.



- Necesidad de aprender recursos informáticos que les permitan obtener información actualizada del quehacer en otros países.
- Necesidad de perfeccionarse en áreas y temas específicos.
- Las necesidades Normativas o institucionales las hemos obtenido del estudio del Plan Estratégico y del Reglamento del Académico y son principalmente contar con un cuerpo Docente capacitado en acometer tareas de investigación y en el manejo de recursos informáticos.
- Puedo afirmar que es posible compatibilizar las necesidades institucionales con las sentidas, lo que se ha concretizado en las Propuestas de Desarrollo Profesional de las docentes del Departamento de Educación Diferencial de la UMCE.
- Concluyo que los instrumentos de recogida de información (autobiografías profesionales y entrevistas en profundidad) han permitido obtener los significados de las vivencias, el cómo se sintieron frente a las situaciones (sueños, esperanzas, frustraciones, alegrías, entre otras), referentes a su formación como docentes considerando diversas etapas de su vida que van desde su vida escolar hasta la etapa actual como docentes universitarias.
- El haber tratado los datos preferentemente de manera inductiva me ha permitido mantenerme siempre vinculada a las voces de las profesoras y respetar su sentir.

## PROPUESTAS

En este apartado haré algunas propuestas que más bien pueden interpretarse como sugerencias institucionales que facilitarían la implementación de las propuestas de desarrollo profesional que han manifestado las docentes que han participado de esta investigación. La sistematización se hará sólo a nivel de Departamento. Las sugerencias son:

- Que a nivel de la institución se respetase el Plan Estratégico y el Reglamento del Académico, pues en estos documentos se expresa claramente que los docentes de esta institución deben cumplir todas las funciones propias de un académico. Lo anterior podría reflejarse en una distribución más equitativa de la carga horaria destinada a la docencia. De tal manera que existiese un tiempo mayor para acometer labores de investigación; así como también para quienes participen en proyectos de extensión.
- Que a nivel de la institución existiese una formación permanente para los profesores que se incorporan a la Universidad en investigación. Lo anterior se podría facilitar si desde su ingreso participan como ayudantes de investigación o colaboradores y además pudiesen realizar algún doctorado ya sea en el país o fuera de él.
- Que el centro de formación fuese principalmente la unidad académica a la cual el profesor pertenece.

Las propuestas para responder a las necesidades sentidas de las docentes y contribuir así a su desarrollo profesional a nivel Departamental son:

### 1) Creación de un proyecto común que cautele:

- El poder establecer vínculos sistemáticos y efectivos entre académicos de la carrera, esto a través del intercambio de experiencias académicas. Esto implicaría el contar con un tiempo real para poder llevar a cabo reuniones de discusión y estudio permanentes. También se pueden incorporar seminarios internos y con visitas de expertos nacionales e internacionales.

- El poder generar espacios para contactarse con la realidad educativa en terreno, esto significaría mantener el contacto permanente con otras Universidades, Institutos de formación profesional, Escuelas, Hospitales, Centros de menores, entre otros. Este vínculo podría realizarse a partir de convenios entre instituciones entre las cuales se puedan compartir proyectos de investigación y acciones de formación y/o capacitación, entre otras.
  - El poder conformar equipos de desarrollo docente para la programación académica. Esto podría beneficiar el trabajo colaborativo y el planificar sesiones de clases más dinámicas y enriquecidas por la experiencia de profesores más experimentados apoyados por la energía y entusiasmo de los noveles.
- 2) La formación en investigación, la cual se puede cautelar por tres vías:
- Una sería la incorporación como colaborador a equipos de investigación en desarrollo.
  - A través de acciones tutoriales de profesores más experimentados que pudiesen dedicar parte de sus horas de docencia a formar a profesores noveles como futuros investigadores.
  - Por acciones de estudio grupales e individuales.
- 3) La formación en recursos informáticos que faciliten el acceso al conocimiento del trabajo afín con otras instituciones y países. Esta acción podría concretizarse implementando seminarios anuales que permitiesen actualizarse permanentemente en el uso de las redes de comunicación a nivel mundial.
- 4) La formación permanente en áreas de interés específico de las docentes, tales como:
- Evaluación Educacional.
  - Investigación Acción.
  - Lectura y Escritura del niño sordo en una educación cultural bilingüe.
  - El Currículo y las Necesidades Múltiples.
  - Lenguaje y Comunicación.

Esta formación en áreas específica se podría concretizar con la asistencia periódica de las docentes a cursos, seminarios y congresos nacionales e internacionales de su particular interés. También al adscribirse a equipos de investigación que respondan a intereses profesionales específicos.

Espero que los resultados de esta investigación contribuyan a la mejora de los docentes del Departamento de Educación Diferencial y sea una experiencia que se pueda replicar en otras Facultades de la Universidad a fin de aportar al desarrollo profesional de todos los que se desempeñan en este ámbito de la educación.

**BIBLIOGRAFÍA**

- Benedito, V.; Ferrer, V y Ferreres, V.** (1995): *La formación universitaria a debate*. Barcelona, Publicaciones Universidad de Barcelona.
- Benedito, V.** (1996): "Formación para la docencia universitaria" en *Formación y desarrollo para la docencia y gestión universitaria*. Barcelona, CEDESC, pp. 95-99.
- Bolívar, A.** (1998): *La investigación biográfico-narrativa en educación*. Granada, Grupo Editorial Universitario.
- Bolívar, A.; Domingo, J. y Fernández, M.** (2001): *La investigación biográfico-narrativa en educación*. Madrid, La Muralla.
- Cano, E.; Medina, J. L.; Cólen, M y Lleixa, T.** (2000): *Las necesidades formativas del profesorado universitario novel para el ejercicio de la función docente*. Comunicación. Congreso internacional "Docencia universitaria e Innovación". Barcelona, Universidad de Barcelona Autónoma y Politécnica.
- Figueroa, Ana M.** (2004): *Propuesta de desarrollo profesional de los docentes universitarios. Un estudio de casos*. Tesis doctoral no publicada. Departamento de Didáctica y Organización Escolar. Universidad de Barcelona.
- Gairín, J.** (1995): *Estudio de las necesidades de formación de los equipos directivos de los centros educativos*. Madrid, Ministerio de Educación y Ciencia.
- Gil Flores, J.** (1994): *Análisis de datos cualitativos. Aplicaciones a la investigación educativa*. Barcelona, PPU.
- Grós, B. y Romaña, T.** (1995): *Ser profesor. Palabras sobre la docencia universitaria*. Barcelona, Publicaciones Universidad de Barcelona.
- Imbernón, F. y Font, A.** (2002): "Análisis de necesidades de formación. Analizar y detectar necesidades para una coherente planificación" en *Gestión de la formación en las organizaciones*. Barcelona, Ariel.
- Marcelo, C.** (1999): *Formación del profesorado para el cambio educativo*. Barcelona, EUB.
- Pérez Campanero, M.** (1994): *Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativa*. Madrid, Narcea.

**DOCUMENTOS**

- Centro Interuniversitario de Desarrollo. Innovación en la Educación Universitaria en América Latina. Modelos y casos. Publicaciones CINDA. Santiago, 1993.
- Cooperación Regional sobre la Formación y Perfeccionamiento de Docentes de Educación Superior en América Latina y el Caribe. Universidad de La Habana, 1989. División de Educación Superior y de Formación del Personal de Educación. UNESCO.
- Documentos Unesco. Enseñanza Superior, 1998.
- Informe Atalli. Francia, 1996.
- Informe Bricall. España, 2000.
- Informe Dearing. Gran Bretaña, 1997.
- La Formación del Personal de la Educación Superior: una misión permanente. Informe UNESCO. París, 1998.
- Plan Estratégico de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación. Santiago, 2000-2005.