

SINTESIS DE LAS MESAS REDONDAS Y DE LOS DEBATES
II SEMINARIO DE RIPROFID CELEBRADO EN LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA
DÍAS 12 Y 13 DE JUNIO DE 2025

SOBRE LAS APORTACIONES

Vamos avanzando y reflexionando sobre la LOSU y el documento: **Recomendaciones Estratégicas para la Formación Docente de Ayudantes Doctores** (“cuadernillo” entregado), elaborado por nuestra Red. Durante el desarrollo de las sesiones se ha hecho patente la necesidad de seguir avanzando y concretando este modelo. Así, con cada una de las intervenciones se han concretado y matizado distintos factores relacionados con el CONTENIDO de la formación docente (profundizar en aspectos psico-pedagógicos y también en la epistemología de la disciplina), su EVALUACIÓN (los posibles momentos y estrategias, los contenidos/competencias objeto de evaluación, etc.), y su METODOLOGÍA (modelo metodológico activo, diseño y experimentación en las aulas, actividades/tareas, posibilidad de observación, etc.). Durante las intervenciones, por tanto, se han abordado los Principios Formativos del “cuadernillo” como respuesta a los tres problemas de la práctica profesional docente (¿qué y para qué enseñar?, ¿cómo enseñar? y ¿qué y cómo evaluar?). Todo ello buscando una **base común (unos mínimos de actuación entre las distintas universidades) que ya iniciamos en el documento mencionado, a partir del primer Seminario.**

Sobre cada uno de los 10 **Principios y Pautas de Acción** originales se profundizó, se concretó y se amplió de la forma que sigue:

- **EL AULA COMO CENTRO**, espacio inicial para comenzar esta “revolución”. Formarse en el aula, **experimentar en el aula**. En este punto se destacó, no solo el aula como objetivo y espacio de aplicación, sino también la importancia del aula física (la importancia de **buscar el clima adecuado del aula** y todo lo que ello implica).
- En la misma dirección, se recordó que la formación docente, para ser efectiva, ha de **HACER PRÁCTICA LA TEORÍA Y AYUDAR A TEORIZAR LA PRÁCTICA**. Todo debe estar integrado. En esta línea, cuidado con priorizar solo los conocimientos pedagógicos. Las actividades formativas deben vincularse también con una revisión epistemológica y didáctica de los contenidos de las disciplinas y con el saber vinculado a la experiencia directa en el aula, cobrando así todo su sentido. **La formación no debe alejar/asustar al docente y debe servir para todas las disciplinas.**
- **GRADUALIDAD Y PROGRESIVIDAD**. Los cambios deben ser “controlados” y, aunque la orientación estratégica sea la ideal y deseable, **la evolución, para ser duradera y progresiva, debe darse paso a paso dentro de lo posible**. Para ello parece claro mantener dos etapas en la formación: una de iniciación (desde el análisis y experimentación de la práctica habitual) y otra de consolidación (completando lo anterior con una base más conceptual). En cualquier caso, **EL PROCESO ES UN CICLO CONTINUO DE MEJORA**: se inicia desde una **reflexión inicial compartida** que será el punto de partida para **diseñar la mejora y experimentarla en el aula, para posteriormente reflexionar/evaluar los resultados, comprender teóricamente el proceso** y volver a diseñar nuevas mejoras...

- **LA EXPERIENCIA ES UNA DE LAS FUNTES DE APRENDIZAJE.** Aprender de la **experiencia**. Se formará al docente de forma similar a como se pretende que sea la formación del docente al estudiante. **El medio es el mensaje**.
- **TRABAJO ENTRE IGUALES. Cooperar, compartir, pertenecer a una comunidad.** Las actividades de formación mejoran cuando se basan en el trabajo entre iguales a través de equipos, redes, comunidades de aprendizaje, etc. A este respecto se coincidió en los beneficios de la **observación por pares**. Así, **sería interesante organizar también la observación entre nosotros y nuestros programas en las distintas universidades**.
- **ACOMPANIAMIENTO EXPERTO.** Se interviene con distintas figuras que pueden favorecer la formación y cuya misión las sitúa en un **equilibrio entre el acompañamiento y la autonomía**: tutor, mediador, dinamizador, ... en cualquier caso, estas figuras deben aportar elementos de “contraste” con las “ideas previas y convencionales” del docente durante el proceso. **Se deberá definir su perfil, sus cualidades, los criterios para su formación, etc.**
- Como respuesta a los tres problemas centrales de la práctica profesional docente, **CONTENIDOS, METODOLOGÍA Y EVALUACIÓN**, se apostará por un **Modelo Docente Alternativo** (más innovador). **En la transición hacia un modelo centrado en el aprendizaje activo del alumnado se buscará abordar de manera integrada y coherente dichos problemas**.



- **LA FORMACIÓN DOCENTE UNIVERSITARIA REQUIERE DE PROCESOS DELIBERATIVOS** que sustenten la toma de decisiones. De ahí que, en el proceso de formación surja la necesidad de reservar momentos centrados en tomar conciencia y mejorar las creencias y teorías implícitas que sustentan la práctica, en la perspectiva de ir construyendo un modelo docente personal riguroso y fundamentado, a partir de **valores, principios y fines que le otorguen identidad, coherencia y capacidad de orientar la práctica**.

- **PROMOVER LA PUBLICACIÓN Y DIFUSIÓN** de las experiencias docentes en forma de artículos, comunicaciones, libros, etc. Estas publicaciones podrán actuar como referencia y contraste que permitirán progresar a otros compañeros. Se coincide en que **resulta absurdo que todos, desde distintos puntos, partamos desde “0” en la formación.** *Asignatura pendiente: Aportar resultados para dar credibilidad.*
- Es necesario vincular la evaluación de los docentes con su formación. Desde un punto de vista ideal, en un primer momento debería ser la **FORMACIÓN Y LA EXPERIENCIA EN INNOVACIÓN** (como experimentación transformadora en el aula) y en un segundo momento la **EVALUACIÓN**. No tiene sentido evaluar competencias en las que el profesorado no ha sido formado, *de ahí la importancia para el futuro de un programa de formación institucional.* La evaluación, la formación y la innovación docente deben articularse y es conveniente que se integren en un **PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO DOCENTE.**

Asimismo, se incorporaron otros principios a considerar junto a las recomendaciones iniciales:

- No olvidar el carácter de “servicio” de la universidad y por tanto del docente. Se destaca la **responsabilidad social de nuestras acciones.**
- Necesidad de **considerar el contexto actual de la enseñanza y el aprendizaje en la universidad.** Nuevos escenarios que modifican contextos anteriores e influyen en la comunicación didáctica: mayor burocracia en las gestiones, más población universitaria, mayor banalización del conocimiento, mayor necesidad de inclusión, más tecnologías digitales, aparición de IA, entre otros...
- Utilidad de incorporar “reconocimientos” hacia las buenas actuaciones docentes. *Considerar la dimensión emocional* también en la formación. *No olvidar el factor humano.*
- Apoyados en la frase: “**no es mejor docente el que más sabe sino aquel que consigue promover un aprendizaje de calidad a partir de lo que sabe**”, se coincide en la necesidad de la **empatía** como cualidad imprescindible para conectar y motivar a otros docentes. Se abren nuevos debates sobre: ¿establecer filtros para seleccionar a los formadores?, ¿cuáles serían los conocimientos previos necesarios?, ¿considerar resultados de evaluación/encuestas previas?, ... *Revisar el perfil deseable de los formadores.*

SOBRE LA RED

Se fijan los siguientes **objetivos deseables** hasta el III Seminario:

- **Creación y puesta en marcha de una WEB** donde:
 - Crear, compartir y difundir un repositorio de buenas prácticas, de materiales formativos, de publicaciones de interés...
 - Que incluya enlaces a los distintos programas de formación.
 - Abrir un foro de debate.
- **Continuar la búsqueda de financiación para la Red.** Proyectos.
- **Solicitar reunión con la Dirección General de Universidades.**
 - Financiación
 - Líneas estratégicas (papel del Ministerio en el fomento de los planes de formación e innovación docente)
- **Para la formación de los formadores:** Micro-credencial universitaria.
- **Elaborar cuadernillos formativos** muy sencillos sobre diferentes aspectos de la formación docente (Ej: ¿Cómo elaborar un mapa de contenidos y preguntas claves; ¿Cómo diagnosticar los modelos iniciales de los estudiantes?, etc.).
- **Promover estancias de formadores docentes en otras universidades**
- **Guía sobre el modelo docente de referencia** centrado en el aprendizaje activo del alumnado, en el contexto presente y futuro.
- **El Equipo de Coordinación** queda constituido por las siguientes personas voluntarias: Diego Aguilar y Carlos Morón (U. de Málaga), María Esther Rodríguez (U. de Las Palmas de Gran Canaria); Sara Buils (U. Jaume I), Gonzalo Águila (U. de Granada), Sandra Gómez-del-Pulgar (U. de Salamanca), Sonia Seijas (U. de La Coruña) y Rafael Porlán y Ángel F. Villarejo (U. de Sevilla). Se recuerda que, **el Equipo de Coordinación está siempre abierto a la incorporación voluntaria de cualquier otra persona de la Red. Así, se anima a los asistentes que aún no lo estén, a incorporarse a la Red** enviando los siguientes datos por email a rporlan@us.es:
 - Nombre completo,
 - Universidad,
 - Programa, institución o investigación vinculada a la formación e innovación docente en la que participa y papel que tiene
 - Correo electrónico y móvil
- **Respecto al próximo seminario**, Sonia Seijas (U. de La Coruña) se compromete a intentar organizar el III Seminario.

Begoña Blandón G.

¡Nos vemos en próximo Seminario!