Universidad Autónoma "Benito Juárez" de Oaxaca
Escuela de Cultura Física y Deporte
Licenciatura en Entrenamiento Deportivo

PROGRAMA DE FORMACIÓN DOCENTE

2107

Aprobado por el Honorable Consejo Técnico de la Licenciatura en Entrenamiento Deportivo de la Escuela de Cultura Física y Deporte el 01 de septiembre de 2017.

Directorio IES

Dr. Eduardo Carlos Bautista Martínez
Rector

M. E. Leticia Eugenia Mendoza Toro
Secretaria General

Dr. Aristeo Segura Salvador
Secretario de Planeación

Arq. Javier Martínez Marín
Secretario Académico

Dr. Taurino Amílcar Sosa Velasco
Secretario Administrativo

C.P. Verónica Jiménez Ochoa
Secretaria de Finanzas

C.P. Hilarino Aragón Matías
Contralor General

Mtro. Néstor Montes García
Secretario de Vinculación

Mtro. Enrique Mayoral Guzmán
Secretario Técnico

Lic. Héctor López Sánchez
Abogado General

Directorio de la Unidad Académica

L.D. Luis Abel Solano Santiago

Director de la ECFD

Mtro. Adolfo Demetrio Gómez Hernández

Coordinador Académica de la LED

L.C.E. Paulette Adriana López Cruz

Coordinadora de Planeación

L.D. Angélica Almaraz Núñez

Coordinadora de Vinculación

L.C.E. Ana María Antonio Chávez

Coordinadora de Titulación

L.C.E. Carolina Robles Muñoz

Coordinadora de Educación Continua

L.E.D. Carlos Alberto Navarro Tomás
Coordinador de Deportes y Activación Física

L.D. Mauricio Mesinas

Coordinador Administrativo

Directorio del H. Consejo Técnico 2016-2017

Lic. Luis Abel Solano Santiago
PRESIDENTE
Mtro. Adolfo Demetrio Gómez Hernández
SECRETARIO

CONSEJEROS TÉCNICOS PROFESORES	CONSEJEROS TÉCNICOS ESTUDIANTES
Ing. Carlos Cuevas Contreras.	Edwin Ricardo López Cruz.
Consejero Maestro Propietario de 1° y 2° Semestre.	**Consejero Técnico Propietario de 1° y 2° Semestre.**
M.C. Emanuel de Jesús Cortes Santiago.	Cristian Santiago Rojas.
Consejero Maestro Suplente de 1° y 2° Semestre.	**Consejero Técnico Suplente de 1° y 2° Semestre.**
L.E.D. Manuel Mendoza Santos.	Julio Abimael Coronado Tinoco.
Consejero Maestro Propietario de 3° y 4° Semestre.	**Consejero Técnico Propietario de 3° y 4° Semestre.**
M.C. Eder Antonio Cuevas Franco	Nayelly Jazmín Bernal Díaz.
Consejero Maestro Suplente de 3° y 4° Semestre.	**Consejera Técnica Suplente de 3° y 4° Semestre.**
Mtro. Adolfo Demetrio Gómez Hernández.	Abril Estefanía Calvillo Flores.
Consejero Maestro Propietario de 5° y 6° Semestre.	**Consejera Técnica Propietaria de 5° y 6° Semestre.**
L.E.LE. Sergio Ramírez Matus.	Maricela Hernández Díaz.
Consejero Maestro Suplente de 5° y 6° Semestre.	**Consejera Técnica Suplente de 5° y 6° Semestre.**
L.E.F. Wilfrido Santiago Lagunas	Getsemaní Cruz Hernández.
Consejero Maestro Propietario de 7° y 8° Semestre.	**Consejero Técnico Propietario del 7° y 8° Semestre.**
Mtro. Carlos Cesar Hernández Castro.	Cristian Sánchez Torales.
Consejero Maestro Suplente de 7° y 8° Semestre.	**Consejero Técnico Suplente del 7° y 8° Semestre.**

Índice

Directorio de la Unidad Académica 4
Directorio del H. Consejo Técnico 5
Presentación 7
I. Fundamentación 8
1.1. Antecedentes 8
1.2. Marco Normativo 9
1.3. Marco Conceptual 12
II. Propósitos 14
2.1. General 14
2.2. Específicos 14
III. Ejes, metas y acciones 15
IV. Seguimiento y evaluación 17
4.1. Seguimiento 17
4.2. Evaluación 17
V. Fuentes de consulta 19
Anexos 20
Anexo 1. Ficha para detectar necesidades de capacitación 20
Anexo 2. Registro de Asistencia 21
Anexo 3. Registro de entrega de constancias o diplomas 22
Anexo 4. Cuestionario de evaluación de Actos Académicos 23

Presentación

La docencia es una de las profesiones condicionada por los cambios económicos, políticos y sociales, debido a que existe una interacción entre el docente y el contexto que influye en las prácticas educativas. Los docentes de la Universidad Autónoma "Benito Juárez" de Oaxaca poseen en su mayoría son profesores contratados por asignatura con grado académico de Licenciatura que se ven en la necesidad de laborar en dos o más espacios para solventar sus necesidades económicas, por tal motivo, no cuentan con el apoyo financiero, de tiempo e institucional; para realizar estudios de educación continua, ya sea asistiendo Actos Académicos o cursando un posgrado.

En este sentido, la Licenciatura en Entrenamiento Deportivo preocupada ante tal panorama de los docentes que conforman el Programa Educativo, ha realizado el presente Programa que tiene como objetivo impulsar la profesionalización del personal docente, por medio de la oferta de Actos Académicos enfocados en la formación, actualización y capacitación disciplinar y pedagógica, para ello el Programa se estructuró en cuatro apartados, a saber: el apartado de fundamentación, propósitos, ejes, metas y acciones, seguimiento y evaluación. El primero describe los antecedentes generales, la normativa básica y los principales conceptos de la formación docente. El segundo apartado señala los propósitos, el general y específico. El tercer apartado menciona los ejes, metas y acciones que darán dirección al Programa y el cuarto apartado describe las pautas para el seguimiento y evaluación del Programa.

Por medio del Programa se buscará que la formación sea genuina, traducida en acciones oportunas que impacten el desempeño docente y la calidad educativa del Programa Educativo.

Atentamente

L.D. Luis Abel Solano Santiago

I. Fundamentación

El siguiente apartado está destinado en la definición de los antecedentes que dan origen a la formación docente, en el análisis de la normatividad a nivel internacional y nacional que guiarán el presente Programa y en la conceptualización de la noción de formación docente.

1.1. Antecedentes

La Universidad ha avanzado a lo largo del siglo XX, lo que en sus inicios era únicamente para la élite, se convirtió en la década de los sesenta en adelante la universidad de masas, para todos y todas; en un contexto funcionalista, pragmático e individualista emerge la universidad del siglo XXI, en un ambiente de interacciones vinculadas con el sector productivo y en donde el principal reto es formar ciudadanos incluyentes, democráticos, críticos, reflexivos e integrales; para esto, los profesores deben asumir los desafíos que demanda la sociedad posmoderna, en la que la información fluye de manera vertiginosa y el conocimiento cambia de manera acelerada, sumando a esto que la nueva de generación de jóvenes universitarios, denominada generación millennials o generación Y, exige demandas educativas distintas a la generación de maestros que nacieron antes de la década de los ochenta, periodo que se caracteriza en México y América por el cambio estructural debido al endeudamiento que trajo consigo la firma de la carta de intención hacia el FMI (Fondo Monetario Internacional) en 1982 por miguel de la Madrid, con el propósito de ajustar su economía a los lineamientos globales de política económica internacional, acarreando consigo una serie de efectos que tocaron la educación.

Tomando como referente a Francisco Imbernon indica cuatro periodos de la formación docente en México, a saber: hasta 1970: La escolarización, años 1980: El auge de lo técnico, años 1990: La última reforma y años 2000: La crisis de la profesión, antes de la década de los setenta la formación permanente se realizaba de manera aislada. El primero se caracterizó por "algunos colectivos renovadores que se comprometieron en cursos, jornadas y revistas que insuflaron aire nuevo en algunas prácticas educativas" (Imbernon, s/f: 3) un contexto en el que el desarrollo tecnológico comenzó a gestarse y en el que se

amplía la demanda de ingreso al sistema educativo, el cual se vio reflejado con mayor preponderancia en la educación superior con la ampliación de la matrícula y la apertura del sistema tecnológico. Posteriormente, en el segundo periodo se da la educación mecanicista orientados en el sector productivo, en la formación de cuadros especializados. En el tercer periodo se "Se lee y se traduce literatura pedagógica anglosajona y así se extienden como la pólvora la investigación-acción, un nuevo concepto de currículum, los proyectos, la triangulación, la reflexión en la formación (ésta aparece un poco más tarde con las obras de Schön, pero se asume tan rápidamente que se pone a la altura de los conceptos más extendidos anteriormente). Se crea de este modo una ilusión de cambio, de que se abandonaban ciertas políticas técnicas y se avanzaba por caminos más progresistas" (Imbernon, s/f: 4) Se convierte en un periodo fértil para la formación del profesorado. Finalmente, el cuarto periodo en palabras de Imbernon (s/f)

> Aparece la nueva economía, la tecnología desembarca con gran fuerza en la cultura, la globalización se hace patente… Empieza a surgir una gran crisis de la profesión de enseñar. Los sistemas anteriores no funcionan, los edificios no son adecuados a una nueva forma de ver la educación, cada vez asume más importancia la formación emocional de las personas, la relación entre ellas, la comunidad como elemento importante de educación. Y así, el profesorado reduce su asistencia a la formación, baja su motivación por hacer cosas 6 diferentes, corre poco riesgo y sobre todo, la innovación aparece como un riesgo que pocos quieren correr (p.6)

Ante el presente panorama que se muestra complejo se vislumbra como única alternativa la formación permanente del profesorado de manera presencial, a distancia o semipresencial.

1.2. Marco Normativo

Respecto a los documentos normativos que guían la educación de acuerdo con la UNESCO en la Conferencia Mundial de Educación Superior celebrada en 1998, establece en el artículo 2 que una de las misiones de educar y formar es "contribuir al desarrollo y a la mejora de la educación de todos los niveles, en particular mediante la capacitación del personal docente". Asimismo, propone la generación de espacios para la formación permanente del profesorado en temas relacionados con la innovación, uso de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación.

Otro documento rector a nivel internacional es a Conferencia Mundial de Educación Superior celebrada en 2009 por la UNESCO, en la que se contempla que "la educación superior debe ampliar la formación de docentes, tanto inicial como en el empleo, con planes y programas de estudios que den a los docentes la capacidad de dotar a sus alumnos de los conocimientos y las competencias que necesitan en el siglo XXI. Este objetivo exigirá nuevos enfoques, como por ejemplo el uso del aprendizaje abierto y a distancia y de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) (p. 3) es decir, una formación continua de los docentes que se adecue a los planes y programas de estudio, para esto, en el caso de la educación para adultos y formación docentes se deberán utilizar diversas estrategias como son la educación a distancia y semipresencial.

Por su parte la ANUIES (2003) enuncia que a fin de lograr la innovación en los Programas Educativos es necesario la "la formación de un nuevo docente que se caracterice por su disposición al cambio, a la flexibilidad, a reflexionar sobre su práctica y a concebirse como un elemento más del proceso que debe vincularse con otros agentes educativos" (p.20) logrando así el cambio de paradigma en la formación docente, generando una nueva perspectiva orientada en la investigación, estrategias didácticas innovadoras, construcción de un aprendizaje significativo entre otras competencias pedagógica; además de ello el docente innovador deberá asumir los siguientes criterios establecidos por la UNESCO.

- Anticipar la pertinencia de los aprendizajes.
- Gestionar y facilitar los aprendizajes.
- Crear ambientes para el aprendizaje.
- Diseñar nuevos ambientes para el aprendizaje.
- Formar parte de grupos inter y multidisciplinarios.
- Generar nuevos conocimientos.
- Participar en el diseño curricular, en la definición de competencias, en
- la operación del currículum y ser corresponsable de su evaluación.
- Desarrollar habilidades para el diseño y producción de recursos para el aprendizaje autogestivo y colaborativo.
- Participar en redes y comunidades de aprendizaje.
- Modificar su práctica de acuerdo a los ritmos y estilos de aprendizaje de los alumnos.
- Considerar las diversas modalidades para el aprendizaje.
- Participar en la gestión institucional.
- Proveer de diversas fuentes de información y formar a sus alumnos en la búsqueda, selección, análisis, síntesis y generación de nuevos conocimientos.
- Formar y formarse para la innovación.
- Ser innovador con capacidad para generar iniciativas y tomar

- decisiones.
- Favorecer la autonomía, creatividad, actitud crítica, confianza de los estudiantes.
- Ser flexible para adaptarse a los cambios y reflexionar permanentemente sobre su práctica. (UNESCO en ANUIES, 2003:.21)

En este sentido, el papel del profesor para de ser un transmisor del conocimiento a un profesional innovador, creativo, reflexivo y que realiza investigación de su práctica docente.

A nivel nacional, la Ley General de Educación (1993) en el artículo 8º describe en el artículo 12 en la sección VI lo siguiente "regular un sistema nacional de formación, actualización, capacitación y superación profesional para maestros de educación básica. Dicho sistema deberá sujetarse a los lineamientos, medidas, programas, acciones y demás disposiciones generales que resulten de la aplicación de la Ley General del Servicio Profesional Docente" (p. 6) De igual manera, se solicita contemplar en el calendario escolar las actividades de capacitación y actualización del profesorado. En continuación en el artículo 20 indica lo siguiente:

> Artículo 20.- Las autoridades educativas, en sus respectivos ámbitos de competencia, constituirán el sistema nacional de formación, actualización, capacitación y superación profesional para maestros que tendrá las finalidades siguientes:
>
> I.- La formación, con nivel de licenciatura, de maestros de educación inicial, básica -incluyendo la de aquéllos para la atención de la educación indígena- especial y de educación física;
>
> II.- La formación continua, la actualización de conocimientos y superación docente de los maestros en servicio, citados en la fracción anterior. El cumplimiento de estas finalidades se sujetará, en lo conducente, a los lineamientos, medidas y demás acciones que resulten de la aplicación de la Ley General del Servicio Profesional Docente;
>
> III.- La realización de programas de especialización, maestría y doctorado, adecuados a las necesidades y recursos educativos de la entidad, y
>
> IV.- El desarrollo de la investigación pedagógica y la difusión de la cultura educativa. (p.11-12)

Además de ello, la formación de docentes incluirá una visión incluyente y crítica sustentada en la igualdad, equidad de género, responsabilidad, entre otros valores.

A nivel institucional uno de los máximos documentos normativos es el Modelo Educativo UABJO 2017, el cual contempla que para una correcta transición de los Programa Educativos de un currículo rígido al semiflexible o flexible, se requiere de la capacitación y actualización de la planta de profesores, lo anterior se enuncia en la dimensión de innovación académica, donde:

> precisa aspectos relacionados con la transformación de las prácticas educativas, de acuerdo con el contexto educativo, incluye la formación integral de los estudiantes y la formación académica de los docentes, acordes con las características del siglo XXI, el fomento de la investigación en la generación de conocimientos; así como intervenir en los servicios clave en el desarrollo de la comunidad estudiantil y docente, como lo es la movilidad académica, el acompañamiento y la empleabilidad (p. 28)

Como puede vislumbrarse, la formación docente constituye una pieza importante para lograr un cambio de paradigma en la universidad y en la práctica docente.

1.3. Marco Conceptual

Antes de conceptualizar la noción de formación docente, describiremos lo que se entiende por formación, para Fuentes (en Lezy Magoyly, 2010) la formación

> se concibe como un proceso social y cultural que obedece al carácter de la integridad del desarrollo de la capacidad transformadora humana que se da en la dinámica de las relaciones entre los sujetos en la sociedad, en constante y sistemática relación, capaz de potenciar y transformar su comportamiento en el saber, hacer, ser y convivir. Este proceso permite a cada sujeto la profundización del contenido sociocultural, a la vez que se revela contradictoriamente en el propio proceso del desarrollo humano, ya sea en una totalidad, como en la individualidad, en el sujeto y su pensamiento, el cual discurre sobre la base de la continuidad que permite dar saltos cualitativos en el desarrollo humano, a partir de la apropiación de la cultura. (p-3)

El proceso formativo es el deber de cada ser humano *el darse forma* a través de las decisiones que se tomen, las cuales trazaran el camino de nuestra personalidad.

Por su parte el concepto de formación de acuerdo con Guadalupe Moreno (2000) "compromete todas las dimensiones de la vida del hombre: el desarrollo personal, las relaciones sociales e institucionales, el trabajo, la cultura, etcétera; en tanto que, en todos esos ámbitos, el hombre puede encontrar y/o propiciar experiencias de formación (p. 6) es decir, la formación docente abarca diferentes aristas que involucran la complejidad del ser humano y de la profesión misma.

Por otro lado, Cayetano de Lella (2003) concibe la formación docente como "el proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conductas (conocimientos, habilidades, valores) para el desempeño de una determinada función; en este caso, la docente" (p.21). Finalmente, para Lezy Magoyly (2010) "la formación docente del profesor universitario es un proceso de desarrollo personal y profesional, integral, personalizado, que se da en interacción con otros desde una dinámica social que promueve lo personal

para contribuir al desarrollo integral de la personalidad del profesor (p.3) retomando lo descrito se puede decir que la formación es un proceso dinámico y permanente que involucra la dimensión cognitiva, actitudinal y procedimental; de ahí que algunos autores refieran al desarrollo de competencias profesionales para la docencia, esclareciendo este punto, podemos proceder al siguiente que tiene relación con la parte operativa del Programa que es la enunciación de los propósitos, ejes, metas y acciones.

II. Propósitos

2.1. General

Fomentar la formación permanente del profesorado adscrito a la Licenciatura en Entrenamiento Deportivo perteneciente a la Escuela de Cultura Física y Deporte, por medio de Actos Académicos que permitan la profesionalización, superación y actualización disciplinar y pedagógica, acorde con los requerimientos actuales y en consolidación del Programa Educativo (PE).

2.2. Específicos

- Impulsar el aprendizaje permanente del profesorado conforme a las necesidades formativas, adecuadas a los requerimientos del PE.
- Establecer Actos Académicos dirigidos en la profesionalización pedagógica, a fin de promover el uso de estrategias didácticas, recursos tecnológicos y material didáctico en el profesorado.
- Realizar Actos Académicos que fortalezcan la formación disciplinar, a fin de dar respuesta a los avances tecnológicos y científicos en materia deportiva.
- Impulsar la participación del profesorado en Actos Académicos programados por la UABJO, para la adquisición o fortalecimiento de las competencias docentes
- Promover los estudios de especialización, maestría y doctorado según propósitos, intereses y necesidades personales para potenciar la actualización profesional.

III. Ejes, metas y acciones

Ejes estratégicos	Metas	Acciones
Planeación estratégica	Elaborar anualmente el Plan de Trabajo de las actividades de formación docente.	• Aplicar un cuestionario, a fin de identificar las necesidades de formación disciplinar y pedagógica de los docentes. • Sistematizar los resultados y elaborar el Plan de Trabajo entre la Coordinación de Vinculación y la Coordinación Académica de la LED-UABJO • Dar a conocer la programación de actividades en la página web, Facebook institucional y carteles.
Gestión administrativa y financiera	Implementar mínimamente un Acto Académico disciplinar y uno pedagógico de manera semestral, para la actualización del profesorado del PE.	• Solicitar en la programación de los recursos extraordinarios, el apoyo financiero para la implementación de Actos Académicos dirigidos en la actualización disciplinar y pedagógica del profesorado. • Efectuar Actos Académicos dirigidos al público en general, impartido por docentes del PE, el cual cuente con cuota de recuperación que permita la generación de recursos económicos.
Superación disciplinaria	Incentivar al profesorado, a fin de obtener un mayor grado académico.	• Difundir las becas de posgrado, especialización, certificaciones y diplomados de la UABJO y externos; dirigidos al profesorado del PE. • Generar mecanismos que

		permitan al profesorado cursar estudios de posgrado, especialización, certificaciones, diplomados, entre otros.
Movilidad académica y estancias de investigación	Generar mecanismos que permitan que al menos una vez al año se realice una movilidad académica y una estancia de investigación.	• Solicitar en la programación de recursos extraordinarios, el financiamiento para el pago de viáticos para profesores que deseen realizar movilidad académica o estancia de investigación. • Establecer Acuerdos de Colaboración con IES estatales y nacionales que permitan la movilidad de profesores. • Difundir la convocatoria de movilidad o estancia de investigación. • Generar los mecanismos que permitan al profesorado concursar por una beca de movilidad o estancia de investigación.
Uso de las nuevas tecnologías de información y de la comunicación.	Impartir un curso al inicio de cada semestre sobre el uso de plataformas, simuladores o software especializado, dirigido a profesores del PE que permita el uso de las TIC´s.	• Realizar Actos Académicos enfocados en la utilización de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, a fin de diversificar las estrategias didácticas y propiciar un aprendizaje significativo en el estudiantado.

IV. Seguimiento y evaluación

4.1. Seguimiento

El seguimiento del Programa de Formación Docente analizando el cumplimiento de las metas y acciones establecidas, para consolidar la ejecución satisfactoria del mismo, de acuerdo con las siguientes etapas:

Etapa 1. Elaboración de un cuestionario de satisfacción para evaluar la planeación desarrollo y desempeño de los Actos Académicos.
Etapa 2. Sistematizar los resultados de los cuestionarios y atender las áreas de mejora y comentarios emitidos.
Etapa 3. Revisar el cumplimiento de las acciones programadas en el Plan de Trabajo anual.
Etapa 4. Realizar informes oportunos a las autoridades directivas que permitan la toma de decisiones.
Etapa 5. Dar seguimiento a las actividades formativas realizadas por el profesorado, dimensionando el alcance, beneficios y beneficiados durante el semestre

4.2. Evaluación

El Programa se evaluará con base en los siguientes criterios:

Congruencia: Existe congruencia entre los propósitos del Programa y las necesidades identificadas y los intereses de actualización y formación de los docentes.

Eficacia: Se logró el cumplimiento de los propósitos propuestos en el Programa, observado en las evaluaciones de los Actos Académicos y en el desempeño docente.

Eficiencia: En qué medida los recursos/insumos fondos, tiempo, etc., se utilizaron en el Programa.

Impacto: se identificará el impacto de las estrategias de formación docente, tomando en consideración criterios como:

- Se observan cambios significativos en el desempeño y evaluación de los docentes.
- Los docentes poseen mayores conocimientos y cuentan con competencias que los habilita para un mejor desempeño docente

- Se ha generado mayor concientización sobre la práctica docente y un marco de condiciones que han favorecido una mayor apropiación de la necesidad de superación académica.

Cumplimiento: se analizará el grado de cumplimiento de los criterios que se enmarcan a continuación:

- Cumplimiento de las metas de manera eficaz y eficiente.
- Cumplimiento del Plan de trabajo en el periodo y con los recursos tecnológicos, financieros y materiales previstos.

Sostenibilidad: Medida en que los cambios logrados por el Programa continúen y permanezcan en el tiempo a favor del Programa Educativo.

V. Fuentes de consulta

Cayetano De Lella (2003) "Formación docente, El modelo hermenéutico-reflexivo y la práctica profesional" Saberes: Instituto de Estudios y Acción Social (IDEAS) / ARGENTINA. funideas@ciudad.com.ar

Di Franco, María Graciela (2007) "La formación docente como cuestión de Estado" Praxis Educativa (Arg), Universidad Nacional de La Pampa pp. 7-8

Moreno, María Guadalupe (2000) "Formación de docentes para la innovación educativa" Revista Electrónica Sinéctica, núm. 17, pp. 24-32

Unesco (2009) "Conferencia Mundial sobre la Educación Superior, La nueva dinámica de la educación superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo"

Anexos

Anexo 1. Ficha para detectar necesidades de capacitación

La siguiente herramienta permite realizar la detección de necesidades de capacitación de los docentes adscritos a la ECFD-UABJO. Analizando las sugerencias de manera objetiva se toman decisiones adecuadas, respecto a la definición de los cursos de capacitación a impartir, priorizándolos con base en los resultados obtenidos, a corto, mediano y largo plazo.

Nombre del docente:	
Grado académico:	
Asignatura (s) que imparte:	
Anote los temas que considere son de su interés:	
Describa el tipo de Acto Académico que le interesaría que se ofertará (conferencia, curso, taller, coloquio, seminario, diplomado, etc.)	
Horario (s) y día (s) en el que le gustaría fuesen impartidos:	