

**Jornadas sobre la adaptación de la
Universidad al EEES**
San Sebastián 5-7 Septiembre 2005

La carrera del profesorado universitario

Miguel A. ZABALZA BERAZA
Universidad de Santiago de Compostela

ESQUEMA GENERAL

1. Carrera profesional docente.
2. La carrera profesional desde el profesor/a.
3. La carrera profesional desde la institución universitaria.
4. Carrera profesional y EEES.

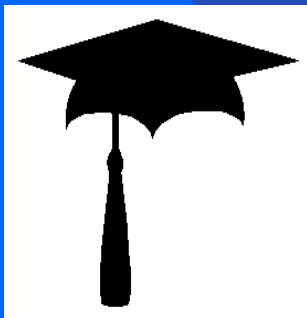
1

Carrera profesional docente.

3

1. Carrera profesional docente

¿Cómo se hace una carrera profesional?



- Buscándose una red de apoyos.
- A través de la formación.
- A través del ejercicio profesional.



4

1. Carrera profesional docente

Carrera Profesional = distintas expectativas

- Progreso ascendente (ocupar posiciones de mayor categoría).
- Progreso hacia una mayor influencia.
- Ven tajas salariales o funcionales
- Búsqueda de sentido y de satisfacción (realización personal).



5

1. Carrera profesional docente

Antes

- Continuidad y mejora
- En un mismo espacio laboral

Repercusiones en

- Antigüedad
- Salario
- Categoría profesional



6

1. Carrera profesional docente

Nuevas
condiciones
laborales

Ahora

Repercusiones en

- Contratos temporales
- Trabajos con dedicación parcial
- Trabajo como autónomo
- Cambio de actividad

- Menos progresividad lineal
- Importancia decisiones vitales
- Movimientos laterales

7

Carrera profesional en la docencia universitaria

Condiciones
particulares

Ahora

Repercusiones en

- Funcionariado (y contratos temporales)
- Individualismo y discrecionalidad.
- Escasa rotación.
- Escasa incidencia resultados

- Dificultad promoción (pocas plazas)
- Desequilibrio incentivos
- ¿Endogamia?
- Desarrollo excéntrico.

8

2



La carrera profesional desde el profesor/a.

9

1. Carrera profesional desde el docente

Diversos enfoques:

- Progreso en el desempeño exitoso de una función.
- Progreso en las condiciones de trabajo y de vida.
- Progreso en la propia autoestima y satisfacción.



10

La carrera profesional desde el profesor/a.

Búsqueda de recompensas



Búsqueda de satisfacción



11

La carrera profesional desde el profesor/a.

CARRERA PROFESIONAL

Mejora personal

Mejora docencia

Otras mejoras



12

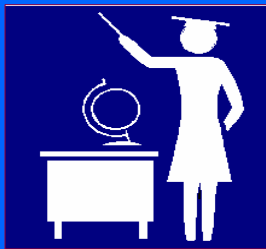
La carrera profesional desde el profesor/a.

Tres componentes básicos de la carrera profesional (Huberman):

-Oportunidades.

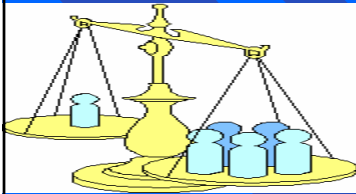
-Capacidad.

-Decisión



13

La carrera profesional desde el profesor/a



desmotivación

insatisfacción

motivación

satisfacción

Herzberg y Maslow: teoría bifactorial de la motivación

14

Satisfacción profesional



“Es probable que el trabajo nos satisfaga cuando valoramos lo que estamos haciendo, cuando eso que hacemos nos reta y, a la vez amplía nuestras posibilidades, cuando lo hacemos bien y cuando tenemos evidencias que confirman nuestro éxito”
(Ashton y Webb, 1986)

15

La carrera profesional desde el profesor/a.

Las etapas de la carrera profesional

Van der Vent: Novicios; Iniciados; Profesional pleno; Profesional influyente

Unruh y Turner: Período inicial (1-5 años); Período de construcción de la seguridad (6-15 años); Período de madurez (más de 15 años).

Katz: Supervivencia (1-2 años); Consolidación (3er. año); Renovación (4º año); Madurez (+ de 5 años)

Burden (1982, revisión de estudios); Supervivencia (1er. año); Ajuste-adaptación (2º-4º año); Madurez (+ de 5 años)

16

La carrera profesional desde el profesor/a.

EN RESUMEN: 4 etapas básicas.

Etapa inicial (socialización)

Etapa de consolidación.

Etapa de madurez

Etapa de retraining



Requieren distintos tipos de apoyos - oportunidades

17

La carrera profesional desde el profesor/a.

La carrera docente como planificación estratégica personal

Knight (2003) : ¿formación o gimnasio?



Revisión del pasado
Examen del presente
“Visión” del futuro (¿5 años?)

18

La carrera profesional desde el profesor/a.



19

La carrera profesional desde el profesor/a.

“Asumimos que preferimos enseñar bien y estar dispuestos a tratar de mejorar en la medida en que los costes no sean demasiado altos”.



Para ello

Reducir los obstáculos
Reducir tiempo de burocracia y despacho
Aislar lo irritante y fomentar las cosas gratas.

20

3

La carrera profesional desde la institución universitaria.

21

Incorporarse al paradigma del *lifelong learning* como política institucional de personal

Tres compromisos básicos

- Crear oportunidades.
- Establecer incentivos.
- Generar una cultura del desarrollo (¿centrada en la docencia?)

22

ELLI (The European Initiative on Lifelong Learning).

Roma 1994

Llamamos “aprendizaje a lo largo de la vida” al desarrollo del potencial humano de las personas a través de un proceso de apoyo constante que estimule y capacite a los sujetos para adquirir los conocimientos, valores, habilidades y comprensión de las cosas que van a necesitar y para saber aplicarlos con confianza, creatividad y gozo en cuantos roles, circunstancias y ambientes se vean inmersos durante toda su vida.

23

ELLI (The European Initiative on Lifelong Learning. Roma 1994

Varios aspectos a destacar:

- Abarca todas las dimensiones
- Precisa de un ecosistema particular (*a continuously supportive process*)
- Potenciar los recursos de los propios sujetos (*empowering individuals*).
- Formarse para aspectos valiosos en los diversos cometidos a afrontar.
- Formación vinculada no a la presión burocrática sino a la autoestima y el gozo.

24

Carrera profesional docente desde la universidad

Tres componentes básicos de la del aprendizaje

- Evitación.
- Estimulación.
- Presión.



25

¿Qué mejora la docencia?

“En todos los países estudiados lo que los docentes creían que más impacto tenía sobre la calidad de la docencia no era la revisión de cursos y titulaciones, ni la evaluación de la calidad, ni el uso del feedback proveniente de los alumnos, ni la formación en métodos docentes o la asistencia a conferencias, sino LA PROMOCIÓN SOBRE LA BASE DE LA EXCELENCIA EN LA ENSEÑANZA”

(Wright et alii, 1994).

26

PROMOCIÓN DESDE LA DOCENCIA

PORTAFOLIOS DOCENTES
PERFILES DE DOCENCIA
PEER REVIEW

Oxford Brookes
University



Reputación docente
Ámplia competencia docente.
Amplitud experiencia docente.
Innovación
Liderazgo
Actividad investigadora sobre docencia.

Promoción sobre la base de la excelencia.

Elton (1997)

■ Profesor COMPETENTE:

Organización; Presentación;
Relaciones; Tutoría-apoyos;
Evaluación.

■ Profesor EXCELENTE

Alta competencia; Reflexión;
Innovación; Capacidad
desarrollo curricular;
Organización cursos;
Investigación Pedagógica;
liderazgo grupo



Rentabilizar
la experiencia

- *Senior Teachers* como formadores
- *Knowledge capturing* como estrategia.
- Buenas prácticas como sistema

Incluir la
formación
Como parte de
la carrera docente

29

4

Carrera
profesional y
EEES.

30

Carrera profesional docente y EEES

¿Qué implica la formación?

- Inputs innovadores (oferta formativa).
- Aprendizaje (oferta de recursos).
- Acreditación.



31

¿Qué modelos de formación están funcionando bien?

- 1.- Modelos basados en el apoyo mutuo (*senior teachers*, tutorías, integración graduada en la carrera).
- 2.- Modelos basados en la participación en programas de investigación-acción:
 - elaboración materiales o guías para el aprendizaje
 - estudio sistemático de variables didácticas
 - proyectos de investigación pedagógica
 - incorporación "estudiada" de nuevas tecnologías.
- 3.- Modelos basados en el enriquecimiento doctrinal
 - cursos y talleres convencionales.
 - Manejo de bibliografías especializadas.
- 4.- Modelos basados en la reflexión
 - observación de las propias clases.
- 5.- Modelos basados en la acreditación

32



Oferta de recursos

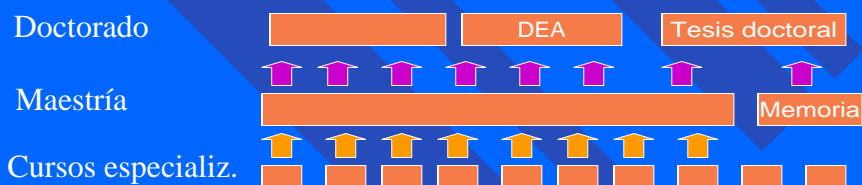
- : Searle Center for Teaching Excellence (<http://teach.northwestern.edu/links.html>);
- Center for Teaching de la Univ. de Massachusetts Amherst <http://www.umass.edu>
- Transforming Teaching & Learning Institute (Univ. de Kent) (<http://www.kent.edu/Administration/is/Transforming-Teaching-and-Learning-Institute.cfm>).

34

5

Un modelo integrado de formación para la docencia del profesorado de la Educación Superior.

■ Características del modelo (2):



Duración: adaptada a la normativa.

35

CARRERA DOCENTE DEL PROFESORADO

Las universidades deben buscar oportunidades de bajo coste y alto rendimiento para mejorar la enseñanza.

- Valorar la buena enseñanza
- Recompensarla mejor
- Estimular al profesorado para vincular docencia e investigación
- Propiciar el compromiso de los Dptos. con la calidad



36

CARRERA DOCENTE DEL PROFESORADO

“Si seguimos haciendo lo que estamos haciendo seguiremos consiguiendo lo que estamos consiguiendo”

(Stephen Covey)



37

!!!Se acabó el tiempo!!!



GRACIAS

38