

# COMPARATIVA DE MODELOS DE ACTUACIÓN PARA LA FORMACIÓN DOCENTE DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO

José Luis Arquero Montaña  
José Antonio Donoso Anes  
Universidad de Sevilla  
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.  
Dpto. de Contabilidad y Economía Financiera  
Trevor Hassall  
John Joyce  
Universidad Sheffield Hallam  
Accounting Education Research Center

## RESUMEN

Desde 1995 venimos participando en diversos programas de formación de profesores noveles. Con la experiencia adquirida y los resultados obtenidos, en el trabajo que presentamos hacemos una valoración comparativa de dos modelos de formación de profesorado diferentes. Por una parte el modelo del ICE de la Universidad de Sevilla, institucional, genérico y con periodos de realización anuales; de otra el modelo de ASEPUC, no institucional, específico y con una duración de una semana. La valoración no sólo la vamos hacer a nivel de tutores o mentores, sino que contamos con la opinión de profesores noveles que han participado en los dos modelos de formación.

## ABSTRACT

Since 1995, we have been participating in several programs of new staff training. From the results and the acquired experience in those activities, we present a comparative presentation of two schemes of teachers training. On one hand, the model of the Institute of Educational Sciences of the University of Seville (ICE), that can be labelled as institutional, generic, and in an annual basis, and, on the other hand, the model of ASEPUC, which is non-institutional, specific, and intensive in a week.

## INTRODUCCIÓN

Desde 1995 venimos participando en el programa de formación de noveles del ICE de la Universidad de Sevilla. La experiencia adquirida y los resultados obtenidos nos animaron a hacer una propuesta de formación de profesorado novel a la Asociación Española de Profesores Universitarios de Contabilidad y centrado en profesores de contabilidad. La Asociación consideró la propuesta como muy positiva y aprobó la realización de un seminario de formación de noveles a nivel nacional con carácter bianual; de los que, hasta el momento, se han celebrado dos: el primero en Sevilla y el segundo en Granada.

El objetivo que perseguimos en el trabajo es hacer una valoración comparativa de dos modelos de formación de profesorado diferentes. Por una parte el modelo del ICE de la Universidad de Sevilla,

institucional, genérico y con periodos de realización anuales; de otra el modelo de ASEPUC, no institucional, específico y con una duración de una semana, así como sugerir posibles mejoras a los mismos.

La valoración no sólo la vamos hacer a nivel de tutores o mentores, sino que contamos con la opinión de profesores noveles que han participado en los dos modelos de formación.

#### **MODELO INSTITUCIONAL. PROGRAMA DE FORMACIÓN DEL PROFESORADO DEL INSTITUTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA<sup>1</sup>.**

En la Universidad de Sevilla con el auspicio del Vicerectorado de Calidad y por iniciativa del ICE, se lleva realizando, desde el curso académico 1995-96, un programa de formación del profesorado novel. Durante los años que lleva en marcha han participado equipos docentes de 57 departamentos, 203 profesores noveles que han implicado a más de 5000 alumnos.

El programa va dirigido a profesores noveles en la categoría de ayudante, asociado o becario, entendiéndose que tienen hasta un máximo de 3 años de experiencia docente. Se trabaja con equipos de formación, constituidos cada uno por un mentor y de 3 a 5 noveles, en el seno de cada departamento. El programa prevé dos tipos de equipos, el de iniciación, primer año, y el de consolidación, segundo año.

El mentor puede ser Profesor Titular o Catedrático con más de 10 años de experiencia. Es un profesor del departamento que tiene preparación e interés en el campo de la docencia. Su papel no es el de un experto pedagogo, sino el de un profesor que tiene una reconocida experiencia docente y prestigio en el campo de la docencia entre sus compañeros de departamento. Entre otras muchas características debe de saber escuchar, ser flexible, tener capacidad de análisis, ser comprensivo, etc.

La metodología empleada se basa en dos tipos de actividades, las presenciales y las no presenciales.

Actividades presenciales: el programa tiene dos vertientes formativas, una dirigida a los profesores mentores y otra dirigida a los profesores principiantes. Cada una de estas vertientes sigue un contenido y calendario diferentes. En cuanto a la temporalización, el programa dirigido a los profesores mentores tiene una duración de 12 horas, distribuidas en 4 sesiones de 3 horas cada una y el programa dirigido a profesores principiantes tiene una duración de 21 horas distribuidas en 7 sesiones presenciales de 3 horas cada una de ellas.

- Programa para mentores: Su contenido es sobre técnicas de supervisión y tutoría.
- Programa para noveles: Sus contenidos son de: planificación de la enseñanza universitaria, el aprendizaje adulto, métodos de enseñanza, la participación en las aulas, la evaluación de la enseñanza, comunicación y educación de la voz.

Actividades no presenciales: son las actividades centradas en el equipo docente que se desarrollan en el seno del propio Departamento, con reuniones individuales y colectivas entre principiantes y el mentor. Las actividades son:

---

<sup>1</sup> Expuesto en el Proyecto Andaluz de Formación del Profesorado Universitario, Guía II, 2001 por Marita Sánchez y Cristina Mayor, pp.147-151.

- **Ciclos de supervisión:** actividad compuesta por entrevista de planificación, observación, revisión y entrevista de análisis. Cada profesor mentor realiza una media de dos ciclos de supervisión con cada uno de los profesores principiantes a los que tutoriza. Las clases son grabadas en vídeo. Los noveles también asisten a las clases del mentor.
- **Taller de análisis:** actividad colectiva del mentor con todos los profesores principiantes de su equipo, con el objetivo de analizar la práctica docente y resolver problemas comunes. Se utiliza la propia percepción de los noveles y el resultado de un cuestionario que se pasa a los alumnos y que se revisa con el mentor.

#### VALORACIÓN DE LOS NOVELES Y MENTORES.

Después de varios años de experiencia participando en este programa los profesores noveles del Departamento de Contabilidad que han pasado por este programa han valorado con los mejores calificativos su experiencia; por ejemplo: *muy positiva, muy interesante, muy clarificadora, muy instructiva, muy satisfactoria*, etc. Además todos afirman que están dispuestos a repetir la experiencia y consideran que estarían dispuestos a invertir más tiempo en este tipo de formación.

La valoración global que a lo largo de todos estos años hemos dado los mentores del Departamento de Contabilidad es también muy positiva. Estamos de acuerdo en que la experiencia nos ha servido para actualizar nuestros propios conocimientos en didáctica, y a través de los ciclos de supervisión hemos reconocido, asimismo, muchos de nuestros propios errores, que ahora hemos podido corregir.

#### MODELO NO INSTITUCIONAL. PROGRAMA DE FORMACIÓN DEL PROFESORADO DE LA ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE PROFESORES UNIVERSITARIOS DE CONTABILIDAD (ASEPUC).

El segundo modelo que presentamos es el programa de formación docente que oferta la Asociación Española de Profesores Universitarios de Contabilidad (ASEPUC), por ser un referente directo de formación docente específica en la materia de contabilidad.

La Asociación Española de Profesores Universitarios de Contabilidad (ASEPUC) viene ofertando la realización de este programa de formación exclusivamente a profesores noveles de contabilidad. Hasta el momento se han realizado dos seminarios el primero en Sevilla (1999) y el segundo en Granada (2002) y existe un compromiso de continuidad.

#### METODOLOGÍA DE TRABAJO.

El programa se dirige a profesores universitarios noveles de contabilidad. En la primera convocatoria se consideró el límite en los 3 años de experiencia como máximo y, en la segunda, se amplió hasta los 5 años de experiencia docente. En ambas convocatorias se cubrió el número de participantes previstos, 20 por edición.

El programa se desarrolla, de forma intensiva, a lo largo de una semana. El lugar de realización, donde coinciden alojamiento y actividades de trabajo, debe ser el apropiado para que permita concentrar al grupo de trabajo. El objetivo es lograr una gran cohesión, sinergia y sentimiento de grupo, evitando la dispersión. En Sevilla se realizó en el Colegio Mayor Maese Rodrigo y en Granada en la Corrala de Santiago, dos marcos que reunían perfectamente las exigencias requeridas.

## CONTENIDO DEL PROGRAMA

El contenido se ha articulado a través de dos grandes bloques de actividades, charlas, en las que el peso de la actividad recae en un experto, con una metodología más expositiva y talleres, de orientación mucho más práctica y muy participativos. Además siempre se cuenta con al menos una mesa de debate.

- **Mesas de debate:** se debate con expertos y profesores de contabilidad de reconocido prestigio temas sobre:

- El desarrollo de la carrera docente-investigadora
- Situación actual del profesorado de contabilidad y su formación.
- Experiencias docentes.

- **Charlas:** A este apartado corresponden contenidos puramente pedagógicos:

- Desarrollo de capacidades y habilidades en el aula.
- Estrategias metodológicas para la enseñanza universitaria.
- Diseño y planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Nuevas tecnologías en la enseñanza universitaria.
- La evaluación en las aulas universitarias.
- Destrezas sociales en la docencia universitaria.
- El trabajo del profesorado y el alumnado en tutorías.

- **Talleres:** Son los que tienen un enfoque más práctico:

- **Formación del profesorado:** Similar a los ciclos de supervisión, el taller de formación docente se centra en el desarrollo de un programa de formación. La metodología seguida es la de escenificar el desarrollo de una clase teórica. El taller incluye actividades de planificación de las clases, observación en directo por parte de todos los participantes del desarrollo de una clase, grabada en vídeo, análisis del desarrollo de la clase y evaluación conjunta de todos los participantes.
- **Técnica vocal:** En este taller, se hacen pruebas de voz a todos los participantes, llevándolos a conocer sus timbres más adecuados. Para evitar los esfuerzos excesivos, se trabaja con técnicas de preparación (calentamiento) y relajación de voz.
- **Resolución de conflictos en el aula:** Se trabaja con diversas situaciones de conflicto reales, en las que intervinieran diferentes interlocutores, básicamente estudiantes. El taller se desarrolla mediante el uso intensivo de la escenificación, en el que, tras el planteamiento de situaciones potencialmente conflictivas que se le pueden presentar al profesor en su trabajo cotidiano, se estudiaban las técnicas posibles de resolución, basándose en el uso de estrategias de comunicación no agresivas.
- **Creatividad y motivación en el aula:** Se trabaja con técnicas de creatividad y motivación.

## VALORACIÓN DE LOS NOVELES.

Al finalizar cada seminario, los asistentes evalúan los diferentes aspectos del mismo mediante un cuestionario. Las evaluaciones de las dos experiencias han sido muy parecidas. Como ejemplo, exponemos las opiniones sobre el más reciente, celebrado en Granada, y centrándonos en aquellas cuestiones que consideramos más relevantes.

Respecto a la **organización** del Seminario, el lugar de realización ha tenido muy buena aceptación, las instalaciones han sido muy bien valoradas. Los participantes han resaltado **unánimemente** el acierto de coincidir el lugar de alojamiento y el lugar de desarrollo de las sesiones.

En este sentido la elección de un sitio común para todos y donde coincidían tanto en las actividades como el alojamiento ha favorecido, en opinión de los participantes, el clima de convivencia e integración del grupo.

La duración del seminario y de las sesiones, se consideran bastante adecuada; aunque intensas. Los participantes indican que un seminario más corto dejaría fuera demasiadas cosas y que más largo, aunque interesante para poder introducir más sesiones o talleres, es difícil, por los compromisos laborales y personales. Por otro lado, sobre la duración de las sesiones, aunque algunas pudieran ser consideradas largas, se indica explícitamente que queda compensado por el interés de las mismas, e incluso se pide más duración para los talleres.

Los **contenidos** impartidos fueron muy bien valorados, pero se destaca la preferencia mayoritaria de todos los asistentes a los talleres y así se manifiesta en las valoraciones individuales realizadas. Igualmente, dentro de la cuestión **qué añadirías**, se reafirma la preferencia por los talleres, ya que se demandan más duración en el taller de técnica vocal y uno de expresión corporal. Otros temas que se proponen son cuestiones de programación, incidir más en cuestiones de motivación y un conjunto de opiniones interesantes piden que la finalización del seminario incluyera la presentación de experiencias en las que se hayan aplicado técnicas tratadas en las sesiones.

Algunos precisan, explícitamente, que un magnífico broche al seminario sería una jornada de docencia, en la que se presentaran trabajos centrados en innovaciones docentes y experiencias reales en el área contable, en formato de comunicación o mesas redondas. Esta jornada final, mostraría a los noveles los resultados de experiencias reales en las que se han puesto en marcha teorías, sugerencias e ideas que ellos han recibido a lo largo del seminario.

Un bloque de cuestiones del instrumento de evaluación incide en las percepciones de los compañeros de los participantes. Las cuestiones y las respuestas son las siguientes:

*¿Cómo piensas que han percibido tus compañeros de departamento la existencia de un seminario de capacitación docente?*

Sobre esta cuestión, las opiniones son muy diversas, desde quienes opinan que este tipo de seminarios puede ser un “aburrimiento”, o ven con “escepticismo los posibles resultados”, hasta quienes lo perciben como algo necesario. En todo caso, en las respuestas, está latente la idea de que lo importante para muchos profesores experimentados es únicamente la investigación, y que lo demás es pérdida de tiempo. Afortunadamente, existen quienes ven como algo preciso este tipo de experiencias, que, además, cuenta con el apoyo y la motivación de los profesores a quienes va dirigida la experiencia.

*¿Crees que hay compañeros en el departamento que están interesados en el seminario?*

Cerca del 70% indicaron que conocen a compañeros que estarían interesados en participar en seminarios de este tipo.

*¿Tramo de antigüedad consideras sería el óptimo para la asistencia al seminario?*

La gran mayoría de las respuestas (85%) indican que abierto a cualquiera, aunque se matiza que es necesaria una cierta homogeneidad entre los participantes, dado que permite un clima de confianza indispensable para el desarrollo del mismo. Tres de los participantes indicaron que mejor es hasta 5 años.

Así, la opinión mayoritaria de los participantes es que se abra a todos los tramos de antigüedad, pero agrupando en cada seminario sólo tramos homogéneos, lo que significa que perciben que todos los tramos están necesitados de este tipo de seminarios, pero que no es deseable que se mezclen los tramos en el mismo seminario.

Esta experiencia ha demostrado que el grado de integración de los participantes ha sido excepcional ya que todos se encontraban en una situación de igualdad, derivada de posiciones similares, reflejadas en una experiencia docente dentro del mismo tramo. Esta coincidencia de edades, problemas, inquietudes, etc. ha favorecido la convivencia diaria de los asistentes y la tremenda cohesión del grupo.

El **nivel general de satisfacción**, como manifiestan expresamente el 100% de los participantes, ha sido valorado como muy alto. Además, al igual que en la edición anterior, se destaca el grado de integración del grupo y la utilidad del intercambio de experiencias entre los participantes.

Por último, como **sugerencias de mejora** a la asociación, se le pide la potenciación de este tipo de seminarios (especialmente de formación de profesorado). En este sentido se sugieren dos líneas a desarrollar conjuntamente, idénticas a las propuestas por los participantes de la primera edición:

- (I) Un segundo, o posteriores, seminarios para niveles avanzados. Estos seminarios irían dirigidos a quienes ya han asistido al primero, o tienen más experiencia, pero piensan que les gustaría seguir formándose en el futuro.
- (II) Que se mantenga la oferta de este seminario, de forma regular, abierto a todos los niveles de experiencia, aunque sin mezclar participantes con niveles muy dispares.

## COMENTARIOS FINALES

Con independencia del formato, los profesores noveles se muestran muy interesados en este tipo de experiencias, valorándolas muy positivamente. No obstante podemos indicar algunas sugerencias para la mejora.

En el caso de la experiencia del ICE, consideramos las siguientes:

1. La necesidad de que el organismo responsable, Universidad de Sevilla, tome un mayor compromiso en términos de presupuestarios para la realización del programa. Así como mayores incentivos a los profesores mentores y pedagogos. Como en la mayor parte de las actividades relacionadas con la capacitación docente, las recompensas (monetarias y no monetarias) son inexistentes o simbólicas. Entre las propuesta está también la posibilidad de que el esfuerzo sea computado en la carga lectiva del profesorado mentor.
2. Un mayor reconocimiento y apoyo de la dirección de los departamentos, ya que estos están totalmente al margen, y la mayoría de nuestros compañeros desconocen la existencia de esta actividad.

3. Darle carácter de obligatoriedad al programa, al menos para los profesores noveles. Asimismo, debería tenerse en cuenta la posibilidad de desarrollar programas similares orientados a la capacitación continua de todo el personal docente.
4. Al ser un curso general, abierto a todas las áreas a la vez, no se pueden tratar aspectos específicos, y los ejemplos utilizados o las situaciones simuladas pueden ser poco realistas. Quizás en algunos casos sería interesante desdoblarse los grupos de las sesiones presenciales en áreas afines.

Una posible mejora del programa del ICE podría venir por la aplicación de un esquema similar al usado por la Universidad Sheffield Hallam. En esta universidad, existe un programa de formación de profesores noveles bastante similar al del ICE. El curso, denominado "new staff course", es obligatorio y debe completarse durante el primer año de empleo. Es, al igual que el formato ICE, conjunto para todas las áreas y se centra en aspectos comunes muy orientados a la práctica. El aspecto diferenciador es la posibilidad que otorga el Learning & Teaching Institute para continuar este curso introductorio en distintas etapas. El formato permite, con un esquema bastante flexible, ir cursando materias y realizando experiencias (proyectos, investigaciones, etc.) para obtener, progresivamente, un Certificado de Postgrado (Postgraduate Certificate), un Diploma de postgrado (Postgraduate Diploma) y finalmente llegar a un master en Learning and Teaching (MALT).

En el caso de nuestro departamento, contamos con profesores que han asistido como noveles a ambos cursos, por lo que consideramos que sus opiniones son muy valiosas para saber en qué aspectos un formato es mejor valorado o que cuestiones pudieran mejorarse.

Respecto al modelo del ICE, destacan como aspectos positivos que, al abarcar un período más extenso, permite una mayor profundización y seguimiento. En concreto, los ciclos de supervisión pueden realizarse mejor y en mayor número. La diversidad de áreas permite tener acceso a diferentes visiones de enfocar la docencia y a experiencias más diversas. Además, al realizarse la experiencia en la propia Universidad, los ciclos de supervisión se realizan en el propio aula del novel, por lo que son mucho más realistas que en el formato ASEPUC, en el que el taller de formación se realizaba *in situ*, de forma simulada.

La posibilidad de hacer de forma intensiva las sesiones presenciales se apuntaba como una posible mejora, que ha sido atendida en la edición del curso 2002/2003.

En el modelo de ASEPUC, se destaca la mayor convivencia y sentimiento de grupo. La diversidad de áreas, aunque tiene aspectos positivos, a veces dispersa la atención de los problemas comunes. En este formato, los problemas, experiencias previas y referencias son compartidos, lo que hace posible una percepción de utilidad más inmediata en lo que se expone. La conjunción de formato intensivo y de coincidencia de intereses lleva a un mayor rendimiento en las sesiones.

Como contrapartida, existe una gran dificultad para hacer un seguimiento que evalúe la evolución a lo largo de un período más largo o para realizar ciclos de supervisión realistas. Una posibilidad en este sentido podría ser contar con el material básico de los ciclos (las grabaciones), antes de llegar al seminario y complementarlo con un seguimiento a distancia.