

Tony Harland

ENSEÑANZA UNIVERSITARIA

Una guía introductoria

enseñar
casos prácticos experimento
profesorado estudiante
aprendizaje continuo
investigación alumnado conceptualización ciencia
pruebas prácticas test clase
formación
tiempo ejercicios académico
evaluación nuevas prácticas aprendizaje a lo largo toda la vida
estrategia desempeño tutoría
concepto contenidos identificación
estudiante
habilidades complejas
evaluación continua ideas ayuda
tutorización experimento
pensamiento crítico guía
esquematización propuestas
evaluación test académico temas



Morata

El trabajo universitario

Introducción

En 2002, Ann AUSTIN planteó la posibilidad de que, en un futuro próximo, el trabajo universitario se diversifique hasta tal punto que ya no seremos universitarios en toda la extensión de la palabra, sino expertos que se especialicen en determinadas áreas del trabajo universitario (AUSTIN, 2002). A pesar del atractivo que esa idea pueda aún tener para quienes controlan y administran nuestras universidades y la evidencia de la creciente diversidad de roles universitarios, el puesto arquetípico de profesor sigue siendo la norma y parece probable que lo siga siendo durante mucho tiempo. A causa de esta situación, el capítulo se centra en las preocupaciones de los profesores que acceden a su primera plaza con responsabilidades de docencia, investigación, servicio y administración. La mayor parte de mi trabajo de desarrollo universitario es con este grupo de profesores y, durante los últimos 15 años, más o menos, hay dos cuestiones relacionadas sobre las que me piden consejo con regularidad. Estas son: cómo administrar el tiempo y cuál puede ser una carga docente justa y razonable.

El hecho de que estas preguntas se hayan repetido un año tras otro me ha impulsado a buscar lo que subyace a ellas y, tal como las analizo en este capítulo, examinaré también el departamento como lugar de iniciación para los nuevos profesores. La iniciación es clave para el equilibrio en el trabajo universitario. Se trata en parte de obtener la información correcta del modo oportuno, pero los nuevos profesores también necesitan sentirse apoyados en su trabajo y valorados por los colegas. Una mala orientación en esta fase inicial puede tener unas consecuencias enormes para las futuras carreras profesionales.

Administración del tiempo

Los nuevos profesores quieren saber cómo administrar su tiempo. Esta cuestión que reaparece una y otra vez es evidentemente importante para este grupo, pero también resulta muy difícil dar consejo, sobre todo sugerencias que supongan un cambio real. Por desgracia, ni los libros de autoayuda ni la sabiduría de los profesores con experiencia parecen ser de mucha utilidad para el profesor novel y la administración del tiempo es algo en lo que ha de esforzarse constantemente cada persona durante los primeros años de práctica.

Normalmente, en el momento en que un profesor ocupa su plaza, se siente abrumado, agobiado y presionado. La idea de una semana estructurada de trabajo, con unos límites claros se convierte rápidamente en una ilusión. Parece que estos sentimientos se deben a una serie de factores complejos, como la libertad que cada profesor universitario tiene para estructurar el trabajo, el hecho de que la investigación no tenga límites, tener que lidiar con gran número de estudiantes y una cultura universitaria panóptica que se las arregla para crear la impresión de que es normal que todo el mundo trabaje muchas horas.

Además, cada profesor parece aportar destrezas y talentos distintivos a la educación superior. Los requisitos de trabajo están basados en campos y especialidades peculiares y solo vagamente encuadrados en torno al núcleo de la enseñanza y la investigación. Además, los profesores universitarios son razonablemente libres para tomar muchas decisiones de trabajo mientras, en diferentes momentos, tienen que hacer frente a unos requisitos estrictos para realizar ciertas actividades. Además, manifiestan que gran parte del trabajo es difícil de definir o explicar. Esta mezcla de roles diferentes y de libertad y limitaciones en una semana de trabajo indeterminada se traduce en la dificultad para implementar una buena práctica de administración del tiempo. Sin embargo, los nuevos profesores con los que trabajo aún buscan soluciones técnicas al problema de gestionar sus actividades.

Una herramienta común es la planificación de la carga de trabajo y los modelos de carga de trabajo parecen ahora algo habitual. He examinado diversos modelos que especifican tareas y el tiempo que hay que dedicarles, y concluiría que, en general, no sirven bien para los fines propuestos. Incluso pueden tener una influencia negativa en las personas y en la cultura departamental. Estas influencias parecen ser independientes de la complejidad del modelo y, cuanto mayor es la complejidad, más tiempo lleva administrarlas.

Todavía tienen que convencerme de que un modelo de carga de trabajo diseñado para un grupo de profesores o un departamento haya ayudado a alguien a administrar su tiempo en la universidad, aunque quienes han invertido energía en esas iniciativas a menudo los defiendan. Los argumentos en su favor no son muy persuasivos y dudo mucho que tengan una influencia positiva en la vida laboral.

Por supuesto, un modelo permite que un grupo de profesores se sienta como si estuviesen siendo justos y transparentes, de manera que ninguno disfrute de una ventaja injusta (normalmente, consiguiendo más tiempo de investigación que los demás). Los modelos también permiten que los departamentos tengan la sensación de que están gestionando el trabajo de un modo responsable, aunque la idea de que el trabajo universitario pueda ser "gestionado" de alguna manera siga siendo una cuestión discutible.

Uno de los sistemas más complejos que he visto tenía en cuenta diferentes tareas y conjuntos de destrezas y ponderaba cada una en relación con el tiempo que lleva completar una actividad (por ejemplo, a un profesor se le asignan tantos puntos por una ayuda de investigación, tantos por cada estudiante de posgrado, tantos por hora de docencia, etcétera). Dentro de ciertos límites, estas actividades se compensaban con otras. Así, un profesor con una carga de supervisión de un posgraduado podría impartir menos asignaturas de grado, o un equipo de investigación con una ayuda de investigación importante podría hacerse cargo de la enseñanza conjuntamente. Sin embargo, incluso este modelo solo describía cómo podía distribuirse el trabajo sin aportar ninguna ayuda a la administración del tiempo de un individuo. De hecho, creaba considerable trabajo administrativo "extra" para cada persona del departamento, incluyendo rellenar impresos, justificación y negociación en las reuniones. Me preguntaba si describía lo que los profesores habían hecho en todo caso y si se había introducido estratégicamente para reemplazar la discusión colegiada por la norma.

Creo que, para el profesor novel, nada de esto supone una mejora importante con respecto al sencillo modelo 2/2/1, característico de las antiguas universidades de investigación: dos días dedicados a la investigación, dos días para la docencia y un día para administración, servicios y todo lo demás. Esta versión parece haber evolucionado de manera muy natural durante muchas décadas como una expectativa razonable de trabajo universitario y refleja tanto una distribución ética como una visión holística de la actividad de trabajo. No obstante, dada la naturaleza cíclica del trabajo académico y la semana laboral un tanto elástica (con una medida de 50 horas; STANIFORTH y HARLAND, 1999), un modelo de cinco días 2/2/1 parece bastante optimista. Sin embargo, ofrece una guía sencilla y útil para equilibrar las actividades básicas de quienes trabajan en universidades de investigación.

Probablemente, lo más eficaz para la administración del tiempo es que el director del departamento del nuevo profesor sea explícito acerca de lo que esperan él, la institución, quienes la financian y la sociedad en general. Con suerte, esas expectativas se alinearían de alguna manera con un ideal de buena práctica. Cómo se desenvuelva cada nuevo miembro del profesorado con ello debe dejarse, en términos generales, al individuo. No obstante, es importante que haya verificaciones y apoyo para supervisar el progreso, de manera que el nuevo profesor haga aquello por lo que se le paga y se encuentre protegido de

la explotación. En muchos sistemas de educación superior esto está convenientemente determinado por los procedimientos de antigüedad, evaluación y requisitos de promoción. Desde fuera de la institución, el trabajo universitario puede estar determinado por cuerpos profesionales y por los gobiernos y organismos de financiación que exijan una rendición de cuentas por la calidad de la enseñanza y la investigación. Si consideramos importante la rendición de cuentas externa, podemos empezar a entender cómo organizar nuestras actividades como aspectos “mensurables” del trabajo universitario.

En el contexto más general de la rendición de cuentas, la comunidad universitaria no debe sentirse obligada a inventar nuevos sistemas de vigilancia (como los modelos de carga de trabajo) como medio de transparencia e imparcialidad en el trabajo, o para corregir prácticas de gestión históricamente malas (que sospecho han sido el motivo real para la introducción generalizada de los modelos de carga de trabajo). Si se considerase realmente a los profesores universitarios responsables de la calidad de su enseñanza e investigación, los modelos de carga de trabajo no serían necesarios. Reconozco, no obstante, la intensa presión que los sistemas de rendición de cuentas y recompensas ejercen sobre los individuos y cómo esto impulsa a los profesores universitarios a ser más competitivos, en un sentido verdaderamente neoliberal. Esta competitividad milita en contra de la colegialidad y crea un terreno fértil para las políticas imaginativas que se consideran, como mínimo, para administrar el tiempo de otras personas.

He aquí algunas reflexiones sobre la administración del tiempo para el nuevo profesor universitario. Desde el primer día de trabajo:

1. La docencia puede exigir su atención, pero la investigación es el fundamento de la práctica y la moneda más valorada (internacionalmente) para una carrera universitaria. Asegúrese de reservar al menos un día completo por semana para hacer investigación porque requiere un tiempo extenso, especialmente para leer, escribir y pensar.
2. Procure no ofrecerse voluntario para demasiadas cosas demasiado pronto. Su semana laboral se llenará rápidamente de todas formas. Descargarse de responsabilidades más tarde es mucho más difícil que asumirlas.
3. Sea proactivo como aprendiz universitario y no espere a que otros “lo inviten”.
4. Establezca nuevos contactos en su universidad fuera de su departamento y campo de conocimientos porque el mundo interno, y a menudo cerrado del departamento, no refleja las posibilidades del trabajo universitario.
5. Esté atento constantemente a las oportunidades de generación de ingresos.
6. Reserve tiempo para su vida privada y actividades fuera de la universidad.

Quizá piense que esta lista es notablemente pequeña o que las cuestiones no son muy relevantes, sin embargo, estas seis ideas han sido de interés para la mayoría de las personas con las que he trabajado.

Una carga docente justa

La búsqueda de una carga docente justa impulsa gran parte del debate en torno a las cargas de trabajo. La cantidad de docencia que se le pide a uno que asuma está determinada a menudo cuando se hace una oferta de trabajo, pero la fase de negociación puede ser un tiempo vulnerable para un universitario. En un mundo ideal, tanto los profesores principiantes como quienes tienen experiencia tendrían una carga menor en su primer o dos primeros años para permitirle una cantidad de tiempo razonable para establecer una investigación. Es una estrategia que he visto desarrollar de manera satisfactoria en un par de ocasiones, pero es probable que sea atípica porque, en nuestras circunstancias de educación superior de masas, el sistema raramente tiene capacidad de sustitución que permita que otros se hagan cargo de modo temporal de la enseñanza. También es posible que no haya nadie más que imparta una materia y esas opciones son más difíciles en los departamentos pequeños.

En contraste directo, una observación común hecha por los nuevos profesores con los que he trabajado es que se les da una carga docente superior a la de sus colegas con más antigüedad. No solo comenzaban con más horas de contacto directo, sino que no se contemplaba que hubiese que diseñar de cero las asignaturas o revisarlas para adaptarlas a nuevas circunstancias. No estoy seguro de cómo se produce esta situación. Hay cierta evidencia de que los directores de departamento tratan de proteger a su profesorado de que esto ocurra (STANFORTH y HARLAND, 2006), porque las consecuencias son que la semana de trabajo se extiende mientras se ignora la investigación. Cualquier resultado parece inaceptable, pero, como dije en el capítulo 7, concentrarse en la enseñanza y dejar la investigación para más adelante tiene consecuencias para la carrera profesional, especialmente si se mide la productividad investigadora y la financiación (o supervivencia) del departamento depende del éxito.

Problemas con la iniciación

Las universidades y los departamentos no siempre hacen una buena iniciación. Facilitar un buen apoyo y una información oportuna para un nuevo miembro del profesorado puede suponer un gran reto, especialmente en el nivel departamental, que es el principal lugar de trabajo. Si tuviera que resumir las expe-

riencias que los profesores han compartido conmigo, diría que a la mayoría los dejaron “hundirse o nadar” cuando comenzaron a trabajar. A algunos les dieron muy poca orientación y unos pocos no se sintieron valorados por los departamentos o por su universidad.

Y el director del departamento dijo... por supuesto, damos al profesorado una iniciación muy buena y completa. Y yo estaba allí sentado pensando: Me lo he perdido. ¿Dónde ha sido? ¿Cuándo ha sido? Y después le dije esto a 'Neil', el director del grupo de investigación, y me dijo: bueno, tienes el manual del profesor.

(STANIFORTH y HARLAND, 2006, pág. 189.)

Esas cuestiones indican que la comunidad universitaria debería preocuparse por la iniciación, y los principales problemas que hay que abordar aparecen en la tabla siguiente:

Tabla 8.1. Problemas de la iniciación (de STANIFORTH y HARLAND, 2006).

<i>Problema de iniciación</i>	<i>Resolución</i>
Había poca o ninguna comunicación significativa entre el nuevo profesor y su director de departamento.	Reuniones periódicas para discutir cuestiones de iniciación; tener la iniciación como tema en programas para la formación de nuevos directores de departamento.
Aunque los directores comprendieran la iniciación, no garantizaban que se hiciera.	Cada departamento requiere sistemas fiables que tengan en cuenta al individuo y las diferentes fases de la iniciación.
No había una evaluación de las experiencias de iniciación.	Uso de la evaluación sistemática para controlar al profesor y la calidad del proceso de iniciación.
Los nuevos profesores no tomaban iniciativas para su propia iniciación.	Ser proactivo en la obtención de información y en la socialización; buscar un mentor si no se ofrece alguno.

La iniciación puede considerarse como una práctica social colectiva en la que todos los miembros de la comunidad aceptan alguna responsabilidad para asegurar que un nuevo miembro del profesorado se integre en el trabajo, aunque, para garantizar que se desarrolle satisfactoriamente, no es preciso que alguien sea responsable de ella. Por tradición, ha sido el director del departamento quien se encarga de los nuevos miembros del profesorado, pero cualquier profesor titular puede asumir este papel.

Libertad de acción universitaria

Hemos llegado ahora a una situación en la educación superior en la que los profesores universitarios ya no son profesionales dignos de confianza y, por tanto, han de rendir cuentas de todo su trabajo cuando se introducen nuevas formas de gobierno y control del profesorado en nuestras universidades y los gobiernos tratan de erosionar el poder del sector. He observado que estas cuestiones, que para mí son importantes, no suscitan gran interés entre los nuevos profesores.

Sin embargo, han manifestado que la conformidad fija límites a su trabajo y puede ayudar en decisiones acerca de lo que se valora y así crear una razonable "igualdad de condiciones" con respecto a la antigüedad y la promoción. Un ejemplo de conformidad externa en Nueva Zelanda es el sistema Performance-based Research Funding (PBRF), que hace a cada profesor universitario responsable ante el gobierno de la calidad de su investigación (téngase en cuenta que por ley los profesores universitarios tienen que ser investigadores). En el sistema, el gobierno especifica con gran detalle el conjunto de actividades de investigación remuneradas y nosotros tenemos ahora exactamente los mismos criterios para las decisiones internas de la universidad tocantes a la antigüedad y la promoción.

Con respecto a la gestión, he observado que es más fácil basarse en la normativa y las reglas para imponer ciertas conductas que lograr el control mediante formas interpersonales de comunicación. Por ejemplo, si un profesor abusa de los permisos con dietas para asistir a congresos utilizando ese tiempo como vacación, el resultado probable es una nueva normativa de asistencia a congresos para todos, con el fin de prevenir que esto vuelva a ocurrir. La normativa de rendición de cuentas es una forma atractiva de abordar cuestiones difíciles con el profesorado, especialmente cuando la dirección del departamento rota cada tres años, más o menos, y se pierde la memoria organizativa. En esos sistemas, cada nuevo director suele ser un catedrático con experiencia limitada en cuestiones de administración que es consciente de que dejará su puesto y volverá a unirse a los supervisados después de su período de director. Esta no es una situación fácil para nadie. En sistemas más jerárquicos de organización departamental y los que tienen cátedras permanentes, esos problemas se suavizan porque los nuevos profesores son tratados menos como compañeros y más como subordinados.

Cualquier forma de rendición de cuentas tiene siempre pros y contras, pero los pros suelen dar la impresión de que todos los sistemas son "razonables". Sin embargo, ser considerado responsable de ciertas actividades académicas tiene la desafortunada consecuencia de marginar a otros. En particular, parece estar amenazada nuestra libertad para proporcionar un amplio conjunto de servicios a la sociedad. En una encuesta sobre el trabajo universitario en una universidad del Reino Unido, poco más del 3% del tiempo de los profesores universitarios

estaba dedicado a actividades externas, mientras que la investigación, la docencia y la administración abarcaba el 87% (STANIFORTH y HARLAND, 1999). Bruce MACFARLANE dice que “el rol de servicio ha sido, en general, subestimado o trivializado como poco más que ‘administración’ en vez de considerarse esencial para la preservación de la vida de la comunidad” (MACFARLANE, 2005, pág. 299). Si este análisis es correcto y refleja más en general la educación superior, pone en cuestión que las universidades tengan un amplio papel de servicio que desempeñar en la sociedad y, si no hay recompensa ni reconocimiento del servicio para señalar su importancia en el trabajo universitario, ¿quedará más marginado cuando se incrementen las presiones sobre otros aspectos del trabajo académico? MACFARLANE dice, no obstante, que el compromiso universitario con el servicio nunca ha tenido que ver con recompensas económicas, y sugiere que la responsabilidad de su supervivencia puede radicar en las acciones de los profesores de mayor antigüedad actuando como modelos de rol. Tengo la sensación, sin embargo, de que tanto la libertad de acción universitaria como nuestro servicio a los estudiantes y a la sociedad quedan reducidos por la rendición de cuentas y puede perderse mucho tiempo en ejercicios que no arrojan otros resultados que llenar una burocracia vacía.

Pensamientos para la reflexión

1. La semana media de trabajo de un profesor universitario es de unas 50 horas y esto no ha cambiado mucho durante los últimos 40 años (TIGHT, 2010), a pesar del paso a la educación superior de masas en todo el mundo en las décadas de 1980 y 1990. TIGHT dice que esa semana de trabajo es lo que es factible o tolerable. Me gustaría pensar que representa el “límite de saturación” para el tipo de trabajo que hacen los universitarios.
2. Una forma de gestionar las cuestiones de carga de trabajo es asumir que los profesores universitarios tratarán siempre de proteger primero su investigación, porque esta es la más valorada de todas las actividades, y después organizarán el resto del trabajo en torno a un período fijo de investigación. Después, para asegurar la transparencia y la equidad en los departamentos, los profesores universitarios mantienen conversaciones periódicas con los colegas para hablar de lo que está sucediendo en su práctica. Una estrategia abierta e informal reducirá la ansiedad acerca de la ecuanimidad en las cargas de trabajo y es probable que tenga otros beneficios de socialización.
3. Antes de solicitar su próxima plaza universitaria, lleve a cabo cierta investigación cuidadosa sobre la futura posible universidad, el departamento y su profesorado. Nunca deja de asombrarme, especialmente cuando esta información es de fácil acceso, cuántos nuevos profesores no hacen

nada de esto antes de aceptar un contrato. Además, he observado que algunos profesores recién nombrados han sido descuidados a la hora de negociar su salario y las condiciones, por lo que pasan la primera parte de su nuevo trabajo sintiendo resentimiento hacia su director de departamento (que, normalmente, se encarga de la negociación) o hacia sus colegas a causa de lo que entienden como condiciones de empleo comparativamente injustas. No puedo pensar en un comienzo peor de una carrera profesional y parece increíble que un departamento o facultad busque deliberadamente crear unas condiciones así. Me gustaría pensar que, cuando ocurre esto, es un síntoma de prácticas de gestión de aficionados o de falta de reflexión y no de falta de atención o un intento de explotar al nuevo profesorado. Si está leyendo esto como profesor universitario titular, no olvide, por favor, sus propias experiencias cuando comenzó a trabajar la próxima vez que se convoquen plazas para su departamento. ¿Qué aportará usted al proceso?

4. Los profesores universitarios toman diferentes rutas en la educación superior y los papeles que desempeñan son de muy amplio espectro. Cuesta un poco acostumbrarse a esta complejidad al empezar, aunque hay todavía una idea común de las tareas básicas de la profesión. Los profesores universitarios investigan y enseñan, y contribuyen a la administración y a los servicios. Sin embargo, este núcleo, aún evidente en las disciplinas antiguas de Humanidades y Ciencias, no se mantiene en entornos de educación profesional, como Medicina, Derecho o Comercio, o en algunas de las disciplinas más nuevas que han encontrado un hueco en nuestras universidades. Esa diversidad institucional puede parecer irrelevante al profesor novel, cuyo mundo inicial es su materia y su departamento. Sin embargo, conocer lo que está ocurriendo en una institución o sector puede cambiar la forma de pensar y abrir un vasto conjunto de posibilidades para el trabajo universitario. Los profesores universitarios quizá no desempeñen sus roles tradicionales y pueden tener responsabilidades importantes en áreas como la generación de ingresos, desarrollo comercial del capital intelectual y educación profesional. ¿Cómo debemos celebrar esta diversidad? ¿Cómo evitamos crear minorías subordinadas en nuestras universidades?

Lecturas complementarias

- SCHUSTER, J. H. y FINKELSTEIN, M. J. (2006) *The American faculty: The restructuring of academic work and careers*, Baltimore: The John Hopkins University Press.
- TENNANT, M., McMULLEN, C. y KACZYNSKI, D. (2010) *Teaching, learning and research in higher education: A critical approach*, Nueva York: Routledge.

Nota de campo 8

Departamentos colegiales y el ejercicio del poder

Alcanzar una decisión o implementar el cambio puede parecer interminablemente lento en un departamento colegiado. Se dice que este es el coste de un lugar de trabajo democrático en el que se valora la experiencia colectiva. Me interesa especialmente lo que he llegado a considerar el ejercicio del "poder negativo" (con mis disculpas a FOUCAULT, 2000). A menudo veo esto en diversos entornos, como las reuniones de profesores y de planificación, las comisiones, etcétera. Los profesores universitarios en una situación colegial están acostumbrados a utilizar su intelecto para evaluar el mérito de las ideas y después dar sus opiniones, hacer sugerencias e indicar alternativas. Sin embargo, las aportaciones también pueden ser muy incapacitantes si el debate cultiva una situación que crea suficiente inercia para que sea demasiado difícil tomar decisiones, más difícil emprender la acción oportuna y para que otros profesores se sientan subordinados.

He observado este fenómeno en muchas situaciones y no creo que sea normalmente un acto malicioso; en cambio, se activa subconscientemente y puede llegar con la mejor de las intenciones. Un problema clave para decir que esta actuación sea negativa es que el juego del poder en el debate crítico se experimente normalmente como positivo, necesario y útil. Además, a menudo parece razonable: ¿has pensado en esto...? podemos necesitar incluir esto y esto... no puedes hacerlo así... ¿qué pasa si...?, etcétera.

Sin embargo, ese debate, especialmente en un entorno sin una presidencia fuerte, puede llevar a que los individuos pierdan la propiedad de las ideas y queden menos motivados, en particular cuando el proceso se prolonga con nuevas reuniones y negociaciones hasta que "lo hagamos correctamente". La innovación suele llegar de individuos y el "nosotros" en estas situaciones es a menudo un grupo de individuos que tienen diferentes grados de implicación en un proyecto, pero están convencidos de que deben ser consultados y tomadas en serio sus ideas. Desde mi punto de vista, estos colegas tienen la sensación de que están siendo positivos, pero a menudo tienen poca conciencia del impacto de su aportación. Si sus acciones tienen un impacto negativo que subordina o aliena a otros, estamos ante un ejercicio de poder negativo. Si no llevamos correctamente estas situaciones socioprofesionales, surge la tentación natural de pasar de unas estructuras de trabajo colegiales a una cultura gerencial que utilice los sistemas burocráticos y jerárquicos para dar cierta protección contra el

abuso de poder. No obstante, para quienes la colegialidad tiene un valor importante, se pierde mucho, incluyendo la autonomía personal, el poder y la motivación para asumir riesgos e innovar. La colegialidad pide examinar nuestros propios comportamientos, motivos y valores y una profunda comprensión de las necesidades de quienes trabajan con nosotros.

FOUCAULT, M. (2000): Power, en: J. D. FAUBION (ed.): *Essential Works of Foucault*. Volume 3. Nueva York: The New York Press.

Enseñanza universitaria, es una valiosa herramienta para el profesorado universitario novel; pretende estimular y apoyar una de las muchas actividades integradas en el trabajo universitario, la docencia. Se reconoce que la enseñanza está directamente afectada por los problemas administrativos, los horarios y las exigencias de la carga de trabajo, la cultura departamental, las expectativas de investigación propia del área de conocimientos y la forma de pensar acerca de los fines y valores de la educación superior. El profesorado principiante debe aprender a adaptarse a las circunstancias de su trabajo universitario y a configurarlas para facilitar su carrera profesional.

Tony HARLAND se opone a la división docencia-investigación y a la opinión popular de que *"la docencia roba tiempo a la investigación"*. Proclama que tienen que considerarse todos los aspectos de la práctica universitaria, pero que la docencia se entiende mejor cuando está firmemente integrada en este trabajo.

Aquí se abordan preocupaciones muy corrientes entre el colectivo docente como, por ejemplo:

- Las clases magistrales.
- La supervisión del ejercicio de la docencia a cargo de sus colegas.
- El aprendizaje y los roles del alumnado universitario.
- Los debates como enfoque de la enseñanza.
- Las relaciones entre la investigación y la enseñanza.
- La mentoría.
- Las materias a impartir y el pensamiento crítico.
- La evaluación crítica.

El autor reflexiona también sobre el modo en que la docencia tiene que ser coherente con las funciones que deben desempeñar las universidades en el momento presente; la necesidad de educar personas comprometidas con las necesidades y urgencias sociales y, simultáneamente, profesionales conscientes de cómo aplicar el conocimiento en la sociedad, así como de los valores políticos y morales implícitos en los distintos usos sociales de los saberes.

Es un libro, claro y práctico, pero riguroso en sus análisis y propuestas que será de gran ayuda para quienes se inician como docentes en instituciones universitarias, así como para el profesorado con más experiencia preocupado por comprender y mejorar su desarrollo profesional.

Tony HARLAND es catedrático de universidad y director del Higher Education Development Centre de la Universidad de Otago, Nueva Zelanda.

Tema: **Enseñanza universitaria**



Morata

www.edmorata.es



9 788471 128225