



## Revista Electrònica

**IN** investigació  
novació

Educativa i Socioeducativa

**La formación permanente del profesorado  
universitario: estado de la cuestión**



Universitat de les  
Illes Balears  
Institut d'Estudis  
del Lenguatge

Carme Pinya  
ICE Universitat de les Illes Balears

## *La formación permanente del profesorado universitario: estado de la cuestión*

### **Resum**

*La finalitat d'aquest article és fer un breu recorregut sobre l'estat de la qüestió de la formació permanent del professorat universitari a l'àmbit espanyol. Per aquest motiu, s'ha establert com a criteri d'anàlisi les diferents modalitats formatives: cursos, seminaris, tallers, cursos de llarga durada, formació del professorat novell, assessorament i altres tipus d'oferta formativa que es duen a terme a les diferents universitats d'aquest país. Aquest recorregut ve acompanyat d'una revisió de la literatura especialitzada amb propostes de millora i alguns reptes de futur.*

### **Paraules clau**

*educació superior, formació permanent del professorat, espai europeu d'educació superior, docent.*

### **Resumen**

*La finalidad de este artículo es realizar un breve recorrido sobre el estado de la cuestión de la formación permanente del profesorado universitario en el ámbito español. Para ello, se ha establecido como criterio de análisis las diferentes modalidades formativas: cursos, seminarios, talleres, cursos de larga duración, formación para profesorado novel, asesoramiento y otras tipologías de oferta formativa que se llevan a cabo en las distintas universidades de este país. Este recorrido se acompaña de una revisión de la literatura especializada del tema y finaliza con unas propuestas de mejora y algunos retos de futuro.*

### **Palabras clave**

*Educación superior, formación permanente del profesorado, Espacio Europeo de Educación Superior, docente.*

Carme Pinya  
ICE Universitat de les Illes Balears

### **Per citar l'article**

"Pinya C. (2008). La formación permanente del profesorado universitario: estado de la cuestión. *IN. Revista Electrónica d'Investigació i Innovació Educativa i Socioeducativa*, V. 1, n. 0, PÀGINES 3-24. Consultado en [http://www.in.uib.cat/pags/volumenes/vol1\\_num0/carme/index.html](http://www.in.uib.cat/pags/volumenes/vol1_num0/carme/index.html) en (poner fecha)"

---

## **Aclarando conceptos**

¿Qué es la formación permanente? ¿Por qué es necesaria la formación permanente del profesorado universitario?

La formación permanente, hoy día, se ha consolidado como algo indispensable para el desarrollo profesional en cualquier ámbito laboral, incluido el mundo educativo. Desde que se introdujo en la bibliografía especializada el término de aprendizaje a lo largo de la vida (lifelong learning), la formación permanente entró en una nueva conceptualización e importancia. Enseñar no enseña a enseñar sino que necesitamos una base formativa que se vaya reciclando a medida que los contenidos y la propia sociedad cambia.

Como señaló en su día la UNESCO, (1982), la formación permanente del profesorado es un proceso encaminado a la revisión y actualización de los conocimientos, actitudes y habilidades del profesorado, que viene dado por la necesidad de renovar los conocimientos con la finalidad de adaptarlos a los cambios y avances de la sociedad.

Desde entonces hasta la actualidad, el concepto de formación permanente del profesorado se ha consolidado con fuerza en el panorama educativo; cada vez más, la comunidad educativa está concienciada de la necesidad de reciclarse continuamente, de formarse para mejorar la propia práctica y de la innovación como propuesta de cambio; en definitiva, se trata de estar dispuestos a aprender durante toda la vida con la finalidad de conseguir un verdadero desarrollo profesional y una calidad de la docencia en general.

El objetivo del presente artículo es situarnos concretamente en el ámbito universitario, ya que el colectivo de profesorado universitario cuenta con una características propias y peculiares.

Como es sabido, hasta el momento, no existe una legislación concreta que regule la obligatoriedad de una formación continuada del profesorado universitario; sino que el reciclaje profesional es una opción voluntaria, que corre a cargo de cada cual en cuanto a esfuerzo y coste.

El profesorado universitario posee una amplia formación específica en su área, pero a diferencia de los maestros o los profesores de secundaria, no cuenta con ningún tipo de formación específicamente didáctica o pedagógica. Es más, es frecuente que el mismo profesorado universitario entienda su identidad profesional vinculada a la tarea investigadora y no a su labor docente.

Como señala (De la Cruz Tomé, M.A, 1999) <<hoy se asume que la función docente y las tareas que comprende son tan complejas, difíciles y retadoras que exigen un entrenamiento específico y sistematizado y que aprender a enseñar es una tarea que requiere entrenamiento, apoyo y supervisión en sus primeras etapas>>. (1999, p.241)

Esta situación, actualmente, está siendo contrarestada con una creciente sensibilidad y una necesidad expresada de formación psicopedagógica por parte del propio profesorado universitario y una creciente oferta de programas formativos para

profesorado novel. Es una reivindicación constante que este tipo de iniciativas sean regularizadas con la futura entrada de todas las universidades españolas al Espacio Europeo de Educación Superior.

El proceso de Bolonia aboga por una serie de cambios, frente a los cuales, el profesorado universitario tendrá que dar respuesta y adaptarse, para ello, es ineludible la necesidad de dotar a la comunidad universitaria de herramientas, estrategias, metodologías, pautas para el diseño de materiales, trabajo de competencias... Contrariamente a esta idea, según (Zabalza, 2004) existe un colectivo que se siente exento de estas necesidades formativas, ya que son concebidas como un elemento implícito en los procesos de selección y acceso al cargo, o bien como una responsabilidad individual de cada profesor o profesora que puede ser satisfecha con lecturas o investigaciones personales.

Cada vez es más palpable que las universidades, delegando en los Institutos de Ciencias de la Educación, en Unidades de Innovación Educativa o en otro tipo de instituciones o servicios, tienen la obligación de dar respuesta y fomentar la formación continua de su personal, no solo centrándose en el personal docente e investigador, sino también teniendo en cuenta el reciclaje permanente del personal de administración y servicios y del personal con cargos asignados.

Las propias universidades y las unidades, servicios u oficinas que dependen de éstas, tendrían que avanzar hacia el fomento del cambio actitudinal de su profesorado, el cual tiene que empezar a asumir la obligatoriedad –aunque sea no impuesta por la institución, sino como un aliciente intrínseco de cada uno- de la formación.

¿Cuáles deben ser los contenidos de esta formación permanente?

Los contenidos de los programas formativos de las diferentes universidades españolas distan bastante entre ellos, aunque sí es cierto que se caminan hacia el proceso de convergencia europea, siguen existiendo cambios sustanciales.

En más de una ocasión, la formación que ofrecemos responde a temas presupuestarios, compromisos con ponentes... en lugar de ser consecuencia de un exhaustivo análisis de necesidades formativas. Por otro lado y analizando las realidades formativas actuales, se puede observar como, en la mayoría de casos, este análisis no se lleva a la práctica, ya sea por falta de recursos materiales, humanos o temporales o bien porque el propio profesorado tiene dificultades para identificar las verdaderas necesidades formativas que tiene o presenta un bajo nivel de participación en los procesos de recogida de aportaciones, sugerencias o futuras propuestas formativas.

En la mayoría de casos, la determinación de los contenidos de la formación para el profesorado universitario se hace de manera intuitiva, y es que, como apunta (Yániz, 1999) no existe un currículum de mínimos ni unas consideraciones pautadas y establecidas.

Podría ser una propuesta bastante válida que, en el marco del proceso de convergencia europea, se consensue con todos los países miembros cuales son las directrices de la formación permanente del profesorado universitario, para, a continuación, poder desarrollarlas con la financiación, apoyo y asesoramiento necesario. Una opción igual de factible pero a menor escala sería formar grupos colaborativos de trabajo entre las instituciones responsables de este tipo de formación,

para poder establecer una líneas de actuación comunes, siempre respetando la singularidad de cada contexto universitario en concreto.

Es interesante recuperar la aportación de (Escofet & Rubio, 1997), quien afirma que el profesorado universitario ha de saber tanto del área de conocimiento que imparte como de las estrategias de intervención en el aula, para ello propone las siguientes líneas de formación:

- Perfeccionamiento de la didáctica específica
- Asesoramiento sobre problemas docentes específicos
- Asesoramiento sobre investigación educativa
- Talleres de perfeccionamiento y experiencias de carácter didáctico
- Difusión de bibliografía y documentación educativa
- Producción de materiales de autoformación
- Sesiones de reflexión y debate sobre la problemática docente universitaria
- Fomento y difusión de las experiencias de innovación a través de diferentes medios

En resumen, necesitamos una oferta formativa que no se limite a un simple cómputo de objetivos y contenidos, procedimientos, estrategias y/o metodología, sino que necesitamos una formación que incite a la reflexión y reconducción de la práctica docente, una formación que potencie la innovación, una formación que conjugue teoría y práctica, una formación que impulse la capacidad crítica, la autonomía y la capacidad creativa del docente.

## 1.- Tipología de oferta formativa

Actualmente, si consultamos las diferentes ofertas formativas para profesorado universitario del estado español, veremos que la gran mayoría distingue el tipo de formación a partir del colectivo destinatario: se suele hablar de un profesorado novel (con menos de 3 o 5 años de experiencia docente) y una formación propia para el profesorado con más experiencia docente. Esta diferenciación responde a la premisa de que, ambos colectivos, cuentan con unas características propias que demandan una formación específica y adaptada a sus necesidades.

En torno a este tema, (Zabalza, 2004) enumera tres dilemas que existen respecto a la formación permanente del profesorado universitario:

Formación para noveles o para todos: hay quienes defienden que no es necesario diseñar programas formativos para el profesor experimentado que ya lleva ciertos años ejerciendo docencia; estos mismos autores afirman que la formación del profesorado debe dirigirse únicamente al profesorado con escasa experiencia docente, estableciéndose esta formación como un requisito de acceso al puesto de trabajo.

Contrarrestando esta afirmación, (Zabalza, 2004) defiende una diferenciación de oferta formativa, enfatizando la necesidad que la formación dirigida al profesorado experimentado se base en la reflexión sobre la propia práctica.

Profesorado asociado y a tiempo parcial: Este tipo de profesorado cuenta con unas características propias que lo condicionan como grupo: pertenecen al mundo de la práctica profesional, realizan tareas de docencia como un trabajo secundario y provisional. Esta situación lleva, en ocasiones, a un difícil acceso a la oferta formativa, ya sea por horarios, por falta de difusión... Por este motivo, Zabalza propone buscar formaciones flexibles y de amplio espectro.

Formación para el profesorado y para el personal de administración y servicios: Ambos colectivos pertenecen a culturas diferenciadas, con ofertas formativas también distintas. Cabe destacar que existen áreas de formación comunes, como las nuevas tecnologías, la creación de materiales, la gestión del personal...

Temáticas que crecerán con la entrada al Espacio Europeo de Educación Superior: movilidad, planes de estudio, titulaciones...

En definitiva, tenemos que superar estos dilemas y mucho otros existentes, para conseguir acciones formativas válidas y funcionales para toda la comunidad universitaria.

---

## **2.- Organización de la formación**

Organizar un programa formativo para profesorado universitario no es tarea fácil, no existen unos criterios establecidos ni unas directrices claras creadas con esta finalidad. Por tanto, el panorama actual en el cual estamos inmersos se caracteriza por una heterogeneidad palpable.

(Zabalza, 2004) analiza algunos rasgos del abanico formativo existente:

Actividades formativas dirigidas al profesorado de manera individual: se trata de una oferta para todo el profesorado, a la cual, éste, accede por decisión voluntaria y personal. Zabalza nos habla de una formación basada en equipos, es decir: por grupos de investigación, departamentos, servicios, oficinas, unidades, áreas de conocimiento, facultades, escuelas universitarias... A mi parecer se trata de una modalidad formativa con ciertas dificultades de planificación y de captación del auditorio, sobre todo si nos enfrentamos a comunidades universitarias donde la existencia de estos equipos no está consolidada y el individualismo es un exponente común.

Desde mi punto de vista, este tipo de formación debe ir precedida de una tarea seria de sensibilización y de una cultura institucional y una tradición que lo avalen; en el caso contrario, las propuestas de formación individuales pueden suponer el primer paso para la creación y promoción de equipos.

Desde luego, ambas opciones no deben entenderse como excluyentes entre sí, sino más bien como complementarias.

Actividades de breve, media o larga duración: las iniciativas formativas de corta duración cuentan con menos dificultades para la planificación, un menor coste institucional y personal y son las más factibles para conseguir el aumento de la motivación del profesorado hacia la importancia de la formación y de la reflexión sobre la práctica; aunque cuentan con el peligro de que su escasa continuidad provoque la rápida desaparición de los efectos que haya podido crear sobre el profesorado.

Las acciones formativas de media y larga duración suelen ser menos usuales, ya que existe una menor posibilidad de atraer al profesorado; aún así, las ventajas parecen mayores: más posibilidades de crear el cambio real en la práctica docente, más reflexión sobre la propia docencia, más susceptibilidad a la hora de crear nuevos conocimientos...

Respecto a las modalidades formativas, si repasamos los programas desarrollados por las universidades españolas, encontramos: talleres, seminarios, conferencias, cursos, debates, espacios de reflexión e intercambio, portafolio docente, asesoramiento... Y es que las nuevas modalidades formativas se han ido promoviendo últimamente aunque sin abandonar las viejas tradiciones conductistas del *microteaching*. La tendencia actual y, seguramente, futura en el campo de la formación universitaria es abogar por modalidades que inciten a la reflexión sobre la práctica y la vinculación real entre teoría y práctica.

Es sabido que el ideal es promover una formación que se sustente sobre un previo análisis de necesidades formativas exhaustivas, se trata de un proceso costoso y no

siempre utilizado. En esta línea, Zabalza, diferencia dos tipos de formación: la formación institucionalizada que proviene de las decisiones de las diferentes instancias del gobierno, quienes seleccionan el qué y el cómo de la formación; o aquella formación que él denomina democrática, y que se basa en las demandas, intereses y necesidades de los participantes. La situación ideal, como en otras ocasiones, sería integrar las dos fuentes de demanda para, así, configurar un programa formativo completo y que satisfaga a toda la comunidad universitaria.

Así, la formación permanente del profesorado universitario requiere unas directrices claras con el objetivo de guiar las iniciativas existentes. Podría ser una de las posibles soluciones, publicar unas orientaciones formativas enmarcadas en el proceso de convergencia europea. De esta manera, se garantiza cierta calidad de la formación y unas líneas de actuación comunes y estables.

Finalmente, puede ser interesante aportar, a modo de ejemplo, la organización de la formación que hacen distintos ICEs del panorama español:

ACCIONES FORMATIVA DIRIGIDAS A PROFESORADO UNIVERSITARIO	
ICE, Universidad Politécnica de Madrid	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conferencias – Mesa Redonda</li> <li>- Jornadas</li> <li>- Formación para grupos de Innovación educativa y Metodologías relacionadas con el EEES</li> <li>- Actividades de ayuda a la labor investigadora</li> <li>- Sesiones temáticas</li> <li>- Herramientas para la docencia universitaria</li> <li>- Actividades de Formación por demandas de centros</li> <li>- Formación Inicial del profesorado en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior</li> <li>- Formación continua</li> <li>- En otras universidades</li> </ul>
ICE, Universitat de les Illes Balears	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Curso de Experto Universitario / experta universitaria en Técnicas docentes de grado superior</li> <li>- Programa de ayuda a la docencia universitaria (PADU)</li> <li>- Convocatoria de ayudas para la calidad de la docencia</li> <li>- Formación a la carta sobre el Espacio Europeo de Educació Superior, acción tutorial u otros aspectos de interés</li> </ul>
ICE, Universitat de Barcelona	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación inicial del profesorado: Curso de postgrado: Iniciación en la docencia universitaria</li> <li>- Formación permanente a través de diversas acciones enmarcadas en diferentes temáticas</li> <li>- Postgrado de política académica universitaria</li> <li>- Formación a demanda</li> <li>- Asesoramiento</li> <li>- Congresos, jornadas, simposium</li> </ul>
ICE, Universitat Rovira i Virgili	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de formación docente e investigador: actividades de formación, Curso de Especialista en Docencia Universitaria en EEES</li> </ul>



---

	<ul style="list-style-type: none"><li>- Ayudas para acciones de formación: Plan específico, Formación en lengua extranjera, ayudas para actividades de formación externas</li><li>- Innovación e investigación en docencia universitaria: grupos de discusión y/o investigación, ayudas para la innovación docente</li><li>- Jornadas y Congresos</li></ul>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

La síntesis de este cuadro no recoge la realidad de todos los ICEs del panorama español, dado el espacio disponible, aún así, es necesario recordar que las demás universidades españolas también tienen sus propuestas organizativas y formativas, aunque no puedan ser recogidas aquí.

Un breve recorrido por el panorama español de la formación permanente del profesorado universitario

Revisando el estado de la cuestión de la formación permanente del profesorado universitario, se encuentran diferencias estimables cuanto a tipología de la oferta, metodologías...aunque también, son bastantes las semejanzas encontradas cuanto a líneas de actuación.

Haciendo un análisis superficial de la formación permanente del profesorado, se puede concluir como las tendencias de formación en España y, seguramente, en Europa, avanzan hacia la adaptación a las líneas de la Declaración de Bolonia; se está trabajando, sobretodo, en el ámbito de las metodologías centradas en el alumno, los procesos de tutoría, las competencias y habilidades transversales, los créditos ECTS...

Por otro lado, no podemos obviar el amplio mundo de las nuevas tecnologías que se pone al servicio de la educación para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje, situación que implica el aumento de la formación centrada en la enseñanza a distancia y el software educativo. El propio profesorado también se beneficia de este tipo de formación como alumnado, de aquí el crecimiento de la oferta semipresencial, las aulas virtuales, las bibliotecas on-line de recursos docentes...

También es interesante apuntar que la formación del profesorado avanza hacia la reflexión sobre la propia práctica, un reto de futuro que se está potenciado pero al que aún le queda camino que recorrer.

Intentando abarcar la diversidad de la oferta, a continuación se presenta un breve recorrido por la oferta nacional, siempre teniendo en cuenta la imposibilidad de reflejar todos los aspectos y peculiaridades de cada una de las instituciones encargadas de los programas formativos para profesorado universitario.

Con la finalidad de ser lo más clara posible, se analizará el panorama de acuerdo a las diferentes tipologías de oferta, haciendo hincapié en aspectos como: diferenciación de oferta según el colectivo destinatario, organización, metodología y evaluación.

### ***2.1. Cursos, talleres, seminarios para profesorado universitario en general.***

---

Existe una tendencia mayoritaria que consiste en ofrecer para todo el profesorado universitario distintos cursos, seminarios, talleres, conferencias... sobre temáticas, en la mayoría de ocasiones, de didáctica universitaria: metodología docente, evaluación

alternativa, elaboración de la guía docente, fomento de competencias en el alumnado, recursos didácticos... todas ellas enfocadas hacia la adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior por parte del profesorado universitario.

A estas temáticas se suelen unir cursos sobre tecnología de la información y comunicación, cursos a distancia, plataformas e-learning... ya que la educación superior, cada vez más, avanza al mismo ritmo que la sociedad en cuanto a la implantación de las nuevas tecnologías en la cotidianidad en el día a día.

Pero no toda la oferta de contenidos se limita a estos dos ejes formativos; existen instituciones como el Sevei de Formació Permanent de la Universitat de València que trabaja con programas de formación en gestión para directores, decanos... en el fomento de habilidades y herramientas de gestión. Por otro lado, el ICE de la Universidad Complutense de Madrid programa cursos de media y larga duración sobre temáticas como idiomas, legislación, disfonías, prevención de riesgos laborales...; esta última temática de salud laboral parece estar en auge en la relación de cursos de muchas otras instituciones, como por ejemplo en la Universidad de Córdoba.

Esta oferta formativa de cursos, seminarios, talleres suele presentarse de manera aislada, es decir, cada actividad cuenta con la acreditación correspondiente sin que exista una línea continuada de trabajo. Es quizás uno de los retos a plantearse en el futuro de la programación formativa para el docente universitario. Universidades como la de Extremadura y su Servicio de Orientación y Formación docente han optado por dotar de un título al profesorado que puede acreditar un cómputo de horas formativas determinadas.

La duración de estas actividades es variable según la institución que las programa, la temática, los destinatarios, la metodología... en general varían entre un mínimo de 2 horas de formación y un máximo de 60 horas, como plantea en algunos de sus cursos la Universidad de Santiago de Compostela.

En cuanto a la modalidad formativa, mayoritariamente nos encontramos con talleres y/o seminarios presenciales, aunque van en aumento las modalidades semipresenciales o on-line totalmente.

La evaluación de estos cursos es una tarea, en ocasiones, difícil de articular, ya que una evaluación realmente formativa implica una mayor inversión de recursos, materiales y humanos. Por estos y por otros motivos, quizás subyacentes, la mayoría de la oferta formativa es certificada al asistente a partir de las horas de asistencia al curso.

En cuanto a la evaluación, también cabe considerar la necesidad de evaluar cada una de estas actividades con la finalidad de establecer la funcionalidad que ha tenido para los asistentes. En la Universitat de les Illes Balears, al administrar los cuestionarios de valoración del curso se aprovecha la ocasión para preguntar a los docentes cuáles son sus necesidades o intereses formativos, con el objetivo de recoger el máximo de información posible para la planificación de futuras actividades formativas.

Dentro de esta modalidad formativa podemos encontrar diversas especificaciones organizativas que se articulan dependiendo de la fuente de planificación de las mismas: por un lado encontramos los cursos que han sido planificados por la propia institución, por otro lado, los cursos que han sido consecuencia de una demanda

concreta por parte de un departamento, profesorado de área o equipo docente; esta última puede establecerse en la modalidad de formación en el centro si se acuerda entre los implicados y las condiciones y características del curso lo permiten.

Dentro de esta modalidad formativa, podríamos incluir las jornadas y congresos que organizan distintas instituciones: III Jornada Andaluza de Profesores Noveles del ICE de la Universidad de Sevilla; III Jornada de Intercambio de Experiencias de Innovación en torno a la Convergencia Europea del Centro Buendía, Universidad de Valladolid; IV Congrés Internacional de Docència Universitària i Innovació... y una infinidad de iniciativas más que es imposible remarcar por cuestión de espacio. Estas jornadas y congresos permiten una difusión y el reconocimiento profesional de las iniciativas, de las innovaciones y/o de las buenas prácticas docentes que está llevando a cabo el profesorado, este es, a mi parecer, uno de los objetivos primordiales de estos actos.

En definitiva, la formación permanente del profesorado establecida mediante cursos es una opción necesaria y que, a mi parecer, puede cumplir diversas funciones: captar al profesorado para iniciarse en la formación, ampliar conocimientos al profesorado que ya ha cursado algún tipo de curso para noveles, especialización en determinados aspectos...; aunque esta modalidad puede dejar algunos cabos pendientes, como pueden ser: el espacio para la reflexión sobre la práctica, el intercambio de experiencias, la aplicación práctica de lo aprendido, la experimentación... aspectos que pueden ser complementados con otro tipo de formación pero que es necesario no obviar ni dejar de lado.

## **2.2. Cursos de larga duración**

---

Al margen de los talleres, seminarios, conferencias, actividades que se puedan ofrecer de manera independiente para el profesorado universitario, existe una oferta formativa más consistente, se trata de cursos de formación de larga duración que se establecen durante un período de tiempo determinado.

Las temáticas más ofrecidas continúan en los ejes de: Espacio Europeo de Educación Superior y Nuevas tecnologías, aunque divergen de la modalidad anterior, no solo en cuanto a duración, sino en cuanto a posibilidades de continuidad, de coherencia, de reflexión sobre la práctica, de fomento del verdadero cambio e innovación y de formación de equipos estables de trabajo, entre otras.

Dada la imposibilidad de abarcar toda la oferta en estas páginas y sin ánimo de ofender a los no citados, voy a exponer de manera breve algunos de los programas que están funcionando en el panorama español:

Curso de Evaluación de los procesos de enseñanza-aprendizaje en la Universidad y su adaptación al EEES, Secretariado de Formación del Profesorado – Universidad de Granada.

Comunicación, argumentación y acción docente, Secretariado de Formación del Profesorado – Universidad de Granada.

Programa de formació en la gestió de degans i directors, Servei de Formació Permanent, Universitat de València.

Postgrado de docencia universitaria, ICE-Universidad de Deusto

Diploma de Formación Pedagógica para el profesorado universitario, ICE-Universidad de Zaragoza

Se trata de iniciativas muy válidas, algunas de profundización, algunas de ampliación o simplemente de formación. Los destinatarios suelen ser todos los profesores y profesoras interesados de la universidad.

Como ya se ha comentado anteriormente, las nuevas tecnologías se están implantando cada vez más en la Educación Superior, por ello, empiezan a proliferar los cursos semipresenciales también en este ámbito.

Es interesante comentar como el IUED (Institut Universitari d'Educació Universitària de la UNED<sup>1</sup>) diseña una formación específica de acuerdo a las características de virtualización. Así, ofrecen cursos para el diseño y administración de cursos virtuales y cursos para profesores tutores, ambos dirigidos al profesorado que se incorpora a la UNED, se trata de ofrecerles estrategias para tutorizar de manera adecuada al alumnado y para gestionar los recursos de la enseñanza on-line.

### ***2.3. Formación para el profesorado novel***

---

Cada vez más, se ha introducido en la oferta formativa para el profesorado universitario un programa de iniciación a la docencia dirigido al profesorado con menor experiencia docente (tres, cuatro o cinco años según la bibliografía especializada).

Este tipo de oferta formativa cuenta con denominaciones diversas, seguramente tan variadas como instituciones habidas que lo organizan:

Curs d'Especialista en Docència Universitària a l'EEES<sup>2</sup>, ICE-Universitat Rovira i Virgili.

Curso de formación inicial del profesorado en el marco del EEES, ICE-Universidad Politécnica de Madrid.

Programa de Formación para Profesores noveles, ICE-Universidad de Sevilla

Curs d'Expert Universitari / Experta Universitària en tècniques docents de Grau superior, ICE-Universitat de les Illes Balears.

Curso de Experto para la formación del profesorado universitario, ICE-Universidad de Córdoba.

Plan de Formación Inicial, Centro universitario de Formación e Innovación Educativa-Universidad de Coruña.

Estos cursos se caracterizan, además de por sus destinatarios, por su duración temporal, la mayoría de ellos se organizan en períodos largos de formación; en función de la institución varían entre las 100 horas (ICE-Universidad de Zaragoza, Universidad Santiago de Compostela, Universitat de les Illes Balears...) y 200 horas (Universidad

---

<sup>1</sup> Universidad Nacional de Educación a Distancia

<sup>2</sup> EEES: siglas que corresponden al término: Espacio Europeo de Educación Superior.

Pontificia Comillas), con algunas propuestas intermedias como: 120h en el ICE de la Universidad de Zaragoza o 130 horas en el ICE de la Universitat Politècnica de Catalunya, destacar que algunos de estos cursos ya cuentan con la dotación de créditos ECTS como puede ser el caso de la Universidad Politécnica de Madrid. El período durante el cual se desarrolla el curso también varía, por ejemplo en la Universidad de Santiago de Compostela el profesorado cuenta con un máximo de tres años para completar el curso, mientras en ICEs como Oviedo o Illes Balears se debe cumplimentar durante un año académico.

Donde sí encontramos una coincidencia casi total es los objetivos y finalidades sobre los que se articulan estos cursos: se trata de ofrecer al profesorado con menos años de experiencia una base docente sobre la cual asentarse. La bibliografía especializada afirma que los primeros años del ejercicio docente son vitales para el resto del desarrollo profesional como profesorado universitario, de ahí la creciente importancia de ofrecer a este colectivo estrategias y herramientas para garantizar un desarrollo positivo de las competencias profesionales que, consecuentemente, desemboque en una mejora de la calidad de la docencia.

Aunque los destinatarios preferentes son los profesorados de nueva incorporación, en ocasiones, se opta por ofrecer el curso al resto de profesorado interesado, ya que la experiencia docente es un grado pero no una garantía de buenas prácticas, y aunque así fuera, la posibilidad de mejora es una opción que siempre debe permanecer al alcance de todos.

Se ha comentado la organización completa del curso en un calendario establecido y un periodo de tiempo considerado como de larga duración, en ocasiones, se ofrece la posibilidad de asistir de manera aislada a uno o varios de los módulos que componen el curso. Esta opción de apertura o no también depende de la organización concreta de cada institución.

De hecho, también existe la opción contraria: un determinado número de módulos cursados, de actividades docentes o de horas de formación impartidas por la propia institución pueden desembocar en la acreditación de un Diploma de Especialista en Docencia Universitaria, como propone el Servicio de Orientación y Formación Docente de la Universidad de Extremadura.

Los contenidos del curso son otros de los aspectos variables según la oferta, se opta por diferentes modalidades:

- estructuración por módulos formativos
- estructuración por itinerarios dependiendo de los talleres elegidos, siempre teniendo en cuenta la obligatoriedad de cursar un número determinado de horas, unos cursos base o bien unos bloques formativos establecidos
- calendario fijo de actividades, talleres y seminarios programados de manera estable
- cursos de libre elección para completar la oferta

En general, los módulos se refieren a la adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior, nuevas tecnologías y conocimiento de la Universidad.

La estructura de estos cursos y la manera como se plantean contempla, durante su desarrollo, la reflexión sobre la práctica, el trabajo autónomo por parte del docente y el trabajo en equipo. A mi parecer, es interesante comentar ciertas iniciativas llevadas a cabo en diferentes universidades:

En el ICE de la Universidad Politécnica de Madrid, pioneros en este tipo de formación, se plantean, entre muchas otras estrategias, una serie de actividades de *microteaching* para el profesorado, que se articulan mediante situaciones docentes simuladas o bien situaciones reales con la supervisión de un tutor; este planteamiento tiene el objetivo de ejercitar diferentes habilidades que se ponen en juego en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Además, cuentan con un periodo de practicum asesorado por parte de un docente *senior* compañero de área.

En el ICE de la Universidad de Sevilla se procede a la grabación de las clases de los asistentes al curso, para, a continuación, observarlas y analizarlas con los demás asistentes, tutores, especialistas en el tema o coordinadores del curso.

En relación al tema de evaluación de los participantes, las técnicas e instrumentos de evaluación se abren en un amplio abanico de posibilidades:

- asistencia obligatoria a un tanto por ciento determinado de sesiones formativas. Suele ser una estrategia de evaluación que se combina con otro tipo de trabajos.
- trabajos prácticos de los diferentes módulos trabajados
- portafolio docente, instrumento que fomenta la reflexión de los asistentes sobre la aplicación de la teoría impartida en el día a día docente. Puede contener también: sugerencias, evidencias de aprovechamiento del curso, diarios de clase, evaluación de las innovaciones puestas en funcionamiento, valoraciones docentes por parte de su alumnado...
- guía docente adaptada al Espacio Europeo de Educación Superior, con sus pertinentes cronogramas, competencias, actividades propuestas, adaptación a créditos ECTS...
- elaboración de un proyecto docente
- actividades elaboradas en grupos reducidos
- trabajo de investigación que implique innovación en el aula

Aunque los cursos para profesorado novel están siendo la oferta formativa más trabajada en este cambio, no hay que olvidar otras iniciativas que, dadas sus características peculiares, pueden ser muy valiosas para este colectivo. Se pueden destacar por ejemplo: la disposición on-line de recursos, software, documentos, manuales... de orientación y ayuda al profesorado; o bien las Jornadas de Acogida de PDI de nuevo ingreso.

Seguramente, en el panorama español, existen muchas otras posibilidades que no han podido ser recogidas por la limitación de espacio del artículo y, en ocasiones, por la falta de transparencia de la información recogida vía consulta en web.

En definitiva, es interesante trabajar en esta línea formativa, está claro que el profesorado novel supone el futuro de la docencia universitaria, por tanto, es importante tener con ellos las atenciones que se merecen, ya que pueden ser los autores del verdadero cambio. Es más, este profesorado novel puede funcionar si se potencia como difusor de la innovación para el resto de profesorado más reacio al cambio.

#### **2.4. Asesoramiento docente**

---

El profesorado universitario, a excepción de los docentes de las facultades de educación, cuentan con una formación especializada en su área de conocimiento, pero no con una instrucción pedagógica; por ello, es totalmente normal que surjan dudas y cuestiones sobre aspectos didácticos o más de carácter psicológico; con el objetivo de dar respuesta a este tipo de demandas se forman las oficinas o servicios de asesoramiento al docente universitario.

A continuación, detallaré de manera simplificada las acciones existentes en este ámbito:

ICE, Universitat de Lleida: cuenta con una Unitat d'Orientació Universitària, encargada del asesoramiento a centros y departamentos sobre temas de orientación y tutoría del alumnado, como también, de desarrollo de competencias transversales. Para concretar estas funciones llevan a cabo las siguientes acciones: Seminari d'Orientació i Tutoria, Jornades sobre tutoria universitària, informació i recursos constants en web.

IUED, Universidad Nacional de Educación a Distancia: dada su peculiaridad de institución on-line, su asesoramiento se dirige, fundamentalmente, a la elaboración de materiales didácticos elaborados por parte del profesorado con la finalidad de contribuir a la mejora de la calidad de estos recursos. Además, ofrecen un asesoramiento individualizado proporcionando material de apoyo (estructura de una unidad didáctica, estructura de la guía docente...)

ICE, Universitat Politècnica de Catalunya, Factoria de Recursos docentes: se trata de dotar al profesorado de recursos TIC de acceso libre y gratuito, maquinaria y programario especializado para la creación y desarrollo de recursos en formato electrónico, apoyo a la formación y préstamo de materiales. Es un recurso que se gestiona a modo de autoservicio y que cuenta con una actualización y ampliación constantes.

ICE, Universidad de Alcalá de Henares, Aula Virtual: en ella se da un apoyo constante a la docencia virtual, se cuenta con personal especializado, se elaboran manuales de ayuda... Además, esta aula virtual funciona como centro formativo virtual.

ICE Josep Pallach, Universitat de Girona: ofrecen asesoramiento y apoyo a proyectos, tanto a centros como a profesorado; el máximo objetivo es mejorar la docencia y para ello facilitan ayuda técnica y pedagógica.

Universidad Pontificia Comillas, PADI (Programa de Asesoramiento Docente Individualizado): se realiza una intervención personalizada y específica en las áreas de mejora didáctica o sobre dificultades personales relacionadas con la docencia. Se

promueve un clima de confianza y confidencialidad y se ofrece la posibilidad de elaborar y realizar un seguimiento de un Plan Individual de Mejora de la Actividad Docente individualizado; uno de los objetivos de este programa es reducir el estrés del docente y prevenir el desgaste profesional, así como mejorar la relación con los alumnos, clarificar necesidades formativas. El rol del asesor es de acompañamiento, en ningún momento de experto.

ICE, Universidad de Deusto, Servicio de Apoyo a la Docencia: se basan en facilitar la formación y el asesoramiento necesario al docente. Las actividades que realizan de manera más habitual son: revisión de programas con criterios didácticos, elaboración de recomendaciones a demandas puntuales, organización de talleres breves para trabajos específicos.

Centro Universitario de Formación e Innovación Educativa, Universidad de Coruña, Plan de Apoyo a la Enseñanza Universitaria: este plan proporciona al profesorado los recursos necesarios para afrontar en las mejores condiciones posibles el reto que supone la integración al EEES; está pensado a partir de las necesidades manifestadas por el propio profesorado.

Servicio de Orientación y Formación Docente, Universidad de Extremadura, Grupos de Innovación Didáctica: se trata de un modelo activo de formación basado en la propia práctica docente, fomenta una reflexión colectiva y experiencial. Cada grupo tiene asignado, al menos, un asesor, según las necesidades se incorporan otros especialistas de manera esporádica.

A mi parecer, se trata de una modalidad formativa que, aunque se denomine asesoramiento, permite una formación especializada que dista del peligro de la búsqueda de acreditación o complementos por parte del profesorado universitario y que cuenta con el gran beneficio de la relación constante y personalizada con el docente; además, es un recurso que permite combatir el aislamiento docente, en ocasiones tan presente en el panorama universitario.

## ***2.5. Otras modalidades formativas***

---

Seguramente existen otras modalidades formativas no citadas ni analizadas en el presente artículo, algunas de ellas minoritarias y otras en plena expansión.

Entre esta diversidad de opciones, es interesante reafirmar, aunque ya se ha tratado en puntos anteriores, la proliferación de redes de formación virtuales, bibliotecas electrónicas, disposición de material didáctico... un claro ejemplo de avance en la sociedad del conocimiento y un recurso que permite al profesorado trabajar de manera autónoma, de acuerdo a sus necesidades formativas concretas y en el momento y lugar que elija. Se trata, en definitiva, de facilitar al máximo el acceso a la formación a un colectivo sobrepasado de carga docente, de tareas de gestión y de proyectos de investigación.

Y ya para acabar, quiero citar, de manera breve, el trabajo que está haciendo la Universidad de Barcelona en el Seminario de Formación Permanente, se trata de un grupo de especialistas del ámbito de la formación, evaluación y aprendizaje en educación superior que reflexionan y debaten sobre temas relativos a la formación permanente del profesorado universitario. Este seminario elabora criterios y orientaciones generales a tener en cuenta en el ámbito de la formación, así como, desarrolla



documentos de trabajo sobre temas transversales de la formación (planificación, metodología, evaluación...). Se trata de una iniciativa que, a mi parecer, se podría generalizar a todo el territorio español, o europeo para ser más ambiciosos, con el objetivo de crear redes de expertos en formación, para así conseguir trabajar en una misma línea, intercambiar recursos y, en definitiva, mejorar la calidad de la formación permanente universitaria.

## **2.6. ¿Qué sabemos de las repercusiones de los programas formativos?**

En realidad se conoce poca información cualitativa sobre el aprovechamiento de los programas formativos por parte del profesorado universitario. Sin gran dificultad se puede consultar la información de todas las instituciones formativas en cuanto a índice de matriculados, número de cursos realizados, departamentos implicados, acreditaciones concedidas, relación de títulos de las actividades formativas, objetivos y contenidos previstos... Pero existe poca información sobre los resultados de esta formación: funcionalidad, continuidad, aprovechamiento, grado de impacto en el aula, innovación docente como consecuencia de procesos formativos...

Concretamente y dado que es el contexto que conozco con más profundidad, expondré brevemente algunos resultados recogidos de una evaluación de impacto del PADU (Programa d'Ajuts a la Docència Universitària), de la Universitat de les Illes Balears.

La muestra la componen 56 profesores de los 200 que han asistido a una o varias sesiones de formación. Este colectivo participante es diverso en cuanto a categoría profesional, departamento, área de conocimiento, años de experiencia docente y sexo.

La media de asistencia a actividades del PADU, que son actividades independientes, es de 3 por docente. Cabe destacar que no existe un límite de participación.

De la muestra del estudio, un 28% del profesorado no ha introducido ninguna innovación o cambio en la docencia, mientras que un 86% afirma que sí.

El profesorado que no ha innovado valora el grado del impacto del PADU en sus ganas de innovar es de: nada 0%, no mucho 62,5% y mucho 37,5%

El profesorado innovador afirma en un 47,9% que la innovación desarrollada ha sido generada por la formación recibida en el programa formativo.

En cuanto al grado de impacto en la innovación docente del profesorado que sí la ha llevado a cabo, determinan que, en un 4,2% el PADU no ha influido nada en sus acciones innovadoras, en un 21,7% la influencia ha sido mínima y en un 64,5% el PADU ha generado muchas repercusiones en el cambio docente asumido. Existe un 4,2% de la muestra que no sabe / no contesta.

El estudio también se propone analizar las necesidades formativas de los docentes, las más indicadas son: evaluación del estudiante y metodología. Cabe destacar que en la programación de este curso académico estas necesidades han sido contempladas.

Se puede concluir, de manera general, que la relación entre formación e innovación docente es ineludible y que es necesario seguir potenciándola al máximo.

En general y de manera breve, las conclusiones que podemos sacar de estos datos son bastante positivas cuanto al índice de profesorado innovador dentro del colectivo que ha participado en el estudio. También es necesario destacar como el docente universitario balear expone como principal causa de la innovación docente la formación recibida y cómo la evaluación y metodología continúan siendo áreas de interés para el profesorado.

En definitiva, es necesario realizar una valoración de la formación que recibe el profesorado en términos cualitativos y de repercusión, además, sería conveniente procurar una difusión de esta información, tanto a nivel interno de la institución como en proyección externa para otras instituciones.

### **Retos de futuro y propuestas de mejora**

Son muchos los retos que se tienen que conseguir en el plano de la formación permanente del profesorado universitario, existen infinidad de propuestas de mejora y de proyectos de futuro escritos sobre el papel. Aún así, existen dificultades que lo impiden y es necesario superarlas con el objetivo de garantizar la calidad de la oferta formativa. Algunos de los obstáculos a superar son:

La inexistencia de una legislación clara que recoja la regulación de la formación del profesorado universitario, tal como se hace en otras etapas formativas.

La superación de estigmas e intereses institucionales frente a una verdadera formación del profesorado universitario diseñada a partir de las demandas y necesidades reales de los docentes.

La falta de presupuesto que dedican las universidades a estas iniciativas. La universidad debe concebir la formación del profesorado como una de sus prioridades y como una posible inversión de futuro.

La sensibilización del profesorado en cuanto a la formación como respuesta a la mejora docente, como vehículo para el desarrollo profesional y no como un conjunto de méritos necesarios para sexenios u otros incentivos que, pueden ser complementarios, pero no consolidarse como única fuente de motivación.

La escasa tradición y cultura de formación continuada que tiene el profesorado universitario, sobre todo en el ámbito de la didáctica y la pedagogía universitaria.

Concretamente, (Zabalza, 2004) propone cinco líneas básicas para el desarrollo de programas de formación universitaria para los próximos años:

Paso de la docencia basada en la enseñanza, a la docencia centrada en el aprendizaje. Se trata de convertir al profesorado en un profesional del aprendizaje, que lleve a cabo un rol de facilitador y no de mero transmisor de conocimientos.

A mi parecer, nos situamos en el momento histórico perfecto para promover este cambio: la entrada de las universidades españolas en el Espacio Europeo de Educación Superior, la creciente presencia de nuevas tecnologías y la reciente

aparición de nuevas e innovadoras metodologías de enseñanza-aprendizaje, estos factores coyunturales pueden suponer el cambio real que necesitamos.

Incorporación de nuevas tecnologías. Estos cambios de la era tecnológica llevan implícitos nuevos modelos formativos vinculados a software educativo, nuevos medios didácticos y nuevas situaciones de enseñanza-aprendizaje. La formación, como no puede ser de otra manera, debe dar respuesta a estas variaciones con el objetivo de que el profesorado pueda hacer un uso eficaz y funcional de todos los recursos que, actualmente, están a su disposición.

Se trata no sólo de una formación encaminada al manejo técnico de los recursos, sino de las posibilidades didácticas y formativas que éstos permiten para así, poder enriquecer, considerablemente, el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Flexibilización del currículum universitario. (Zabalza, 2004) expone la necesidad de concebir los planes de estudio de una manera más interdisciplinar y polivalente. Nos sitúa frente a la idea de las innovaciones curriculares y de la necesidad de una formación que acompañe estos cambios organizativos.

Esta situación de avance en el diseño de planes de estudio en la cual se encuentran muchas de las universidades españolas, tendría que realizarse, desde mi punto de vista, en un contexto de cambio actitudinal y de verdadera sensibilización y no caer en el peligro de que se trate de un simple maquillaje de fachada que puede suponer no afrontar el cambio con la seriedad que se requiere.

Búsqueda de calidad a través de la revisión de prácticas docentes. <<La demanda de calidad se está convirtiendo en un slogan básico de quienes se refieren a la universidad y a los retos que ésta deberá afrontar en los próximos años>>(Zabalza, 2004, p.178) .Desde mi punto de vista, para progresar en el ámbito de la calidad, es condición indispensable la formación, por no decir la herramienta clave que todo docente necesitará.

Finalmente, para acabar el artículo, recogeré algunos de los retos más importantes, a mi parecer, sobre los cuales luchar con la finalidad de conseguir mejoras perceptibles en la formación permanente del profesorado universitario:

Conseguir la generalización y transferencia de los contenidos trabajados en los cursos, seminarios, talleres... a situaciones de aplicación cotidiana. (Yániz, 1999) Para ello, sería importante contar con el rol de asesores, mentores o iguales que realicen una tarea de seguimiento y aplicación de la puesta en práctica de conocimientos, actitudes o habilidades desarrolladas en las diferentes sesiones formativas.

Optar por un diseño democrático de la formación, en el cual participen los propios usuarios, con la finalidad de conseguir una mayor implicación y aprovechamiento de la formación, para así, garantizar una formación que responda a las necesidades reales de los docentes.

Propuesta de formación centrada en la práctica, la reflexión y la crítica de las propias prácticas docentes. Es decir, aplicar el método de investigación-acción como propuesta de calidad docente y de mejora profesional. (Latorre, 2007)

Promover la sensibilización del profesorado sobre la calidad de la enseñanza en general y la formación permanente del profesorado en particular. (Benedito, 1991)

Promover la formación en los propios departamentos, facultades o escuelas universitarias, y así dar apoyo a las iniciativas grupales del profesorado y al trabajo en equipo.

Facilitar espacios de reflexión y participación en los programas de formación. Crear redes formales e informales de intercambio de experiencias y difusión de iniciativas.

Mejorar la coordinación entre las diferentes instituciones públicas o privadas que ofrecen formación permanente del profesorado universitario.

Contemplar diversas modalidades formativas: talleres, seminarios, autoformación en grupos, conferencias, iniciativas innovadoras en equipo...

Entender la formación como parte intrínseca de la docencia y no como una sobrecarga.

Compensar la falta de tradición formativa en aspectos psicopedagógicos.

Revalorizar la docencia universitaria versus la importancia de la investigación.

Algunos de estos retos son ya realidad en algunas de las instituciones españolas, mientras que en otras son sólo ideales a perseguir. Cabe considerar que la formación permanente del profesorado necesita tiempo para asumir estos retos, que los cambios reales son lentos y pausados, por tanto, es necesario respetar el tránsito del proceso con el objetivo de garantizar una verdadera calidad.

### **Referencias bibliográficas**

- Benedito, V. (1991). El professorat de primària i secundària a catalunya: Necessitats i perspectives en la seva formació permanent. Barcelona: ICE de la Universidad.
- De la Cruz Tomé, M.A. (1999). Modelo de profesor y modelo de formación. *Formación del profesorado universitario y calidad de la enseñanza* (1a ed., pp. 229). País Vasco: Servicio editorial de la Universidad del País Vasco.
- Escofet, A., & Rubio, J. (1997, ). Les activitats de formació del professorat universitari. Message posted to [www.ub.es/forum](http://www.ub.es/forum)
- Latorre, A. (2007). Calidad docente e indagación. I Congrés Internacional: Noves Tendències En La Formació Permanent Del Professorat, Barcelona.
- UNESCO. (1982). *Ho sabíeu?*El correu de la UNESCO, 45.
- Yániz, C. (1999). Un proyecto de formación docente del profesorado universitario. In T. Hornilla (Ed.), *Servicio editorial de la universidad del país vasco* (1ª ed., pp. 271). España: Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco.
- Zabalza, M. A. (2004). La enseñanza universitaria. el escenario y sus protagonistas (1ª ed.). Madrid: Narcea S.A.

### Referencias web consultadas:

- Instituto Universitario de Educación a Distancia (UNED). (2007). Instituto universitario de educación a distancia (IUED). Retrieved noviembre 2007, 2007, from [http://portal.uned.es/portal/page?\\_pageid=93,489793&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://portal.uned.es/portal/page?_pageid=93,489793&_dad=portal&_schema=PORTAL)
- Universidad Autónoma de Madrid. (2007). Instituto de ciencias de la educación. Retrieved noviembre 2007, 2007, from <http://www.uab.es/ice/>
- Universidad Complutense de Madrid. (2007). Instituto de ciencias de la educación. Retrieved noviembre 2007, 2007, from [http://www.ucm.es/info/ucmp/pags.php?COOKIE\\_SET=1&tp=Instituto%20de%20Ciencias%20de%20la%20Educación%20de%20la%20Universidad%20Complutense&a=documentos&d=0008861.php](http://www.ucm.es/info/ucmp/pags.php?COOKIE_SET=1&tp=Instituto%20de%20Ciencias%20de%20la%20Educación%20de%20la%20Universidad%20Complutense&a=documentos&d=0008861.php)
- Universidad Da Coruña. (2007). Centro universitario de formación e innovación docente. Retrieved noviembre 2007, 2007, from <http://www.udc.es/cufie/index1.htm>
- Universidad de Córdoba. (2007). Secretariado de estudios propios. Retrieved noviembre 2007, 2007, from [http://www.uco.edu.es/estudios/sep/titulos\\_propios/formacion\\_profesorado.php](http://www.uco.edu.es/estudios/sep/titulos_propios/formacion_profesorado.php)
- Universidad de Deusto. (2007). Instituto de ciencias de la educación. Retrieved noviembre 2007, 2007, from [http://www.ice.deusto.es/servlet/Satellite/Page/1116260430872/\\_cast/%231116398169973%231116260430872/c0/UniversidadDeusto/Page/PaginaCollTemplate](http://www.ice.deusto.es/servlet/Satellite/Page/1116260430872/_cast/%231116398169973%231116260430872/c0/UniversidadDeusto/Page/PaginaCollTemplate)
- Universidad de Extremadura. (2007). Servicio de orientación y formación docente. Retrieved noviembre 2007, 2007, from <http://www.unex.es/unex/servicios/sofd/>
- Universidad de Granada. (2007). Secretariado de formación del profesorado. Retrieved noviembre 2007, 2007, from [http://www.ugr.es/~vic\\_plan/formacion/principal.html](http://www.ugr.es/~vic_plan/formacion/principal.html)
- Universidad de Oviedo. (2007). Instituto de ciencias de la educación. Retrieved noviembre 2007, 2007, from [http://www.uniovi.es/ICE/form\\_uni.htm](http://www.uniovi.es/ICE/form_uni.htm)
- Universidad de Santiago de Compostela. (2007). Retrieved noviembre 2007, 2007, from <http://www.usc.es/gl/index.jsp>
- Universidad de Sevilla. (2007). Instituto de ciencias de la educación. Retrieved noviembre 2007, 2007, from <http://www.ice.us.es/>

- Universidad de Valladolid. (2007). Centro buendía. Retrieved noviembre 2007, 2007, from <http://www.buendia.uva.es/>
- Universidad de Zaragoza. (2007). Instituto de ciencias de la educación. Retrieved noviembre 2007, 2007, from <http://www.unizar.es/ice/>
- Universidad Politécnica de Madrid. (2007). Instituto de ciencias de la educación. Retrieved noviembre 2007, 2007, from <http://www.ice.upm.es/>
- Universidad Pontificia Comillas. (2007). Retrieved noviembre 2007, 2007, from <http://www.upcomillas.es/innovacioneducativa/>
- Universitat Autònoma de Barcelona. (2007). Institut de ciències de l'educació. Retrieved noviembre 2007, 2007, from <http://www.uab.es/ice/>
- Universitat de Barcelona. (2007). Institut de ciències de l'educació. Retrieved noviembre 2007, 2007, from <http://www.ub.es/ice/index4.htm>
- Universitat de Girona. (2007). Institut de ciències de l'educació josep pallach. Retrieved noviembre 2007, 2007, from <http://www.udg.edu/Default.aspx?alias=www.udg.edu/ice>
- Universitat de Lleida. (2007). Institut de ciències de l'educació. Retrieved noviembre 2007, 2007, from <http://www.ice.udl.es/contingut.php?subseccio=index>
- Universitat de València. (2007). Servei de formació permanent. Retrieved noviembre 2007, 2007, from <http://www.uv.es/sfp/>
- Universitat Politècnica de Catalunya. (2007). Institut de ciències de l'educació. Retrieved noviembre 2007, 2007, from <http://www-ice.upc.es/>
- Universitat Rovira i Virgili. (2007). Institut de ciències de l'educació. Retrieved noviembre 2007, 2007, from <http://www.ice.urv.es/>
- Univesidad Alcalá de Henares. (2007). Instituto de ciencias de la educación. Retrieved noviembre 2007, 2007, from <http://www2.uah.es/ice/>