

NUEVOS RETOS PARA LA DOCENCIA EN DERECHO DEL TRABAJO

NEW CHALLENGES FOR TEACHING IN LABOUR LAW

Josefa Romeral Hernández ()*

Resumen: La evolución del aprendizaje desde la secundaria hasta la universidad y, sobre todo, el tipo de Universidad que demandan los nuevos tiempos y las nuevas estructuras sociales y económicas, exige a los alumnos un aprendizaje independiente, activo, comprensivo y auto-regulado. Para ello es necesario formar a los profesores como docentes y no sólo como investigadores, para así conseguir una docencia de mayor calidad y adecuada a las exigencias de los nuevos tiempos.

Palabras clave: aprendizaje - evolución - formación de docentes - Derecho del trabajo.

Abstract: The evolution of learning from high school through college and, especially, the type of university that demand the new times and new social and economic structures, requires of the students an independent learning, active, thoughtful and self-regulated. This requires preparation of teachers not only as researchers but as real teachers in order to achieve a higher quality of teaching according to the exigencies of the new times

Key words: learning - development - training of teachers - Labour law.

Sumario: I. Introducción. — II. Objetivos educativos. — III. El concepto de profesor universitario. — IV. Cualidades del profesor universitario en el derecho del trabajo. — V. El marco de referencia del profesor universitario. — VI. Métodos de enseñanza activos. — VII. Conclusiones. — VIII. Bibliografía.

I. Introducción

La evolución del aprendizaje desde la secundaria hasta la universidad y sobre todo el tipo de Universidad que demandan los nuevos tiempos y las nuevas estructuras sociales y económicas, exige a los alumnos un aprendizaje independiente, activo, comprensivo y

(*) Doctora en Derecho y Técnico Superior de Riesgos Laborales. Profesora Titular en la Universidad Rey Juan Carlos, Madrid, España.

auto-regulado, puesto que si importante es lo que los profesores les van a enseñar, más importante es lo que los alumnos aprendan y cómo lo aprendan. Los nuevos tiempos demandan competencias y habilidades en los individuos para ser capaces de enfrentarse a nuevos retos y resolución de problemas tanto en su vida profesional como personal.

Esto supone que los profesores/as deben cambiar el sistema de enseñanza, pasar de la técnica basada en la transmisión de conocimientos para que el alumno los almacene, a *enseñar a los alumnos/as a aprender* ya que el Espacio Europeo de Educación Superior exige el uso de unos procedimientos, unas estrategias y una motivación adecuada que les permita ser aprendices autónomos, eficaces y competitivos. En el Siglo XXI tener la cabeza llena de conocimientos no es la competencia profesional más importante; es más importante enseñar a nuestros alumnos a pensar y protagonizar su propio aprendizaje que rellenar sus cabezas con conocimientos.

Por tanto, es imprescindible que los profesores/as se formen en las estrategias básicas del aprendizaje para poder aplicarlas con sus alumnos de manera que éstos, de forma individual, desarrollen la habilidad para aprender autónomamente, que rentabilicen el tiempo de estudio y que sean capaces de obtener los resultados deseados en los trabajos, prácticas, exámenes u otros instrumentos de evaluación que tendrán que superar durante su vida universitaria; y, prepararlos para el éxito profesional y personal.

No olvidemos que los estudiantes son elementos validadores de los procesos de aprendizaje, y no solamente aprendizaje de cara a su futuro profesional, sino de creación y consolidación de ciudadanía, tareas que se llevan a cabo cada día en nuestras universidades.

En definitiva se trata de cambiar el concepto actual de enseñanza por el de aprendizaje, donde los estudiantes tengan un papel más activo. Para que se produzca este trasvase de conceptos, es imprescindible el cambio institucional en el planteamiento curricular de los planes de estudio, la formación del profesorado, y poner los medios necesarios a su disposición para que el canje se produzca, la duda es si se están dando estos pasos para una adaptación del sistema a esta nueva opción estratégica en la enseñanza universitaria.

II. Objetivos educativos

Los nuevos tiempos, el cambio productivo, la globalización de mercados, las nuevas estructuras económicas y los avances en el conocimiento y manejo de las "TIC", demandan competencias y habilidades en los individuos para ser capaces de enfrentarse a estos nuevos retos y resolución de problemas. Para adaptarse a los nuevos retos, es imprescindible el cambio en la formación de nuestros estudiantes. Así, los nuevos objetivos educativos en Derecho del Trabajo deben estar orientados a desarrollar en los alumnos la capacidad para adquirir y aplicar autónomamente conocimientos profesionales por medio de actividades formativas que pondrán en práctica las competencias que pretendemos desarrollar.

Por ello, el sistema actual de enseñanza de conocimientos debe transformarse en un modelo de aprendizaje utilizable y actualizable a lo largo de toda la vida. Se trata de cambiar el concepto actual de enseñanza por el de aprendizaje con un papel mucho más activo de los estudiantes.

En los nuevos sistemas de enseñanza, se debe fomentar el constructivismo. El conocimiento no es una mera copia de la realidad existente que se graba en la mente del sujeto, y que homogeneiza a todos los alumnos sin tener en cuenta sus diferencias individuales, sino que es un proceso activo, en el que la mente del individuo procesa la información que le llega, en conexión con el mundo real.

El aprendizaje desde este planteamiento constructivista supone:

- Motivar al alumno para que realice lo que ya sabe con los conocimientos teóricos adquiridos.

- Presentar los conocimientos con situaciones prácticas, basada en la experiencia.

- Procurar que el alumno se implique en el aprendizaje buscando sentido a lo que se aprende.

- Negociación metodológica, conceptual y actitudinal entre el profesor y el alumno.

Por eso, la enseñanza como proceso dinámico de aprendizaje, requiere diálogo, convencimiento, discusión y aceptación personal.

Para conseguir estos objetivos, la base metodológica de los nuevos sistemas de enseñanza será la utilización de técnicas de aprendizaje activo.

III. El concepto de profesor universitario

Para centrarnos en el tema parece conveniente partir de una primera aproximación a lo que entendemos por profesor universitario, y, aunque son muchas las definiciones que podemos dar, desde un punto de vista práctico podemos definirlo como un profesional que ayuda al alumno en su aprendizaje. Intentando desgranar esta definición, decimos:

- Profesional* porque es necesario que pertenezca a la profesión y que la ejerza, lo que implica la necesidad de una preparación especial para su desempeño; es decir, necesita un saber técnico específico, un progreso técnico permanente, y una fundamentación crítico-científica, además de que viva de esta profesión, pues como dice el adagio castellano “no hay virtud alguna que la miseria no consuma”.

- En segundo lugar, el término *ayuda*, implica acción, esfuerzo y trabajo cooperativo, es decir, es la tarea fundamental de la actividad del profesor: “si no hay ayuda, no hay nada”.

- En tercer lugar, *alumno*, como cliente y protagonista que justifica la profesión docente, pues si no hubiera alumnos, no sería necesario el profesor.

-Y en último lugar, *aprendizaje*, como elemento prioritario propio de la finalidad de la enseñanza. El término aprendizaje lo entendemos en un sentido amplio como consecuencia de algo nuevo, como cambio de conducta, como adquisición de conocimientos, habilidades y comportamientos: Si no hay aprendizaje, la enseñanza resulta un fracaso.

IV. Cualidades del profesor universitario en el derecho del trabajo

Una de las ideas que en estos momentos se tiene clara en el ámbito de la pedagogía universitaria es que la profesión de profesor de universidad entraña tales retos y exigencias que son precisos unos conocimientos y unas competencias, así como una preparación específica y un proceso de progreso en la carrera profesional.

Sin embargo, así como resulta fácil definir las características de la actividad investigadora como profesión compleja que requiere un alto grado de preparación, no ocurre lo mismo con la docencia, que sigue teniendo dificultades para hacerse un hueco en una cultura como la universitaria, en la que ya existen un conjunto de normas, valores, significados, pautas de socialización, etc., ligados a la actualización de los saberes, y en la que la formación para la docencia debe encontrar su lugar (1).

Los fuertes cambios que se están produciendo en el escenario universitario, han traído consigo un gran impacto en las exigencias que esa nueva situación plantea a los profesores y a su preparación para poder asumir estas nuevas tareas. Unido a esta realidad, no podemos olvidar, que en el marco europeo, la convergencia europea, desde Bolonia (1999), viene trabajando por el espacio europeo de educación superior y que demanda a las instituciones universitarias un cambio de paradigma en el modelo formativo de gran trascendencia. En definitiva, se trata de hablar de la educación superior como un nivel educativo cuyo objetivo es el aprendizaje de sus estudiantes desde una perspectiva integral, en el que se conjuguen el conjunto de competencias que deben estar presentes en la formación de nuestros titulados.

De este modo, la tradicional misión del profesor como “transmisor” de conocimientos ha quedado relegada a un nivel secundario para priorizar su papel como “facilitador” de los aprendizajes de los estudiantes. El problema de la sociedad actual no es la falta de información, sino todo lo contrario, su sobreabundancia; pero este hecho no garantiza, desde el punto de vista del aprendizaje, que los estudiantes sean capaces de seleccionar la información, asimilarla e integrarla para seguir construyendo el conocimiento. En esta nueva situación el profesor se convierte en un mediador, un guía, un orientador, es decir, se revaloriza la función más formativa del profesor, la de ayudar al alumno a aprender con el objetivo de que él luego sea capaz de hacerlo autónomamente.

Como consecuencia de todo esto, la docencia se vuelve más compleja, porque no sólo exige conocer bien la materia que se ha de enseñar, sino también cómo aprenden los estudiantes cuyo aprendizaje ha de guiar, y exige, además, conocer los recursos de

(1) ESCUDERO, J. M., “La formación permanente del profesorado universitario: cultura, política y procesos”, *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, nº 34, 1999.

enseñanza que se adecuen mejor a las condiciones en las que va a llevar a cabo su trabajo, etc.

Esta realidad nos plantea la necesidad de definir nuevos parámetros en los que basar su profesionalidad y sobre los que poder diseñar estrategias de formación, tanto inicial como permanente. En este sentido, se pueden definir tres ejes fundamentales sobre los que debe recaer la definición de la profesionalidad de este profesional multitarea como es el profesor universitario.

Uno de los ejes fundamentales que definen esta profesionalidad es *la reflexión sobre la práctica*. Este principio es una condición indispensable para garantizar la capacidad de los profesores para adaptarse y, si es posible, prever los rápidos cambios que la nueva sociedad de la información plantea a sus tareas profesionales (2).

Otro aspecto fundamental que define el perfil profesional del profesor universitario es el del *trabajo en equipo y la colaboración*. La cultura de la colaboración es una de las estrategias fundamentales para la innovación, así como para el desarrollo profesional, ya que es un elemento que origina satisfacción en los sujetos, lo que influirá decisivamente en la calidad de la institución.

Un tercer elemento fundamental que debe formar parte de las competencias que se le exijan a un profesor universitario es desplazar el interés desde “el sujeto que enseña al sujeto que aprende”. Es decir, pensar la enseñanza desde el aprendizaje, lo que sin duda tendrá indudables repercusiones en el diseño de planes de estudio, en la estructuración de la enseñanza, en los métodos de evaluación, etc (3).

Por último, aunque no por ello menos importante, es necesario reivindicar para la profesión docente la dimensión ética, puesto que muchos de los problemas que se producen en la práctica son problemas más de carácter ético que técnico. Esta dimensión ética supone recuperar el sentido de compromiso y responsabilidad con el trabajo que hacemos, lo que significa intentar hacer lo mejor posible las cosas que como profesionales nos corresponde hacer. Como afirmara Michavila (1998), “no puede haber excusas para justificar la negligencia profesional o la incompetencia organizativa basándose en razones de libertad de enseñanza o autonomía”.

De entre todas estas características que definen a un buen profesional, la capacidad de reflexionar sobre la propia enseñanza es una de las más importantes y, por esta razón es necesario introducir estrategias formativas que permitan su desarrollo.

Sabemos que la educación es un ámbito en el que el conocimiento especializado sobre su realidad no se adquiere de modo exclusivo a través de los contenidos teóricos, sino que su adquisición es una combinación entre el aprendizaje experiencial y la con-

(2) DONNAY, J., - ROMAINVILLE, M., *Enseigner à l'Université: Un métier qui s'apprende?*, Bruselas, De Boeck & Lancier, 1996.

(3) DE MIGUEL, M., “La evaluación del profesorado universitario. Criterios y propuestas para mejorar la función docente”, *Revista de Educación*, enero-abril, 1998.

trastación con la teoría; de manera que la formación de los profesores universitarios es un requisito sustancial para una formación de calidad.

V. El marco de referencia del profesor universitario

a) El saber

Para ser profesor universitario en Derecho del Trabajo como requisito lógico se necesita ser titulado en la materia por una institución con máximo rango académico, como es la propia universidad. La titulación de licenciado o diplomado supone ya una preparación general, que implica una “cultura científica” y que debe completarse con una preparación próxima, profundizando en determinadas materias o contenidos de las grandes áreas del saber del Derecho a través de cursos de postgrado, doctorado, etc. En definitiva, se trata de adquirir una necesaria especialización, pues en la Universidad sólo se puede ser profesor de áreas especializadas, que se traducen en asignaturas y que en su conjunto forman el plan de estudios de la carrera correspondiente, en nuestro caso el Derecho del Trabajo.

El saber, por tanto, constituye el elemento prioritario para la profesión docente universitaria, y en concreto para la docencia en Derecho del Trabajo. Pero ¿de qué hay que saber? Hay que tener un buen conocimiento de las disciplinas afines y cercanas a la materia que se imparte (Seguridad Social, Dº Sindical, Prevención de Riesgos Laborales, Dº del Empleo, etc.), que garantice una buena conexión interdisciplinaria y un conocimiento amplio y profundo de los contenidos propios de su programa de enseñanza. Esto supone la necesidad de que los profesores estén en continuo estudio para estar al día y que el saber no se oxide, sino que esté siempre actualizado.

b) La institución

La docencia universitaria siempre se ejerce en una institución, un centro, una facultad, una escuela, etc., que como tal, tiene una organización y unos fines y es la responsable de llevar a cabo el correspondiente plan de estudios. En este sentido, el profesor necesita conocer su institución, estructura, funcionamiento, normativa, tradición, cultura, etc., y, sobre todo, su finalidad, el perfil del egresado, el tipo de respuesta que se pretende dar a la demanda de la sociedad y a las necesidades de los propios alumnos.

Sin este conocimiento, sería difícil entender la aportación concreta de cada profesor y su contribución al logro de las metas establecidas. Lógicamente, no basta con estar informado, sino que el profesor debe aceptar esas finalidades y orientar toda su actividad profesional hacia esas metas (4).

c) Los alumnos

Si en el punto anterior nos centrábamos en la institución pensando en el producto final; es decir, en las salidas del sistema, ahora nos vamos a referir al elemento de entrada, a los alumnos.

(4) FERNÁNDEZ, M., *La profesionalización del docente*, Escuela Española, Madrid, 1988.

Se trata de que el profesor tenga un buen conocimiento de los alumnos, tanto desde la perspectiva globalizadora, de conjunto, como desde un plano más individual y personalizado. Para ello, el profesor requiere una buena información respecto a quiénes son sus alumnos, cuántos son, por qué realizan esos estudios y esas asignaturas, de donde proceden, qué características tienen, qué necesitan, por qué se interesan, cuáles son sus expectativas y cuáles son sus conocimientos, etc.

Esta información puede ser muy útil para comprobar si se cumplen algunos de los prerrequisitos para el aprendizaje de su materia, con posible influencia en la aplicación del programa de la asignatura.

d) Los objetivos

Teniendo en cuenta el fin de la institución y las condiciones propias de los alumnos; es decir, las salidas y las entradas del sistema, el paso siguiente es concretar esas intenciones en forma de objetivos que afecten a todos los niveles: objetivos del centro, de la carrera, de la especialidad, del departamento, de la asignatura, y de los temas concretos a enseñar.

Lógicamente, el profesor en Derecho del Trabajo necesita tener un buen conocimiento de estos objetivos porque él es una parte importante de la tarea y debe contribuir necesariamente a su consecución; puesto que si el profesor no conoce el objetivo a conseguir, no puede asumir ninguna responsabilidad en su logro y difícilmente va a contribuir a alcanzarlo. O, como dice un sabio refrán argentino: *“Quien no sabe dónde va cualquier calle lo conduce allá”*.

Pero no se trata sólo de que el profesor conozca los objetivos mencionados, sino que además debe tener un mayor protagonismo, como diseñador en los objetivos más cercanos a su actividad, por ejemplo en lo relacionado con los objetivos de su asignatura y de los temas que la constituyen. Y, en cualquier caso, el profesor universitario no debe olvidar que las expectativas de logro u objetivos tienen que abarcar un campo más amplio que el estrictamente cognoscitivo, abordando también objetivos del comportamiento y otros del mundo del hacer.

e) La planificación de la enseñanza

Teniendo en cuenta todos los objetivos mencionados anteriormente, se deben establecer previsiones en forma de planificación o programación. Se trata de tener previsto todo lo que se pretende alcanzar, para que se consiga con las mayores posibilidades de éxito -eficacia y eficiencia- considerando lo que hay que hacer, cuándo, con qué medios, cómo, durante cuánto tiempo, etc.

En este sentido, el profesor universitario en Derecho del Trabajo tiene que disponer de buena información de la planificación del departamento y área de conocimiento, así como fácil acceso a las programaciones de todas las asignaturas del plan de estudios. Por otro lado, los profesores deben tener responsabilidad directa en la programación de sus propias asignaturas con participación de los colegas que impartan la misma disciplina, y responsabilidad única en el diseño de su actuación en el aula, programando sus temas y unidades didácticas.

f) La actuación docente

Todos los puntos anteriores estaban centrados en el conocimiento, en la información y en la previsión. Ahora nos referiremos a la actuación docente como punto central de la tarea del profesor universitario en Derecho del Trabajo. Para conseguir los objetivos de aprendizaje propuestos, el profesor deberá establecer una programación pensada para sus alumnos determinados y en una situación concreta, previendo contenidos, motivaciones, técnicas y metodologías a emplear, actividades a desarrollar con sus alumnos, tiempos, recursos y criterios de evaluación.

Se trata, por tanto, de aplicar toda la información, planificación y programación a través de la clase, para poder ayudar a los alumnos a que aprendan más, a que aprendan mejor, e incluso a que aprendan con menos esfuerzo. No cabe duda de que entre las intenciones y la realidad propia de la aplicación, siempre va a haber diferencias; pero, aún aceptando esta realidad, tenemos que decir que cualquier programación, por imperfecta que nos parezca, es mejor que la improvisación, y que la experiencia de programar contribuye a agilizar y hacer más realista las futuras programaciones.

Como conclusión, del análisis del marco de referencia del profesional universitario del Derecho del Trabajo, podemos decir:

1. Que el profesor debe ser un gran experto en la materia del Derecho del Trabajo, con un conocimiento amplio y profundo de los contenidos específicos de su programa, lo que implica estar permanentemente actualizado. Y, por otra, ha de ser un indagador, un investigador, que contribuya al aumento de los conocimientos disciplinares, lo que requiere aprendizaje específico de técnicas, procedimientos, metodologías y procesos de investigación.

2. Que el profesor no puede vivir aislado de su entorno profesional más cercano, sino que requiere asumir papeles de corresponsabilidad como docente, por lo que necesita disponer de una buena información sobre las intenciones y situaciones de sus instituciones (Universidad, Departamento, Área de conocimiento), sobre sus alumnos y sus compañeros y, a su vez, ha de estar dispuesto a asumir sus compromisos y a informar sobre sus actividades.

3. La necesidad de formación psicopedagógica para aprender la profesión de enseñar; es decir, adquirir conocimientos, habilidades y técnicas para la actividad docente, y desarrollar actitudes para el desempeño de una enseñanza de calidad. Esto es necesario porque tradicionalmente no se ha prestado mucha atención a estos puntos y porque tampoco se ha exigido una preparación específica para el acceso, promoción y desarrollo de la carrera docente universitaria. Para eliminar, o al menos atenuar, este vacío formativo parece adecuado pensar en la conveniencia de llevar a cabo acciones sistemáticas en una doble dirección: una formación inicial donde se adquieran las herramientas básicas para una enseñanza de calidad, y un perfeccionamiento específico y a la medida de las necesidades concretas, como exigencia y tarea continua para desarrollar a lo largo de toda la carrera docente.

VI. Métodos de enseñanza activos

Tradicionalmente, el método de enseñanza en Derecho del Trabajo ha sido pasivo, porque la actividad estaba centrada en el profesor, permaneciendo los alumnos en actitud pasiva y recibiendo los conocimientos y el saber suministrado por aquél a través de exposiciones o, lo que tradicionalmente se ha llamado clases magistrales. Este método entraña la problemática de que inutiliza a muchos alumnos para estudios futuros que requieren iniciativa y reflexión.

Como hemos venido señalando desde el principio, es necesario un cambio en el método de enseñanza, pasar a un sistema de aprendizaje activo, donde los estudiantes tomen el protagonismo, hasta convertirlo en actor directo del proceso de enseñanza-aprendizaje. En estos métodos, el aprendizaje se produce cuando los estudiantes hacen algo más que escuchar al profesor y tomar notas; no se limitan a recibir información como en los métodos pasivos, sino que aprenden a buscarla. En estos sistemas el profesor es un orientador, da pistas y pautas, pero no soluciones, y será el alumno el que de las respuestas a los problemas planteados.

El objetivo de estos métodos de enseñanza es transformar a los estudiantes de aprendices pasivos a aprendices autodirigidos, activos y autónomos, capaces de mantener el aprendizaje toda la vida. Mediante el planteamiento de problemas reales y la orientación en la búsqueda y manejo de legislación, doctrina y jurisprudencia, el alumno aprende a buscar soluciones y a tomar decisiones ante el problema planteado, así como transferir el proceso de búsqueda a la situación real. Con este sistema se aumenta la capacidad de competencias profesionales, la capacidad de escritura y la comunicación oral, desarrolla el pensamiento analítico, sintético y la capacidad de juicio, además del trabajo en equipo. Todas ellas, competencias imprescindibles a lo largo de su carrera profesional, y a lo largo de su vida.

Para implementar este sistema de enseñanza lo primero que debemos hacer es motivar al alumno convenciéndole de que si quiere convertirse en un buen profesional deberá desarrollar una serie de competencias. Para desarrollar estas competencias, el camino es la ejecución de las tareas formativas que el profesor le proponga, y que debe desarrollar de forma autónoma o en equipo, pero mediante su actividad y esfuerzo. Para incorporar estos sistemas de enseñanza, el profesor va introduciendo actividades cortas, que irá expandiendo a medida que el alumno va adquiriendo capacidad de análisis y resolución de problemas.

Todas las nuevas técnicas de enseñanza pueden ser activas, ello depende de la manera cómo las utilice el profesor. La cuestión consiste en saber cómo aplicar la técnica, lo que depende en mayor grado de la actitud didáctico-pedagógica del docente. No obstante, hay técnicas que favorecen la actividad del alumno como son:

- La argumentación
- Estudio dirigido
- Debate y discusión

- Elaboración de proyectos
- Resolución de problemas
- Trabajo en grupo

De entre todos ellos, durante los últimos veinte años, el aprendizaje basado en la formulación de una problemática y organizado a partir de un proyecto (PBL) ha ganado terreno dentro de los estudios de educación superior, y concretamente en la docencia en Derecho del Trabajo. Los principios teóricos centrales de aprendizaje respecto al PBL son el aprendizaje basado en la formulación de una problemática como es el punto de partida del proceso de aprendizaje.

El tipo de problemática depende de la organización concreta del proceso de aprendizaje. No necesariamente debe ser una problemática concreta cercana a la realidad —aunque muy a menudo lo es—, también pueden ser problemáticas teóricas. Lo decisivo de una problemática como punto de partida de los procesos de aprendizaje es que ésta ponga el énfasis en la formulación de preguntas en vez de respuestas. Además, puede relacionar el contenido de aprendizaje con el contexto, lo que facilita la motivación y la comprensión del estudiante.

El aprendizaje basado en la formulación de problemas también puede estar basado en la experiencia o intereses del estudiante. El hecho de vincular las problemáticas al mundo de la experiencia de los individuos incrementa la motivación, ya que esto se relaciona con la formación de una opinión que el estudiante se ha formado anteriormente.

Merece la pena señalar que los estudios sobre innovación educativa en Derecho del Trabajo demuestran que no es conveniente la eliminación de las clases teóricas, donde el docente traslade al alumno su propio saber y experiencia profesional; por tanto, será en la relación entre teoría y práctica donde los estudiantes aprendan a relacionar la experiencia concreta o empírica con la teórica. La capacidad de poder relacionar la teoría con la práctica es un aspecto decisivo en la aplicación del conocimiento y sobre todo en la capacidad de análisis.

Para finalizar queremos poner de manifiesto que todas estas técnicas de aprendizaje se pueden implementar tanto en enseñanzas presenciales como a través de las tecnologías de la información “TIC”, mediante las que llegaremos a los alumnos en cualquier lugar donde se encuentren y de manera personalizada. Algunas de las ventajas que ofrece la enseñanza virtual son: el acercamiento del aula al domicilio o al lugar de trabajo, flexibilidad en cuanto al ritmo de aprendizaje e incremento de la cantidad de la información, no de la calidad.

VII. Conclusiones

1.- Es necesario formar a los profesores como docentes y no sólo como investigadores, para así conseguir una docencia de mayor calidad.

2.- Para ser un buen profesor en materia laboral es necesario:

-Conocimiento científico en la materia, como base inicial y justificadora de la profesión docente.

-Información, como medio imprescindible para ponerse en comunicación con la institución, los alumnos y los colegas.

-Formación psicopedagógica, como requisito sustancial que distingue al verdadero profesional de docencia universitaria de cualquier otro experto en la materia.

3.- La combinación de enseñanza teórica y práctica es el método ideal para desarrollar la capacidad de análisis y la resolución de problemas.

4.- Las tecnologías de la información son una herramienta fundamental en el nuevo marco de descentralización de la docencia, que permite llegar a los alumnos a cualquier lugar donde se encuentren.

VIII. Bibliografía

DE MIGUEL, M., "La evaluación del profesorado universitario. Criterios y propuestas para mejorar la función docente", *Revista de Educación*, enero-abril, 1998.

DONNAY, J, Y -ROMAINVILLE, M., *Enseigner à l'Université: Un métier qui s'apprende?*, Bruselas, De Boeck & Lancier, 1996.

ESCUADERO, J. M., "La formación permanente del profesorado universitario: cultura, política y procesos", *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, nº 34, 1999.

FERNÁNDEZ, M., *La profesionalización del docente*, Escuela Española, Madrid, 1988.

ESTEVE, J. M., *Los profesores ante el cambio social*, Anthropos, Barcelona, 1995.

