

EL PAPEL DE LOS COORDINADORES DE ASIGNATURA COMO MENTORES DE LOS PROFESORES NOVELES

GARCÍA, Catalina⁽¹⁾, LOPEZ, Maria del Mar⁽²⁾ y SALMERON, Roman⁽³⁾

(1) *Departamento de Metodos Cuantitativos para la Economia y la Empresa. Universidad de Granada, Campus la Cartuja s/n, 18004, Granada. (cbgarcia@ugr.es)*

(2) *Departamento de Metodos Cuantitativos para la Economia y la Empresa. Universidad de Granada, Campus la Cartuja s/n, 18004, Granada. (mariadelmarlopez@ugr.es)*

(3) *Departamento de Metodos Cuantitativos para la Economia y la Empresa. Universidad de Granada, Campus la Cartuja s/n, 18004, Granada. (romansg@ugr.es)*

Resumen

Desde los órganos correspondientes de las distintas Universidades se están haciendo esfuerzos importantes de organización y coordinación para mejorar y reforzar la labor de su profesorado a través del *mentoring*. Sin embargo, en nuestra humilde opinión, los departamentos tienen un papel importante en esta tarea. Concretamente, nuestra propuesta se basa en dotar la figura de profesor coordinador de asignatura, vacía de contenido en la mayoría de ocasiones, de funciones de mentorización. De esta manera, se intensificarían las relaciones entre los profesores del departamento y se mejoraría la labor docente ya que el profesor novel tendría un refuerzo dentro de su mismo departamento especializado en su misma asignatura. A su vez, esta propuesta favorece al alumnado y resultaría un avance hacia el concepto de docencia en el Espacio Europeo de Educación Superior.

Palabras clave

Mentorización, EEES, profesor novel, coordinador

1. INTRODUCCIÓN

Con la llegada del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) se está haciendo hincapié en incrementar la tutorización de los alumnos. Sin embargo, la mentorización necesaria para los nuevos profesores sigue ocupando un segundo lugar. Existen una serie de factores estresantes en las primeras fases de la labor docente como, por ejemplo, la falta de autoconfianza en cuanto a competencias y credibilidad, la preocupación sobre la estabilidad laboral, etc. Según Brad (2006) los efectos de mentorizar a los nuevos profesores pueden ser sustanciales, se puede conseguir, entre otras cuestiones, que el profesor este más comprometido con la institución, mejor integrado en el departamento y sea más productivo. Pocos profesores noveles encuentran un mentor durante la primera fase de su carrera docente y, si lo encuentran, el mentor suele estar también en una fase temprana de su carrera. Esto crea una sensación de soledad, de inseguridad, como si te tiran a una piscina sin saber nadar, como si te lanzan al ruedo con el capote y ni siquiera te dicen por donde va a salir el toro. Sirvan de ejemplo de las sensaciones del profesor novel las siguientes ilustraciones



Entendemos que debería existir un interés institucional por crear una cultura de mentorizar a nuevos compañeros para asegurar que cada nuevo profesor tiene un sólido apoyo en un compañero de la facultad. Mentorizar nuevos miembros de la facultad debería ser totalmente intencionado y deliberado y establecerse como una responsabilidad más dentro de nuestra rutina profesional.

2. EL DEPARTAMENTO COMO UN PRIMER INTENTO PARA SUPERAR LA SOLEDAD

La constitución de los departamentos en el contexto universitario se planteó como un paso para superar la sensación de soledad de los profesores y mejorar la utilización de los recursos didácticos, los apoyos mutuos, el consenso docente y la innovación. Sin embargo, diversos estudios (Zabalza, 2000 y Lerreata et al. 2006, entre otros) coinciden en que los departamentos están teniendo escaso éxito como escenarios intermedios de relación personal y profesional para la toma de decisiones y la coordinación. En lo general, la coordinación entre los profesores del departamento es inexistente e, incluso, dentro de una misma asignatura cada profesor, aferrándose a la libertad de cátedra, individualiza la materia convirtiéndola en algo propio y creando agravios comparativos entre los distintos grupos de alumnos.

“Se reclama un nuevo papel de los departamentos universitarios para mejorar la calidad de la docencia, considerando que estos pueden verse como ecosistemas de convivencia y apoyo mutuo que han de facilitar las condiciones para que se produzca la mejora” (Zabalza, 2000).

3. NUESTRA PROPUESTA: LOS COORDINADORES DE ASIGNATURA COMO MENTORES

Los departamentos se han cargado de funciones y burocracia que hacen que su capacidad para mejorar la calidad docente sea escasa. Por ello, nuestra propuesta se basa en la figura de coordinador de asignatura que, desde nuestro punto de vista, está desaprovechada e infravalorada. En algunos departamentos el coordinador de asignatura se limita a organizar una reunión entre los profesores de asignatura para acordar el examen final y corregir los exámenes de diciembre.

Nuestra propuesta tiene como objetivos:

- a) mejorar la coordinación horizontal entre varios profesores que imparten la misma asignatura a distintos grupos
- b) y a su vez que cada profesor novel tenga un apoyo real en su función docente.

Estos dos objetivos se traducen en dos propuestas fundamentales:

1. En primer lugar dar una mayor importancia al papel de coordinador de asignatura para que consiga que la materia tenga realmente unos contenidos, una metodología y un sistema de evaluación común para todos los grupos. Para conseguir esto, habría que otorgar funciones a la figura de coordinador, para que tuviese de manera oficial ciertas responsabilidades y así los profesores coordinados se sientan parte de un equipo cuya función sea construir conjuntamente la asignatura bajo el liderazgo del coordinador.

2. Una vez lograda una coordinación dentro de cada asignatura, el escenario al que se enfrentara el profesor novel será menos incierto porque tendrá ciertas directrices y mayor información con la que afrontar su actividad docente. Como complemento se propone que se incorpore como función de los coordinadores de asignatura mentorizar a los profesores noveles que se incorporen a la docencia de la asignatura en cuestión. Será conveniente liberar a los profesores noveles, al menos durante sus dos primeros años, de ejercer funciones de coordinación de asignaturas. Según Brad (2006), los elementos clave de una adecuada mentorización deberían incluir:

- Enseñanza y entrenamiento directo.
- Coaching.
- Introducción a la cultura académica.
- Relación de confianza.
- Ayuda para gestionar la ansiedad.
- Recomendaciones para la conciliación entre el trabajo y la vida personal.

Sería recomendable que estas ideas se fundamentaran dentro de un proyecto oficial de mentoring a propuesta de las instancias máximas de cada departamento o incluso de la Facultad. En Mullen (2008) se encuentran distintas experiencias reales de construcción de programas de mentorización dentro de la Educación Superior que podrían resultar interesantes en este sentido.

Bibliografía

- Brad, W. (2006) On being a mentor. A guide for higher education faculty. Lawrence Earlbaum Associates.
- Learreta, B., Asensio, A., Barceló, O., Bielsa, H., Eraña, I. y Gómez, M. (2006) La coordinación del profesorado ante las demandas del EEES. El caso de la facultad de CAFYD en la UEM. ADEMÁS Comunicación.
- Mullen, C. The handbook of formal mentoring in higher education. Chistopher Gordon Publisher, Inc.
- Zabalza, M. (2000) El papel de los departamentos universitarios en la mejora de la calidad de la docencia. Revista Universitaria de Formación del Profesorado, 38, pp. 47-66.