

70. La mentoría a través de equipos docentes como estrategia de formación del profesorado principiante en el contexto universitario

M^a Carmen López López¹ y Eva Francisca Hinojosa Pareja²

Universidad de Granada, ¹mclopez@ugr.es, ²ehinojosa@ugr.es

Resumen

La adopción del modelo educativo centrado en el aprendizaje, propuesto desde el Espacio Europeo de Educación Superior, pasa necesariamente por una redefinición de la formación del profesorado universitario y una transformación de su práctica docente. La introducción de la mentoría en los procesos de formación inicial del docente en la educación superior, y una mayor atención a los programas de inserción a la práctica profesional del profesorado novel universitario son aspectos claves para mejorar la calidad de la enseñanza que se persigue con la armonización europea.

Esta comunicación presenta una novedosa iniciativa formativa emprendida por la Universidad de Granada y destinada a la creación de equipos de docentes de profesorado experimentado implicados en la formación del profesorado principiante en los propios centros de trabajo. La comunicación profundiza en la valoración que realiza el profesorado principiante que ha participado en los 22 programas formativos desarrollados hasta el momento.

Palabras clave

Formación inicial, profesorado universitario, mentoría, equipos docentes.

La formación del profesorado principiante en la Universidad. El papel de los mentores

Recientemente, Marcelo (2009), apoyándose en el informe emitido por la OCDE (2005) sobre la atracción, desarrollo y retirada de la profesión docente, vinculaba los problemas de abandono y desmotivación del profesorado, que padecen numerosos países, con la necesidad de atender los problemas específicos que sufre el profesorado principiante en sus primeros años de ejercicio profesional, reconociendo de esta forma el papel relevante que los programas de inser-

ción profesional a la docencia y los mentores pueden jugar en el incremento de la motivación, implicación y compromiso de este profesorado con la profesión docente y su futuro desarrollo profesional. Esta apreciación puede adquirir especial relevancia cuando la trasladamos al ámbito universitario, donde el escaso interés por la docencia, la sobrevaloración de la experiencia subjetiva, la carencia de marcos conceptuales alternativos desde los que orientar su práctica, el individualismo y falta de compromiso con la mejora de la docencia son algunas de sus singulares señas de identidad (Michavila, 2005; Margalef y Álvarez, 2005). La falta de compromiso institucional con la formación docente del profesorado universitario, unido a la pobreza epistemológica desde la que se ha pretendido orquestar en el pasado, y la deficiente cultura profesional desde las que se ha venido ejerciendo la actividad docente en la educación superior, han colocado al profesorado universitario, y de manera especial al profesorado novel, en una posición de debilidad desde la que resulta complejo hacer frente a los desafíos que hoy tiene la educación universitaria (López López, 2010).

Las nuevas claves desde las que se pretende redefinir la docencia universitaria apuntan a un profesional comprometido con la innovación y mejora de su actividad profesional, orientador del aprendizaje de los estudiantes y dispuesto a coordinarse con otros colegas. Los mentores pueden ser, en este sentido, un recurso valioso capaz de favorecer la socialización profesional; salvar el aislamiento que ha caracterizado el ejercicio de la actividad docente; promover la reflexión, el análisis y mejora de la práctica, y contribuir a la instauración de una nueva cultura profesional apoyada en la colaboración. Son, en este sentido, cada vez más las voces que reclaman mayor atención a la formación del profesorado principiante y al papel que- en ese proceso- está llamado a jugar el profesor mentor (Sánchez, 2008; Mullen, 2008) y, más frecuentes también las iniciativas institucionales sensibles a esta necesidad. La experiencia formativa que presentamos en esta comunicación es una respuesta a esa nueva sensibilidad emergente.

Contextualización y objetivos

La iniciativa formativa que presentamos se enmarca en el Programa de Iniciación a la Docencia de la Universidad de Granada, concretamente en la *Convocatoria de apoyo a la formación del profesorado principiante y mejora de la docencia* impulsada desde el Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad en marzo de 2009. En esta convocatoria se invita al profesorado experimentado de la universidad, a presentar propuestas de formación dirigidas a atender las demandas del profesorado novel en sus centros y titulaciones. Fruto de esta iniciativa, de carácter voluntario, se ponen en marcha veintidós programas formativos en 14 centros, en los que participan 279 profesores, 82 de ellos expertos y 197 principiantes. Estos programas formativos se desarrollan entre septiembre de 2009 y septiembre de 2010.

Entre los objetivos que persigue esta iniciativa señalamos:

- Favorecer la creación y consolidación de equipos docentes estables, en los centros y/o titulaciones, comprometidos con la formación inicial del profesorado novel y la mejora permanente de la docencia.

- Aprovechar el potencial docente experimentado con que cuenta la Universidad de Granada para mejorar la formación del profesorado novel en los propios centros de trabajo.

- Impulsar la colaboración, el intercambio de experiencias y el establecimiento de compromisos, entre profesorado experto y principiante, con la mejora continua de la práctica docente.

- Proporcionar apoyo y asesoramiento durante los primeros años de iniciación a la docencia universitaria y favorecer la inserción del profesorado novel en la práctica profesional.

Tanto el profesorado experimentado como principiante que participa en esta iniciativa recibe una certificación, los primeros como responsables del programa formativo y, los noveles con las acciones formativas cursadas satisfactoriamente.

Para llevar a cabo la evaluación de la experiencia formativa en su conjunto y determinar su impacto se elabora un cuestionario compuesto por 7 preguntas abiertas. El análisis de contenido de las respuestas emitidas en los 145 cuestionarios recibidos ha posibilitado la categorización de la información recabada. Los resultados presentados en la comunicación corresponden a la metacategoría “beneficios de la experiencia para el profesorado principiante”.

Resultados y conclusiones

En este apartado presentamos las categorías y subcategorías con sus correspondientes frecuencias (tabla 1).

El análisis de la información pone de manifiesto que las actividades formativas desarrolladas entre profesorado experimentado y novel tiene un impacto, sobre estos últimos, que podría estructurarse en torno a tres ámbitos: personal, profesional e institucional. Este último es el más recurrido.

De acuerdo con los resultados obtenidos podemos afirmar que, desde el punto de vista personal, las actividades de formación apoyadas en la mentoría mejoran, fundamentalmente, el conocimiento mutuo entre el profesorado experto y principiante e incrementan la seguridad y autoestima del profesorado novel en su desempeño profesional.

El conocer de cerca a compañeros de la Facultad con condiciones similares a la propia, con todo lo que de enriquecimiento personal que ello conlleva. Con la “excusa de lo profesional” permite también establecer lazos personales de por sí son valiosísimos.

Categoría	Subcategoría	Frecuencia
Personales (121)	Conocimiento mutuo (interacción noveles-expertos)	65
	Mejora emocional (seguridad, autoestima, ...)	37
	Mejora habilidades interpersonales	19
Profesionales (230)	Perfeccionamiento docente	81
	Aprendizaje recíproco e intercambio de experiencias	59
	Mejorar la práctica docente	26
	Mejora actitudes para la docencia	23
	Reflexionar conjuntamente sobre la práctica	15
	Recibir asesoramiento de profesorado experimentado	15
	Mejora curriculum vitae	6
	Formar parte de un grupo docente y trabajo en equipos docentes	5
Institucionales (276)	Mejora clima de trabajo	79
	Mejora la calidad de la docencia universitaria	70
	Evidencia compromiso con la mejora de la formación del profesorado universitario y la calidad de la docencia	39
	Mejora la excelencia de la Universidad, sus Centros y sus docentes	23
	Incremento del conocimiento institucional	22
	Sentimiento de pertenencia institucional/integración	22
	Beneficia a estudiantes/mejora el aprendizaje	14
	Creación/consolidación de grupos docentes	4
Facilita la adaptación al EEES	3	

Tabla 1. Categorización y frecuencias

En relación a la dimensión profesional, el profesorado principiante considera que la experiencia formativa dirigida por el profesorado experimentado ha permitido, sobre todo, mejorar su perfeccionamiento como docentes, aprender recíprocamente y poder intercambiar experiencias profesionales, mejorar su práctica como docentes y su actitud hacia la docencia.

La interacción personal entre profesores experimentados y noveles en el curso ha supuesto un enriquecimiento mutuo en ambos colectivos por el intercambio de experiencias personales y profesionales así como por el intercambio de puntos de vista y enfoques que se le daban a los diferentes problemas por los miembros de cada colectivo.

Finalmente, centrándonos en el marco institucional, el profesorado novel considera que experiencias formativas de este tipo mejoran el clima de trabajo en la institución universitaria, la calidad de los docentes y evidencian el compromiso de la institución con la mejora de la formación del profesorado universitario y la calidad de la docencia universitaria.

A nivel interdepartamental, este curso es de gran ayuda para conseguir aunar criterios en cuanto al enfoque metodológico de la actividad docente. En estos tiempos de cambio por el establecimiento de los Estudios de Grado, considero que aplicar una misma política, que a su vez se adecue a los principios promulgados por estos Estudios, es primordial para alcanzar el éxito docente. Este curso asegura dicha política.

Entre los beneficios menos destacados figuran, en el ámbito profesional, el hecho de formar parte de un grupo y la mejora del curriculum vitae y, desde el aspecto institucional, la creación o consolidación de grupos docentes y el hecho de facilitar la adaptación al EEES, posiblemente porque todos ellos ya forman parte de algún equipo de investigación más o menos consolidado, porque son conscientes de que la adaptación al EEES requiere de algo más que el compromiso del profesorado, y porque son conscientes de que experiencias como estas - que implican un compromiso con la mejora de la docencia universitaria- continúan adoleciendo de un impacto en la carrera profesional, carecen de reconocimiento institucional y son fruto de una valoración discriminatoria frente a la investigación.

Referencias bibliográficas

Achingtein, B. y Athanases, S. Z. (eds.) (2006). *Mentors in the making. Developing new leaders for new teachers*. New York: Teachers College Press.

López López, M. C. (2010). Los mentores en el programa de formación inicial del profesorado principiante de la Universidad de Granada. Una contribución clave. En M. J. León Guerrero y M. C. López López (coords.), *Formación Inicial del Profesorado Universitario. El papel de los mentores* (pp. 27-38). Granada: Universidad de Granada.

Marcelo, C. (2009). Políticas de inserción a la docencia: de eslabón perdido a puente para el desarrollo profesional docente. En C. Marcelo (coord.), *El profesorado principiante. Inserción a la docencia* (pp. 7-58). Barcelona: Octaedro.

Margalef, L. y Álvarez, J. M. (2005). La formación del profesorado universitario para la innovación en el marco de la integración del espacio europeo de educación superior. *Revista de Educación*, 337, 51-70.

Michavila, F. (2005). No sin los profesores. *Revista de Educación*, 337, 37-49.

Mullen, C. A. (ed.) (2008). *The handbook of formal mentoring in higher education*. Norwood, MA: Christopher-Gordon Publishers, Inc.

Sánchez Moreno, M. (2008). Asesoramiento en la universidad. Poniendo a trabajar a la experiencia. Profesorado. *Revista de Curriculum y Formación del Profesorado*, 12. En <http://www.ugr.es/~recfpro/>.