

El Practicum en la Formación de Futuros Profesionales ¿Cómo Entienden los Gestores su Mejora?

Enriqueta Molina Ruiz
y
miembros del Equipo de Investigación¹

Introducción

La aportación que presentamos se ha derivado de una investigación en la que colaboraron equipos de profesores de las universidades de Granada y Tarragona (Rovira i Virgili) animados por Vicente Ferreres. Él apoyó los trabajos desde sus inicios (sugirió la presentación del proyecto, dio ideas, supervisó el diseño...), durante el desarrollo (participó en actividades generando y facilitando información) y al final, impulsando la difusión de los resultados. A él se la debemos y a él se la dedicamos.

Destacamos su deseo constante de colaboración entre las dos universidades, hecho que agradecemos por lo que supuso de enriquecimiento personal y profesional para nosotros, derivado de las múltiples actividades que emprendimos conjuntamente.

Representa una pequeña parte de la investigación que titulada “*Análisis Comparado de la Formación Práctica en el Sistema Universitario como Base de Evaluación y Mejora*” fue subvencionada por el Ministerio de Educación y Ciencia, con cargo al “Programa de Estudios y Análisis” de la Dirección General de Universidades.

¹ Bolívar Botía, A.; Burgos García, A.; Domingo Segovia, J.; Fernández Cruz, M.; Gallego Arrufat, M^aJ.; Iranzo García, P.; León Guerrero, M^aJ.; López López, M^aC.; Molina Merlos, M^aA.; Pérez García, P. y Ponce Alifonso, C.

Planteamiento metodológico

El análisis se centra prioritariamente en un ámbito del sistema universitario que consideramos de vital importancia por su gran potencialidad en cuanto elemento con capacidad propia para elevar el nivel de calidad de la enseñanza y de la formación universitaria. Nos referimos al “Sistema de Formación Práctica” (Practicum) utilizado en la formación de los futuros profesionales que se incorporarán desde las aulas universitarias, al mundo del trabajo. Por acotar el campo, nos centramos en el Practicum de la Licenciatura de Pedagogía, aunque, con un proceso que pretendemos sea transferible a otras carreras.

La finalidad pretendida fue “elevar la calidad de la enseñanza universitaria, estudiando cauces que proporcionen una formación práctica de calidad, consecuente con la situación y necesidades reales de la sociedad actual”. Para ello, se consideró conveniente comenzar realizando un estudio comparado de los actuales sistemas de formación práctica (Practicum) aplicados en las diversas universidades españolas, esperando utilizar las directrices derivadas, como base para afrontar un estudio de caso que nos permitiera analizar el propio sistema de formación práctica, contemplando la posibilidad de enriquecerlo y mejorarlo.

Los instrumentos de recogida de datos, en una primera fase, fueron los “Documentos Institucionales” materializados en los Programas de Practicum que las universidades españolas elaboran y vienen aplicando en la supervisión de la formación práctica que sus estudiantes reciben. El fruto del análisis de tales documentos, se concretó en lo que denominamos “*Esquema-Resumen del Practicum de Pedagogía de la Universidad de ...*” (recogidos en Molina y otros, 2003). En una segunda fase, la metodología se apoya principalmente en la realización de un “Seminario de Investigación” y en el desarrollo de diferentes “Grupos de Discusión” (Vaughn *et al.*, 1996; Krueger, 1991; Morgan, 1997; Callejo, 2001; Suárez, 2005). Éstos, estuvieron configurados por los agentes implicados en la labor formativa que representa el Practicum: estudiantes egresados; profesionales en ejercicio que, a su vez, hayan sido tutores de centros de prácticas; profesores supervisores de universidad, y gestores. Los agentes aludidos procedieron al estudio y análisis de la información, al debate y, finalmente, a la toma de decisiones relativas a la mejora del Practicum.

La metodología aplicada en el análisis de los datos fue, fundamentalmente, el análisis de contenido apoyado en un Programa de análisis de datos cualitativo. Una vez transcritos los discursos de los Grupos, sometimos el texto resultante a un análisis de contenido convencional, facilitado por el empleo del Programa de Base de Datos Filemaker Pro 6, adaptado a propósito para lo que pretendíamos.

El artículo presentará los resultados derivados del análisis de la información obtenida en uno de los grupos de discusión, el de gestores, por ser en éste donde el profesor Ferreres participó más directamente como miembro

El Practicum en la Formación de Futuros Profesionales
¿Cómo Entienden los Gestores su Mejora?

integrante, por estar implicado en labores de gestión dentro del Equipo de Coordinación del Practicum de su universidad y, también, como coordinador y moderador del mismo. El grupo estuvo integrado por los siguientes participantes:

Gestores, sujetos de la investigación

<i>GESTORES</i>		
<i>Universidades</i>	<i>Gestores</i>	<i>Cargo</i>
Barcelona	J.V.	Coordinador de Practicum. Representante Vicedec.
Granada	J.G.P.	Vicedecano de Practicum
	R.P.E.	Responsable Unidad de Gestión de Empleo y Prácticas
Málaga	C.A.	Vicedecana de Practicum
Sevilla	J.M.	Vicedecano de Practicum
Tarragona	V.S.F.P.	Miembro Equipo Coordinación del Practicum
	P.I.G.	Miembro Equipo de Coordinación del Practicum

Como se puede observar, están representadas todas las universidades andaluzas con Titulación de Pedagogía, también existe una buena representación de las universidades catalanas.

Consideraciones de los gestores a la mejora del Practicum

Presentamos los resultados mostrando las aportaciones derivadas del grupo de discusión integrado por gestores y coordinadores de Practicum. Sus reflexiones se han articulado en torno a las dimensiones consideradas representativas en cuanto a elementos fundamentales a contemplar en todo sistema de Practicum (Bases y Fundamentos de partida, Estructura

Enriqueta Molina Ruiz y miembros del Equipo de Investigación

Académica y Temporal, Objetivos, Gestión, Coordinación, Agentes Formadores, Estudiantes, Actividades, Recursos y Evaluación).

Entre las reflexiones, se encuentran las consideraciones del profesor Ferreres, quienes le conocieran bien, podrán descubrir en el texto su manera particular de entender la formación y sus ideas sobre Practicum.

Bases de partida en la organización del Practicum

Los gestores conceden gran importancia al Practicum y consideran fundamental aclarar su concepto e implicaciones. Reconocen que cada titulación y centro universitario planteará características y peculiaridades propias, no obstante, entienden que el sentido del Practicum debe trascender los ámbitos particulares, siendo responsabilidad de la universidad definir, situar y prestigiar este componente formativo: *“Esta es una cuestión, no sólo, de un centro en concreto, sino, de la universidad en su conjunto”*.

El Practicum es considerado como la dimensión integradora de toda la formación que debe adquirir el pedagogo como profesional, de ahí, su importancia: integra conocimientos y actuaciones, muestra competencias y habilidades necesarias, ofrece amplia perspectiva del campo profesional, ejercita en una posible salida profesional..., actividades, todas ellas, que no es posible lograr desde las aulas.

Ser conscientes de su relevancia genera inquietud entre los gestores, planeando sobre ellos un sentimiento de desánimo al advertir que la importancia que se dice reconocer al Practicum no se corresponde con la debida atención en la realidad. Entienden que no está suficientemente valorado y que se llega a considerar –incluso por la universidad– como la hermana pobre. Denuncian que este doble discurso puede ser un obstáculo importante para asentar un Practicum de calidad: *“... mi percepción personal es que la actividad a la que nos referimos es vivida por la universidad como algo residual. No se considera importante, lo importante es la docencia y, claramente, la investigación. El Practicum es algo que viene bien a los estudiantes, los planes de estudios bien definidos dicen que hay que tenerlo... Sí, es una cosa demandada, bonita, parece útil, pero nadie cae en la cuenta de que es una actividad delicada y peligrosa”*.

En consecuencia, exigen a la universidad que se plantee seriamente si quiere que sus estudiantes hagan prácticas y si está dispuesta a prestigiarlas asumiendo todo el potencial de su consideración como troncal. Y, si razonablemente tiene que haber Practicum, debe ser consecuente con ello: *“...tiene un fuerte componente de recursos humanos debiendo especificar tareas, asignar tiempos, recursos, medios, etc. Sólo si eso se*

El Practicum en la Formación de Futuros Profesionales

¿Cómo Entienden los Gestores su Mejora?

respetar y contemplar, tendremos la prueba evidente y palpable de que la universidad lo considera importante y cree en lo que se está haciendo”.

Por otro lado, denuncian la existencia de un gran desconocimiento del campo de la Pedagogía y su utilidad, situación aplicable no sólo a los estudiantes sino también a los centros de prácticas y a sus profesionales: *“Cuando ofrecemos nuestra titulación y estudiantes, el primer problema que hallamos es que dicen ¿para qué quiero un pedagogo, si no me dedico a la enseñanza?”.* Están de acuerdo en admitir que el Practicum no clarifica bastante, pues, no ofrece información relevante en tal sentido, ni siquiera, al estudiante que sólo obtiene la derivada de lo observado en los centros de prácticas. En consecuencia, coinciden en reconocer la necesidad de dotar al Practicum de un marco doctrinal capaz de integrar y dar respuesta a una serie de interrogantes considerados fundamentales: ¿A qué tipo de profesional queremos formar? ¿Para qué tipo de sociedad? ¿En qué ámbitos de trabajo?.

Deslindar bien cuál es la función del pedagogo es considerada una de las bases para fundamentar y promover un Practicum de calidad. En tal sentido, son varias las propuestas que surgen, de una parte, definir competencias para adaptarse a los tiempos, de otra, ajustar la formación a las mismas desde las demás asignaturas y desde el propio Practicum: *“Los perfiles cambian, hemos de buscar qué competencias, debemos ir a las competencias en Europa..., eso se tiene que hacer ¡ya!”.* También se sugiere la necesidad de insistir a los poderes públicos y a los colegios profesionales para que la normativa lo regule y clarifique: *“¿Qué función tiene el pedagogo? Tendremos que buscar los campos profesionales que tampoco están delimitados...¿dónde están los pedagogos ahora?¿Qué funciones desempeñan?¿Qué hacen en tales contextos?”.* En tal sentido, se echa de menos *“...una normativa autonómica de decretos de competencias para esas profesiones, independientemente de una labor seria de investigación sobre perfiles profesionales que, si bien, en el actual mercado de trabajo, cambian, es fácil recabar información, siempre que podamos contar con la colaboración de los tutores de las empresas además de otras vías”.*

Toda esta temática tiene gran repercusión en el ámbito de la gestión, por aparecer fuertemente ligada al problema de la adecuada selección de centros de prácticas y adscripción de los estudiantes. Numerosas han sido las reflexiones de los cargos gestores que, como veremos, plantean la necesidad de delimitar con claridad el perfil profesional propio de la titulación, como garantía de la realización de buenas prácticas. Entre las propuestas, parece tener cierto impacto la relativa a la necesidad de intervenir -desde los cargos de gestión y coordinación- en asuntos de “contenido y sentido” del Practicum. Ya que no se trata de lanzar a los estudiantes al mundo profesional, sin más, sin coherencia ni control, sino, hacer una propuesta con pleno sentido curricular y profesionalizador. Reconocen la necesidad de asumir desde este colectivo mayores cotas de

Enriqueta Molina Ruiz y miembros del Equipo de Investigación

responsabilidad, para establecer un verdadero programa de Practicum que responda al reto de redefinir las competencias y la ubicación profesional del pedagogo: *“Debemos definir todo ese proceso y quizá hay que empezar por el ABC. Es decir, qué competencias, qué tareas debe desarrollar y, también, si están preparadas las personas en las empresas para desempeñar labores de formación, para, en consecuencia, seleccionar cuáles son las empresas diana, los colectivos de referencia...”*.

Respondiendo a la necesidad de clarificación, los gestores mencionan tres ámbitos profesionales del pedagogo: el formal, el socio-cultural y el empresarial siendo interesantes las reflexiones acerca de las dificultades que determinarlos conlleva: *“Las competencias profesionales para estar en uno u otro ámbito se solapan. No los tenemos perfectamente delimitados y, aunque lo intentamos, cuando estudiamos las funciones que desarrolla el pedagogo en los distintos centros, en muchos casos son similares en un ámbito que en otro”*.

Aparece fundamental la insistencia en que el Practicum tiene, ante todo, un sentido plenamente formativo aunque, también, deba favorecer la ocupabilidad posterior y contribuir a abrir un mercado de trabajo. A pesar de que no se renuncia a esta segunda orientación, insisten en la necesidad de no olvidar que el fundamento del Practicum es que el estudiante complete su formación, amplíe perspectivas e integre competencias, debiendo ser la universidad la que marque las directrices al solicitar la colaboración de la empresa y no a la inversa. Advierten del peligro y recomiendan, que al hablar de competencias, perfiles profesionales y profesionalización, no se debería caer en el error de intentar profesionalizar a toda costa: *“Tendremos que preocuparnos de que hagan unas buenas prácticas, también trataremos de que tras ellas -en la medida de lo posible- nuestros estudiantes se queden trabajando en estos centros, pero no a cualquier precio”*.

Aceptando el carácter eminentemente formativo del Practicum, no se puede negar que posee un fuerte componente profesional en cuanto encargado de reforzar la formación en competencias profesionales y conocimiento del mundo laboral, por lo que interesa clarificar y distinguirlo de otros tipos de formación práctica. En tal sentido, resulta interesante establecer las oportunas distancias y paralelismos del Practicum con las prácticas de una materia y con las prácticas ocupacionales. Éstas últimas, tienen una función de inmersión en el mundo profesional o de inserción laboral y no se ajustan a los criterios, espacios y tiempos del Practicum, pues, éste tendrá pleno sentido formativo, mientras que, aquellas, constituyen “un buen complemento” para “completar” estudios o ir introduciéndose en el mundo laboral: *“...una cosa es la bolsa de trabajo y, otra, el Practicum, son ámbitos absolutamente diferenciados”... ¿Qué ocurre en éste?...que vas a estar un tiempo, -normalmente poco para lo que requiere la empresa- y el discurso es: ¿pero cómo ciento veinte horas...?, entonces, se dice que no sirve para nada, sólo para distraernos... lo otro es distinto: “queremos tantas personas de tal titulación” y los elegimos entre empresa y universidad y saben que*

El Practicum en la Formación de Futuros Profesionales **¿Cómo Entienden los Gestores su Mejora?**

van a estar haciendo prácticas hasta seis meses y se les va a pagar sacándole una rentabilidad que para ellos es primordial”.

Aspectos curriculares del Practicum

Como modelo básico, se ha optado por la consideración del Practicum como asignatura troncal, pero, se cuestiona la entidad de la misma, no tanto, en el reconocimiento de su importancia, cuanto en algunas actuaciones de su cotidiano desarrollo. Por una parte, el profesorado asume tareas de supervisión sin un pleno sentido curricular; un claro referente de su poca valoración actual, puede venir dado por el hecho de que los supervisores olvidan cuestiones relativas a su docencia en esta materia (incluso el horario que, en su día, ellos mismos fijaron): *“...gestión de horarios y tiempos también es muy importante. Hemos tenido dificultades porque los profesores no tenían hábito de poner su horario de Practicum puesto que no se hacía...”*. Por otra, los departamentos docentes no son lo suficientemente colaboradores en esta labor, concediendo poca importancia a la asignación de profesorado, por los modos de repartir los créditos de Practicum utilizándolos como relleno para cuadrar horarios, etc.: *“Romper la tendencia de que -como los departamentos no le conceden mucha importancia- se asigna el Practicum a la última persona que llega, sin ningún criterio, dándose el caso de que hay profesores que tienen medio crédito y, otros, siete créditos y medio”*.

Los gestores, para hacer frente a este estado de cosas, entienden necesario actuar como animadores y dinamizadores de iniciativas de diseño e innovación y de portavoces de la inquietud de estabilizar y profesionalizar equipos docentes. Responden tales actuaciones a una dimensión académico-curricular, también, importante dentro de su cometido como gestores: *“... estamos haciendo de animadores curriculares, animadores de diseño de material curricular, tratamos de estructurar cuadernillos de trabajo en los distintos ámbitos...”*. Para optimizar el potencial curricular del Practicum ofrecen varias sugerencias, de una parte, plantean la necesidad de especialización de los supervisores de prácticas, de otra, crear estructuras de coordinación académica. Lo primero, por asegurar coherencia entre las actuaciones y los aprendizajes adquiridos, lo segundo, como medio de actuaciones integradas. Dichas estructuras se pueden establecer mediante equipos de coordinación (coordinadores, Vicedecanos, etc).

Para que tome consistencia curricular se plantean varias propuestas, de una parte, integrar y articular la titulación a partir del Practicum, de otra, realizar un seguimiento efectivo durante el proceso que implica su desarrollo. También se plantea la conveniencia de generar proyectos de investigación que permitan profundizar en estructuras más didácticas de desarrollo. Se

Enriqueta Molina Ruiz y miembros del Equipo de Investigación

espera que, de tales medidas, se derivarán implicaciones en la mejora del Practicum en cuanto a ordenación académica, previsión de reformas de planes de estudios, formación continua, formación de postgrado, etc.: *“...para tener un control de su impacto formativo en los estudiantes, se debe establecer un ciclo de fases (antes, durante y después) asegurando la investigación del proceso total del Practicum. Un ciclo, que haga llegar a los implicados y a los responsables la información generada en cada momento del proceso”*.

Insisten en el carácter esencialmente formativo y académico del Practicum, advirtiendo que ello afecta, principalmente, a su consideración en los convenios de colaboración con el mundo profesional. También a la necesidad de reorganizar los Planes de Estudios en función de las competencias del pedagogo y de las salidas profesionales reales: *“Hay una preocupación constante ... debemos profundizar más en reflexionar sobre qué puede hacer un pedagogo en el mundo laboral. Y esto, nos obligará también ... a modificar incluso los Planes de Estudios”*.

La oferta debe estar bien articulada entre el Practicum I, eminentemente generalista, y el II, más específico. Desde la gestión se deben procurar centros, profesionales y estructuras de apoyo a estas dos diferentes modalidades, teniendo en cuenta que deben ofrecer alternativas con sentido curricular a los diferentes itinerarios profesionales ofertados o posibles. Sólo a partir de ahí, se puede organizar el programa y lanzar propuestas de adscripción del estudiante con mayor sentido, aunque no siempre con éxito, dado el número de estudiantes con que se trabaja. Se deben establecer convenios flexibles con las instituciones de prácticas y demandarles actuaciones deseables necesarias en su contexto, para que sirvan de orientación acerca de perfiles profesionales y el diseño curricular pertinente. Los gestores deberán transmitir tal información a los departamentos y supervisores para que éstos, hagan efectiva la formación más adecuada.

Entienden que sólo en casos contados y con convenios específicos (validados curricularmente) podrían aceptarse determinadas alternativas al Practicum como la de las prácticas ocupacionales ya comentadas. Admiten que podrían contemplarse ciertos niveles de razonable homologación, siempre que respondan a los objetivos formativos planteados por el Practicum aunque, desde determinados ámbitos de gestión de la propia universidad, se piense -con influencias más profesionalizadoras que formativas- que es más viable y rentable: *“... son criterios de rentabilidad a tratar a otros niveles, por ejemplo, la universidad de Granada ... a través de la Oficina de Gestión y Promoción de Empleo y Prácticas... al ser un servicio central, y al tener unos protocolos establecidos, estamos llegando a donde vosotros, no llegáis, con la ventaja de que los estudiantes... con toda nuestra documentación, pueden solicitar el reconocimiento y homologación de créditos de esas prácticas en la respectiva Junta Académica de su Facultad”*.

El Practicum en la Formación de Futuros Profesionales

¿Cómo Entienden los Gestores su Mejora?

Ante tales cuestiones, recomiendan actuar con prudencia y no tomar decisiones apresuradas o sin la suficiente madurez o información. Cargarse el potencial curricular del Practicum, incluso desde buenas intenciones, es tan fácil como caer en que la empresa por sí sola va a formar en el sentido que la sociedad y la academia demandan: *“A veces se ofrecen prácticas saltándose la propia normativa que nos regula a todos. O se dan por válidas ciertas actividades sin ningún potencial educativo...”*.

Aspiraciones de la formación práctica

Los gestores entienden que el Practicum debe contemplar objetivos en una triple dirección: los que deban lograr los estudiantes, los demandados por las empresas y los deseables para la universidad. Siendo varios los sectores que participan en la empresa que constituye la formación práctica, el principio que debe regir en las actuaciones, es el compromiso de que todos ellos obtengan beneficios, si bien, éstos deberán estar claramente dirigidos a la mejora, de una parte, de los (futuros) profesionales, de las propuestas formativas en educación superior y del mundo laboral.

Los objetivos que deban lograr los estudiantes se plantean como netamente formativos: *“El primer objetivo no es el empleo, sino formativo...”* aunque se conviene en que, si como efecto colateral, acaban logrando empleo, sería mucho mejor. Los objetivos de la universidad respecto al Practicum deben ir referidos a *“recabar información sobre necesidades formativas, posibles vías de formación y dar a conocer la actividad desarrollada...”*. Entienden que las empresas conseguirían de su colaboración en la formación práctica de nuestros estudiantes, de una parte, *“acceder a los recursos formativos de la universidad”*, de otra, *“dotarse de mano de obra barata”* y, ello, a cambio de ofrecer información y posibilidad de conocer nuevas posibilidades profesionales.

Como consecuencia de las diversas pretensiones, aparece clara la necesidad de canalizar flujos dinámicos de información, coordinación y consenso que hagan conscientes a los diferentes sectores y agentes implicados, de la importancia de buscar fórmulas viables que hagan posible la integración de esfuerzos dirigidos al logro de objetivos compatibles. A gestores, coordinadores y supervisores les atañe especialmente la responsabilidad de que, entre todos los objetivos, prime el buen aprendizaje de los estudiantes, sin olvidar otros relacionados con la mejora de la institución o centro de prácticas, la innovación del currículum ofertado y la incidencia positiva de las actuaciones en el medio.

¿Cómo abordar la gestión del Practicum?

Destacan que la gestión es un proceso paralelo e inherente al propio Practicum. Empieza antes que él, estableciendo y comprobando fundamentos de base (curriculares, competencias y perfiles profesionales...), revisando acuerdos de colaboración, asignando recursos, etc. Lo acompaña mediante realización de seguimiento, dotación de recursos, etc. y está presente al final del proceso, evaluando y estableciendo propuestas de mejora: *“Erróneamente pueda parecer que toda la gestión está hecha al principio. La primera fase que dividiríamos en informativa-formativa, después, el proceso y la evaluación, sobre todo, la reflexión final para mejorar la propuesta al año siguiente”*.

Se asume que son diversas y complementarias las diferentes gestiones identificadas como necesarias: “Lo administrativo, lo académico-curricular, lo normativo, lo económico, los horarios y tiempos, y la gestión de recursos humanos, van metidos dentro de esas fases”. La administrativa la califican como “gestión dura”; la académica-curricular la presentan vinculada con temas relativos a “ordenación académica” y en la que ejercen papel de “animadores”; la normativa, planteada a distintos niveles; la económica, dirigida principalmente a proporcionar “incentivos”; y la relativa a gestión de horarios, infraestructuras, recursos humanos, etc.

Plantean que las actuaciones de gestión más valoradas suelen ser la “asignación de recursos” y la “coordinación del proceso”, pero, insisten en destacar la enorme importancia que supone la tarea de canalizar y gestionar la necesaria “información” a todos los agentes e instituciones que intervienen en el Practicum. Entre las distintas gestiones señaladas y entre su conjunto y la coordinación, se dan déficit informativos que dificultan los procesos implicados. La consecuencia de asumir lo anterior, es entender como necesario buscar formas de mejorar el flujo de información entre los diferentes ámbitos de gestión: *“Se puso de relieve ..., el primer destinatario de la información son los intervinientes en el proceso, el segundo, la propia universidad y también el mundo de la empresa colaboradora”*. Finalmente, también se estima conveniente el intercambio de información a nivel nacional entre universidades.

Dentro de las gestiones denominadas “académico-curriculares” señalan que una de las tareas de gestión más importantes, y no por ello más comunes y valoradas, es la de definir tareas y perfiles profesionales ya que facilita el acceso al mundo de la empresa: *“Es importantísimo... la necesidad de definir perfiles, funciones,... abriría, -en función de las tareas a realizar un pedagogo-, el campo laboral de empresas susceptibles de acoger estudiantes en prácticas... sería cuestión de hacer un esfuerzo porque facilitaría bastante las cosas a la hora de buscar las instituciones...”*.

Cuidar especialmente el contacto con las empresas es fundamental, pues, si éstas no ven coherencia en nuestras actuaciones, si no ven seriedad, puede peligrar la realización del Practicum: *“El trabajo de impacto en las*

El Practicum en la Formación de Futuros Profesionales

¿Cómo Entienden los Gestores su Mejora?

empresas cuando el caso es precario debe cuidarse especialmente... tu entorno no te ofrece suficientes ofertas formativas, debes estar peleando por hacerte un sitio. Tienes que canalizar todo el trabajo serio del Practicum a esa conexión con las empresas... Lo que, sin duda, exige gestión eficaz”.

Junto a las macrogestiones, existen otras más cotidianas a las que también conceden valor. Hacen referencia a la gestión de *espacios, horarios y tiempos*, así como previsión de determinados *recursos* refiriéndose especialmente a la tarea de gestionar eficazmente una base de datos actualizada por el gran impacto que puede tener. Si bien este tipo de gestiones no se entienden complicadas, si no se dispone de personal y medios adecuados al volumen de trabajo, se pueden convertir en problemas de difícil solución: *“El problema es que el día a día es tan asfixiante que es imposible dedicar esfuerzos a planear a medio plazo... debo colocar dentro de pocas semanas a dos mil quinientos estudiantes de prácticas ...Así, pues, no me puedo plantear el tema del marco teórico...ni ... Debo estar colgado del teléfono, visitando a gente, ...”.*

Entre los problemas más comunes a los que suelen enfrentarse mencionan el volumen de población a atender, las posibilidades reales de los contextos sociales y profesionales en los que se ubican las diferentes universidades, la escasez de recursos o las interferencias con otros ámbitos y estructuras académico-curriculares, etc. En relación con el último problema mencionado, señalan los choques con otros ámbitos académicos y funcionales, especialmente con los departamentos docentes. Entienden que éstos, exigen una gestión eficaz que califican “de guante blanco”. *“Nos encontramos -no sé aquí, hablo de mi experiencia- con que los departamentos al final son los que mueven que funcionen las cosas. Entonces si en un departamento no funciona el Practicum por X motivos, ¿qué hacer y cómo gestionar dicha situación?”.* También destacan el problema de la sobrecarga de trabajo y de la falta de apoyos en la realización de sus funciones. En tal sentido aluden a las tareas, por ellos denominadas, de la “pequeña administración”: *“Que gestiones el Vicedecanato, no quiere decir que tengas que hacer las bases de datos, las listas de estudiantes, etc.”.*

La coordinación de actuaciones, labor compleja

El mundo actual es complejo y está en constante cambio; se transforma el panorama laboral y la asignación de un espacio profesional al pedagogo implica serias dificultades. Como consecuencia, cada vez se siente con mayor interés la necesidad de desarrollar Practicums de calidad capaces de formar buenos profesionales, pero, en ese intento, se choca con frecuentes desinformaciones o perspectivas dispares, difíciles de comparar e integrar

Enriqueta Molina Ruiz y miembros del Equipo de Investigación

constituyendo un serio obstáculo: *“...es un campo de tanta ebullición en la que cada institución va generando sus propios objetivos, programas y recursos y, a poco que te descuides, no te enteras de lo que está ocurriendo en los entornos cercanos”*.

Los gestores opinan que la mejora de la calidad del Practicum depende en gran medida del conocimiento mutuo entre los implicados y la coordinación que exista entre ellos. La aspiración de intercambio de ideas, lleva aparejada la necesidad de dialogar entre las partes, para que los cambios que se acometan tengan visión de conjunto. Todo ello es difícil de abordar en la práctica, entendiéndose necesario estructuras que permitan interrelación a distintos niveles para evitar el solapamiento de actuaciones. En tal sentido, proponen como estructuras integradoras por excelencia las “comisiones”: *“La variable coordinación institucional exige de comisiones. Esa sería la idea, comisiones que estructuren, que canalicen la información y luego toda ella se encuentre disponible y accesible.”*

Consideran necesario clarificar de qué hablan al referirse a la coordinación y a los coordinadores, preocupándose que a realidades diferentes se apliquen iguales cometidos y actuaciones: *“Me preocupa porque las realidades difieren. Cuando hablamos de un Vicedecanato de Prácticas, se alude a la coordinación de prácticas, mientras que por Coordinadores de Practicum se entiende a los supervisores que ejercen esta labor”*. Como se puede apreciar, sienten la necesidad de determinar a quién corresponde esta labor, si son distintos agentes, quiénes son los encargados de ocuparse de la coordinación de actuaciones en la formación que representa el Practicum, cómo se reparte esta tarea, etc.

A pesar de que señalan la necesidad de clarificación a un nivel amplio, se detienen, lógicamente, en determinar las características de la coordinación propia de niveles de macrogestión relativa a los órganos gestores. En tal sentido, señalan que son diversas las actuaciones y múltiples los niveles necesarios de coordinación. La actuación de los gestores la hallamos referida a tres grandes niveles:

- a) La relativa a niveles macro dentro de la propia universidad referidos, de una parte, a la necesidad de coordinación entre unidades como el Vicerrectorado de Ordenación Académica y unidades responsables de Practicum: *“El Practicum exige una coordinación entre el Vicedecanato y el Vicerrectorado de Ordenación Docente”*. De otra, a un tipo de coordinación interinstitucional que permite una visión clara de los objetivos planteados por los diferentes centros o facultades. Y, en este sentido, apuntan que la “Comisión General de Prácticas”, al articular la coordinación de gestores de los diversos Practicums de la universidad, puede ser un elemento revitalizante: *“... en las reuniones que mantenemos en el vicerrectorado debatimos sobre aspectos específicos de determinados Practicums; también*

El Practicum en la Formación de Futuros Profesionales

¿Cómo Entienden los Gestores su Mejora?

sirven para importar ideas de otros centros que presentan alguna innovación”.

b) Ya en el contexto más particular del Centro o Facultad, hallamos también referencia a varios niveles de coordinación: a) entre los Vicedecanatos o equipos responsables de Ordenación Académica y de Practicum; b) entre el Vicedecanato de Practicum y los Departamentos; c) entre el Vicedecanato de Practicum y los órganos de Coordinación (Comisión de Practicum, Coordinador de Practicum...). Este contexto de coordinación se halla referido a un marco más cercano que según se desciende en los diferentes niveles planteados, se está más o menos próximo a la realidad que constituye el desarrollo de la formación práctica. El grupo de gestores la entienden referida a la coordinación en asuntos de “contenido” y “sentido” del Practicum y la consideran: *“... la otra cara necesaria de la moneda”.*

Preocupados por el tema, los gestores plantean la necesidad de reflexionar acerca del modo de articular la gestión que denominaron “dura” con esta otra considerada “académico-curricular”: *“Creo que una de las ideas que puede ayudar para sacar alguna conclusión es cómo se establece o dinamiza desde la gestión dura, una coordinación que pueda entrar en el contenido del Practicum”.* La idea dominante es la de adoptar una postura de sumo respeto con la actuación de los departamentos a quienes compete el componente curricular. En tal sentido, los gestores sólo deben orientar sirviendo de intermediarios entre los centros de prácticas y los departamentos para que éstos y sus profesores supervisores, lleven a cabo una formación adaptada a los entornos de prácticas y a los estudiantes. Dejan claro que su labor debe consistir en informar, orientar, dinamizar, pero, nunca suplantar las funciones y cometidos de otros sectores: *“...entiendo que los Vicedecanos de practicas, la parte curricular, la deben dejar al departamento. Deben guiar. Es decir, oye a lo mejor os desviáis, porque resulta que el perfil ... o las competencias,... que tienen los de ... dicen que quieren pedagogos, pero que tengan estas características, para que, luego, se tome en consideración en la formación y los seguimientos”.*

c) Otra dimensión fundamental es la coordinación con las empresas e instituciones colaboradoras, estableciendo convenios estables y productivos para ambas partes y afrontando problemas cuando éstos se modifican. Un elemento clave para la coordinación, según proponen, es la integración entre la estructura académica y el mundo laboral. *“... la coordinación académica tiene que estar en ese triángulo, entre: convenios con centros externos, Vicedecanato, y el Practicum que hacen los estudiantes”.*

Enriqueta Molina Ruiz y miembros del Equipo de Investigación

Aunque, como queda dicho, la información hallada aparece especialmente referida a la coordinación que los gestores deban desempeñar, queremos entender que en sus reflexiones hacen referencia –echándola en falta- a otro tipo de coordinación: *“Cuando no existe coordinación entre los agentes, ni visión de conjunto, de la gestión, se pasa a la responsabilidad del supervisor, con lo cual es él, el que recibe esa responsabilidad de calidad. ¡Claro, y ahí falta algo!”*. Pensamos que se están refiriendo a otros niveles de coordinación intermedios situados entre los órganos gestores y los agentes cercanos a la formación real de los estudiantes en prácticas. En tal sentido, encontramos propuestas que aluden a la coordinación deseable entre un ideal e imaginario “Departamento de Practicum” y las Comisiones de Coordinación de Practicum que actuarían a otro nivel intermedio, tras una coordinación inicial con el Vicedecanato. La complejidad que puede alcanzar esta dimensión del Practicum se aprecia en el caso concreto comentado por uno de los gestores participantes en el grupo de discusión: *“Tenemos una coordinadora de prácticas, que con los Vicedecanos... lo pactan, tienen los convenios, las plazas, piden la descripción de lo que quieren en cada uno de los centros... y a partir de ahí entran departamentos, y la coordinación del Practicum dentro del departamento. Y dentro de los departamentos, de más de un área, los coordinadores del Practicum de cada una de las áreas. Entonces aquella gestión vicedecanal, o de servicios, ya queda al margen”*.

Resulta interesante la aportación en torno a la serie de condiciones que consideran fundamentales para que la coordinación llegue a ser efectiva: Una, que debe “estar centrada en la dimensión curricular”: *“...si no se vira de la simple coordinación a una integración curricular a lo largo del proceso, esta coordinación queda vacía”*. Otra condición fundamental, “crear equipo”: *“...no se trata sólo gestión y coordinación, sino de hacer equipo”*. Los gerentes, en este sentido, manifiestan que encuentran poca colaboración, hecho éste que les lleva a vivir sensaciones de soledad y al desánimo: *“.. he pedido ... a veinte departamentos, solo uno me ha presentado una utopía de lo que debe ser el Practicum, al final lo he tenido que hacer yo.... he tenido que hacer varias reuniones porque no han venido todos... Estoy solo... esto puede ser un problema de...”*. Finalmente, otra condición la presentan referida al elemento “información”. Les preocupa quién acumula la información y cómo hacerla circular, entendiéndolo que es fundamental y debe producirse y estar dirigida hacia los varios sectores vinculados al Practicum: *“Entendemos que es necesario el flujo de información entre todos nosotros ... es decir, no solamente a nivel sectorial desde vuestra titulación, ... sino con responsables de otras titulaciones”*.

Con tales condiciones, posiblemente se están refiriendo a otro tipo de coordinación directamente relacionada con actuaciones académicas de diseño y desarrollo del programa formativo: *“Hemos visto que si esa función de coordinación que entra hasta el programa y la evaluación, no se desarrolla, coordinada con el Vicedecanato, se puede afirmar que sólo*

El Practicum en la Formación de Futuros Profesionales

¿Cómo Entienden los Gestores su Mejora?

existe gestión siendo muy difícil entrar en la mejora académica". No obstante, en las reflexiones de los gestores, echamos en falta un tratamiento completo y detallado de aquellos otros tipos de coordinación más académica, deseable y fuertemente demandada desde los restantes sectores. De una parte, la que debe existir entre supervisores de universidad, de otra, la tan necesaria entre supervisores de universidad y tutores de centros de prácticas. Esto nos parece preocupante al entender fundamental ese tipo de coordinación cercana a la actuación académico-formativa para lograr coherencia en las actuaciones y niveles de calidad en la formación de los estudiantes. ¿A quién corresponde coordinar esas actuaciones?, ¿Con qué apoyos cuenta?, ¿De qué medios dispone? ¿Cómo abordarla?... Entendemos deseable que los gestores reconozcan la importancia y necesidad de este otro tipo de coordinación más cercana y la aborden o apoyen decididamente, pues, de nada valdrían las macrogestiones si no tienen continuidad e incidencia real en la formación de los estudiantes.

Elementos personales colaboradores en la formación práctica

Como primera medida, consideran necesario delimitar quiénes son los agentes formadores que colaboran en la realización del Practicum y determinar, en lo posible, su perfil y competencias profesionales, así como, las funciones que deban realizar en el desempeño de su labor. Al reflexionar sobre este tema se alude fundamentalmente a "gestores", "coordinadores", y "supervisores" intentando determinar sus rasgos característicos. Para todos ellos se establecen una serie de condiciones que garantizarían el buen funcionamiento del Practicum y están referidas a responsabilidad, compromiso, considerarse parte del proyecto educativo del Practicum y estar sometidos a seguimiento y control.

Aunque por "gestores" podría entenderse a todos aquellos agentes que desde el rectorado o la facultad pueden influir en la configuración y desarrollo del Practicum, se destaca, fundamentalmente, la figura que en los centros o facultades dirige la labor del Vicedecanato de Practicum. De ella se dice que es el agente con mayor perspectiva en el conocimiento global del Practicum llegándosele a calificar como "*agente privilegiado para sintetizar información*". Se les considera así, por la posibilidad de acceder al resto de los componentes del Practicum, al entorno y a las fuentes de información: "*La estructura del Vicedecanato es un agente privilegiado porque está en una dimensión que tiene contacto con las decisiones de carácter político, con agencias del entorno, con todas las entidades que se están moviendo...y además con el meollo de la formación o todo lo académico*".

Enriqueta Molina Ruiz y miembros del Equipo de Investigación

Ante la abrumadora y complicada labor que deben realizar, entienden necesario contar con una condición o factor que consideran decisiva, se refieren al componente “autoridad” aludiendo a la denominada “autoridad moral”: *“Los equipos de gobernación y Vicedecanos deben tener suficiente, no sé si llamarlo autoridad o fuerza moral, como para pedir responsabilidades a los colectivos implicados, especialmente al profesorado, o interpelar nuevos convenios de colaboración”*.

A los “coordinadores” se les considera “*pivote de lo académico*” y a ellos – junto a los gestores– se les demanda como competencia básica el flujo de información: *“La experiencia demuestra que tanto gestores y coordinadores del Practicum deben dedicar importantes esfuerzos a estructurar, concienciar a los supervisores, promover horarios fijos, elaborar boletines y guías docentes...”*. Pocas han sido las referencias a la figura del “Coordinador del Practicum”, sin embargo, ya hemos apuntado cómo se lamentaban los gestores del vacío existente entre las actuaciones de gestión y las emprendidas por los profesores supervisores. La figura del coordinador, bien podría representar el eslabón perdido, siendo la encargada de actuar de enlace entre las actuaciones de gestión y las de docencia dotando de continuidad y coherencia a ese tramo del proceso. Entendemos necesario profundizar en el conocimiento de sus características y actuaciones.

Denuncian falta de conocimiento, contacto y coordinación entre los agentes formadores a todos los niveles, preocupando sobre todo, la falta de coordinación que se produce entre los propios profesores supervisores de la Facultad. Destacan que, por lo general, tras el nivel de gestión suele existir una serie de elementos aislados (supervisores, tutores...) sin coordinación y sin visión de conjunto, por lo que, facilitar ese contacto es una de las tareas que más firmemente se habrá de trabajar. También sugieren algunas fórmulas que podrían usar para promover la coordinación refiriéndose a impulsar la elaboración de guías adaptadas, foros de encuentro, etc.

Coinciden en considerar que “supervisor” no puede ser cualquiera porque es cierto que no todos sirven para hacer equipo ni desempeñar esta labor profesional que implica interacción constante y coordinación estrecha entre diversos agentes y elementos. Es por ello que expresan el deseo de *“contar con el profesorado más capacitado, más motivado y mejor evaluado y que no se asigne el último que llega”*. En consecuencia, reconocen necesaria la labor del gestor con relación a los departamentos dirigida a aclarar el perfil del supervisor así como garantizando y exigiendo contrapartida al carácter troncal de la asignatura Practicum: *“...debemos no sólo dejarlo claro, sino tener autoridad suficiente para pedir responsabilidades y eso entraña - aunque los departamentos asignan la docencia- sentar unos previos: dejar claro el perfil del supervisor y darle al Practicum consideración real de troncalidad...”*.

El Practicum en la Formación de Futuros Profesionales

¿Cómo Entienden los Gestores su Mejora?

Como medida de mejora de estos agentes formadores, abogan por una paulatina estabilidad, especialización y consolidación de los equipos docentes: *“Buscar una cierta especialización o consolidación de equipos para poder contar con ciclos completos evaluados a fin de extraer ideas claras. Si el equipo va cambiando, está claro que todo se dificulta muchísimo más”*. Pero, si bien es verdad, que esta condición de especialización y continuidad pueda ser especialmente necesaria para los supervisores, por la incidencia especial que éstos tienen en la formación de los estudiantes, coinciden en hacerla extensiva a todos los demás agentes: *“La Comisión General de Prácticas ...una de las cosas por las que no funciona ... es porque cuando cada año, cada curso académico, cambian el 40% de los coordinadores, ... Pues claro, así apaga y vámonos”*.

¿Qué representan los estudiantes en la organización del Practicum?

El grupo de gestores al referirse a los estudiantes, plantean problemas relativos a su adscripción a los centros y también a los profesores supervisores: *“¿Cómo asignamos?, aquí lo que hacemos es, sumamos el número de créditos, el número de estudiantes, se divide y esa es la referencia. En función del número de estudiantes, en función de la dispersión de centros etc. ... lo más oportuno sería que esta relación esté en tres estudiantes por crédito”*.

Destacan que la saturación de estudiantes implica problemas a la hora de ubicarlos y hacerlo con pleno sentido formativo. No sólo se trata de buscar un lugar donde hacer la prácticas, sino que en él se trabajen ciertas competencias, se indaguen posibilidades profesionales y se integre y contraste la formación recibida, contextualizándola en razón de una concreta salida profesional, al tiempo que se dé una buena imagen social de la formación de la universidad.

Ligado al excesivo número de alumnos y a la insuficiencia de centros donde integrarlos aparecen otra serie de cuestiones como las relativas a no poder ofrecer tramos generalistas con “contrastada” potencialidad o experiencias de especialización acordes a las competencias que se dicen trabajar. Asunto especialmente relevante cuando se agrava con una situación de entornos económicamente adversos y sin un tejido empresarial e institucional suficientemente desarrollado.

Una de las principales preocupaciones, sería averiguar qué ofrecen los centros que reciben a nuestros estudiantes, de modo que se pueda establecer con precisión estructuras de apoyo a los itinerarios formativos e incluso asignar a los estudiantes en función de estos perfiles y competencias: *“En la mayoría de las universidades aparece en la gestión el*

Enriqueta Molina Ruiz y miembros del Equipo de Investigación

tema de convenios, asignación de centros y relación de instituciones donde hacer las prácticas. Y eso se puede hacer de muchas formas: proceder simplemente al listado de los centros e instituciones existentes, o seleccionarlos a partir de una definición interna de perfiles y competencias ... eso la gestión lo necesita”.

Actividades en el desarrollo del Practicum

Respecto a actividades a través de las cuales se logren los objetivos formativos del Practicum, se diferencia entre las propias de los estudiantes, que giran en torno a manuscritos, protocolos y carpetas de aprendizaje y las de los gestores, referidas a la elaboración de guías didácticas y documentos informativos del Practicum. También se alude a la necesidad de establecer jornadas de las que se puede extraer mucha información sobre competencias, salidas profesionales, etc.

Sugieren la necesidad de plantear determinadas actividades dirigidas a los centros receptores de alumnos de prácticas, tener detalles con las empresas y profesionales colaboradores, como vía de incentivación y medio para fortalecer contactos, lazos y excusa para compartir y debatir: *“Otra cuestión es que hagamos esfuerzos por tener algunos detalles... en la línea de la comunicación... enviamos una felicitación... lo agradecen ...todos los años invitamos a tutores de centros, a supervisores y hacemos una jornada en torno a un tema considerado común y atractivo para ellos y tomamos una copa de vino juntos... interesante también ese contacto”.*

Finalmente, decir que, si bien es verdad, reconocen que como gestores les compete *“convocar reuniones con el centro, con los coordinadores, los supervisores... ”*, coinciden en considerar que las simples actividades de encuentro e intercambio, sin continuidad y sin un verdadero proyecto y calendario, son poco operativas y no tienen valor alguno.

Consideraciones en torno a los recursos

Se tratan cuestiones relativas a la dotación de diferentes tipos de recursos entre los que destacan los humanos, los materiales, espaciales y los económicos. En cuanto a los primeros, se insiste, sobre todo, en la necesidad de buenos y comprometidos docentes, así como, en la dotación de personal administrativo: *“Dejar ámbitos de gestión (como la cuestión administrativa o de base de datos) en manos de colaboradores (administrativos y becarios)”.*

El Practicum en la Formación de Futuros Profesionales

¿Cómo Entienden los Gestores su Mejora?

Respecto a los recursos materiales, los gestores dicen asumir tareas de animación y dinamización de iniciativas de diseño e innovación, ocupándose también de la dotación de fuentes de información y de documentación entre las que destacan guías y protocolos de apoyo al Practicum y su evaluación. Son varios los documentos a los que se hace referencia:

El Cuaderno de Prácticas: *“...permite pautar y ofrecer una estructura que puede suponer un apoyo a hacer las cosas”*.

Una Guía de Practicum: *“... que recoja todo lo que los supervisores dicen trabajar, también lo de los centros, lo de los estudiantes, etc.”*

El Catálogo de perfiles profesionales: *“Elaborar un catálogo de tareas profesionales, sería relativamente fácil de hacer y además podría contrastarse con los datos que desde la gestión general tenemos”*.

Con relación a las características que deban poseer los materiales, se aboga por aquellos más abiertos y flexibles capaces de favorecer la originalidad, la creatividad y la elaboración personal, frente a materiales más cerrados y estructurados: *“hay que volver al manuscrito, a la carpeta de aprendizaje o portafolios más que a diseñar materiales muy estructurados y definidos...”*.

Otra cuestión planteada responde a la aspiración de conseguir que las estructuras de gestión y coordinación del Practicum sirvan de apoyo y funcionen como “observatorios” de la realidad laboral y profesional, de los movimientos de ubicación profesional del pedagogo, de las competencias que se le demanda y funciones que desempeña, valorando las implicaciones que todo ello comporta de cara a diseñar Practicums de calidad y realizar asignaciones con sentido.

Un recurso potente al que se alude de forma constante, es el relativo a “comunicación” e “información”, considerando que la vía por excelencia para transmitirla podría ser la Guía del Practicum: *“Suficiente información para que todos los colectivos implicados tengan unas referencias claras en la guía”*. Dicha información requiere definir los temas de manera adecuada y elaborar protocolos. Además se le exige rigurosidad y que esté adaptada a los diferentes agentes y contextos: *“Hay una cuestión clara que es: comunicación, información... debe ser exhaustiva, o sea, seleccionarla y distribuirla de manera adecuada para cada colectivo”*.

Hallamos referencias abogando por otros tipos de espacios más adaptados a las actividades a realizar: *“El Practicum es un ámbito que exige un trabajo diferente, una sesión de trabajo confrontado y no puedes estar en las bancas clásicas y todo ese tipo de problema que también hay que gestionar”*.

Una dimensión importante de la gestión es la administración de los posibles recursos económicos, por lo que, relacionado con ello se trató el asunto siempre espinoso y, creemos, sin resolver relativo al tema de la

Enriqueta Molina Ruiz y miembros del Equipo de Investigación

“compensación” o necesidad de incentivar a supervisores, tutores de centros de prácticas y empresas. Prácticamente todos los gestores muestran acuerdo en considerar que el Practicum es un ámbito que debe contemplar determinadas compensaciones, debiendo estar articuladas en una estructura material. En lo que no hallamos coincidencia es en determinar cuáles deban ser éstas. Algunos indican que la compensación debe ser económica: *“...porque si no, hay agravios comparativos con el funcionamiento del CAP y con el de las prácticas de formación profesional... Sí, compensaciones económicas a los tutores externos, es fundamental”*. Pero la mayoría de los gestores manifiestan que el tema de la compensación económica puede ser complicado y prefieren pensar en incentivos más viables y al alcance de la mano, aludiendo a incentivos de carácter formativo, curricular, de innovación, de utilización de servicios, etc.: *“... hablar de compensaciones económicas, entramos en un terreno resbaladizo... quizás hay que ir a una fórmula más imaginativa que pueda reportar..., por ejemplo, formación. Formación necesaria a los tutores o trabajadores de la empresa; contar con los tutores o directivos de la entidad para participar en actividades de formación...; hacerlos usuarios de determinados servicios que la universidad ofrece a sus empleados. Empezar a hablar de cuestiones de economía puede resultar complicado, porque ya hemos tenido experiencias desagradables en ese sentido”*.

Al hablar de compensaciones se apunta la diferencia entre las dirigidas a los agentes formadores de la universidad y a los tutores de los centros de prácticas: *“¿Te refieres al tipo de compensación dirigida a los tutores? porque nosotros, dentro del ámbito universitario, lo relativo a docencia... sí, debe haber un dinero para que la gente pueda visitar centros o pueda hacer más llamadas al tener que conectarse con tutores y centros... Entienden que los agentes formadores de la universidad no necesitan compensación económica, ya que la supervisión de Practicum entra dentro de su función de docencia. Otra cuestión sería cuando se generen gastos de funcionamiento, para tales casos, piensan en una serie de soluciones: “Dietas a supervisores para facilitar desplazamientos de supervisión; bajar el número de créditos por coordinación; disminuir el número de estudiantes por crédito cuando se den circunstancias especiales...”*. En cambio, sí consideran oportuno premiar y reconocer, de alguna forma, la permanencia y actuación de calidad en el Practicum.

Algunos gestores formulan planteamientos más crudos indicando que la participación de las empresas se mueve, no por los incentivos de tipo formativo-curricular que la universidad pueda proporcionarles, sino, en torno a diferentes grados de sensibilidad y convicción del poder de la formación como motor de mejora social: *“En definitiva, más que en incentivos, la clave parece estar en el binomio sensibilidad por la formación versus disposición de mano de obra barata: No nos engañemos, un centro no se abre porque incentivemos sino porque realmente tiene la sensibilidad, o bien, piensan que se verán beneficiados con mano de obra barata”*. Merece tener en

El Practicum en la Formación de Futuros Profesionales

¿Cómo Entienden los Gestores su Mejora?

cuenta tal reflexión en cuanto puede ayudar dando pistas sobre diferentes procedimientos de conectar y establecer relaciones satisfactorias con las empresas y el entorno laboral.

La Evaluación compromiso conjunto dirigido a la mejora

Al analizar las aportaciones relativas a esta dimensión, observamos que los gestores consideran fundamental la evaluación para abordar la mejora del Practicum siendo entendida, sin discusión, como elemento necesario para lograr mayores niveles de calidad. Repetidamente ponen de manifiesto que la evaluación dirigida a la mejora de este componente formativo, no puede reducirse sólo a examinar la actuación de los estudiantes, sino que debe hacerse extensiva a “todos” los elementos intervinientes en la compleja labor que supone la formación práctica. De ahí que se apunte también la conveniencia de evaluar a los restantes agentes personales (tutores de los centros de prácticas, profesores supervisores de la Facultad, coordinadores y los propios gestores), así como a los elementos materiales y funcionales (centros, documentos...), en definitiva, al Practicum en su totalidad, valorando los elementos de todo tipo que lo integran: *“De igual modo que evaluamos al estudiante, debemos evaluar desde todas las instancias a los tutores, la supervisión, y a nosotros mismos y al Practicum en conjunto, ¿eh? para establecer con posterioridad las medidas que sean oportunas”*.

De la cita anterior también se derivan otros aspectos interesantes que conviene destacar. De una parte, advertimos referencia a la “finalidad” práctica de la evaluación dirigida a la mejora: *“para establecer con posterioridad las medidas que sean oportunas”*. De otra, aluden a los posibles “evaluadores” ¿quiénes deben realizar la evaluación? La respuesta que hallamos es: *“desde todas las instancias”*. Los gestores entienden que la evaluación debe realizarse desde varios frentes, debiendo intervenir todos los sujetos afectados o participantes en este tipo de formación, como medio de garantizar la racionalidad de las propuestas: *“Creo que esa es otra de las funciones que deben asumir todos los agentes implicados y son funciones de evaluación permanente”*.

Otro aspecto que cabe resaltar es el “tipo” de evaluación propuesta. La evaluación del Practicum no la entienden centrada sólo en los “resultados” sino que ponen especial empeño en la evaluación del “proceso” insistiendo incluso en determinar las fases o momentos que lo comprenderá: *“Si no hacemos evaluación de proceso, evaluación del antes durante y después, no vamos a articular decisiones importantes. Porque, es que al final, las decisiones no dejan de ser caprichosas y esta confrontación a múltiples bandas ofrece elementos de juicio para racionalizar las propuestas”*.

Enriqueta Molina Ruiz y miembros del Equipo de Investigación

Aluden también a una serie de características que habrá de reunir la evaluación. De una parte, consideran que tendrá un fuerte componente de “observación” y, para efectuarla, se necesitan “medios”: “... *la decisión de evaluar debe llevar aparejado un proceso de observación..., supone desplegar recursos que permitan observar porque, si no,...*”. Respecto a “instrumentos” de evaluación se alude a protocolos –se supone, de distintos tipos- y también hallamos referencia a la “memoria” que con carácter oficial debería realizar el gestor anualmente: “...*institucionalizar una “memoria” cada año donde se evalúe por parte de la gestión o Vicedecanato el Practicum*”.

Plantean las condiciones que habrán de reunir los recursos o instrumentos de evaluación, diciéndose que deberán estar ajustados a las diferentes realidades, pero, con suficiente capacidad de generalización como para poder contrastar e integrar resultados. También se deriva la necesidad de protocolizar y definir las pautas de evaluación, para centros, estudiantes y supervisores: “*Tenemos protocolos dirigidos a los centros que habrán de renovarse continuamente. Antes de que acabe el curso hacemos llegar -a través del supervisor- unas pautas de evaluación a los centros para que emitan un pequeño informe de evaluación... también a los estudiantes y los supervisores. De este modo, nos llega bastante información y permite, una vez vaciada, conocer bastante mejor la realidad*”.

Los gestores muestran su acuerdo respecto a la necesidad de disponer y utilizar protocolos de evaluación adaptados y fiables insistiendo, también, en la oportunidad de intercambiar modelos y documentos entre las universidades.

Conclusiones

En torno a la dimensión “*Bases y Fundamentos*” a los órganos de gestión del Practicum se le demandan una serie de tareas de gran importancia para su organización y funcionamiento: contribuir a deslindar las competencias y perfil profesional del pedagogo como base de una adecuada selección de centros y adscripción de alumnos; apoyarse en información extraída de todos los sectores implicados y devolvérsela reelaborada a los mismos; cuidar no caer en la trampa de profesionalizar en exceso el Practicum a costa de perder potencial formativo; prestigiar el Practicum como troncal y eje vertebrador del plan de estudios.

Con relación a elementos relativos a “*Estructura Académica y Temporal*” se le reclaman diferentes actuaciones: optimizar el potencial curricular del Practicum tanto en beneficio del estudiante como para la redefinición del Plan de Estudios y prestigiar la propia carrera; hacer del Practicum una verdadera troncal y con capacidad de vertebrar gran parte de la formación

El Practicum en la Formación de Futuros Profesionales

¿Cómo Entienden los Gestores su Mejora?

del plan de estudios; cuidar una correcta articulación y ubicación de las diferentes etapas del Practicum, además de velar porque cada uno de ellos cumpla los objetivos para los que se diseñó; dotar de articulación equilibrada, continuidad y coherencia a toda la propuesta formativa del Practicum; establecer estructuras de apoyo a itinerarios formativos y centros en los que es especialmente relevante hacer el Practicum en sus diferentes momentos o etapas; crear estructuras de investigación y estudio sobre Practicum que realicen labores de apoyo y asesoramiento a los diferentes agentes.

En cuanto a la dimensión “Objetivos” se deben establecer principios que regulen la misión y finalidad pretendida con la relación y el compromiso mutuo universidad-sectores profesionales referidos a: contemplar objetivos en una triple dirección: aquellos que deban lograr los estudiantes, los demandados por las empresas y los deseables para la universidad; Buscar líneas viables de integración de esfuerzos con objetivos compatibles; aceptar el compromiso de que todos los sectores obtengan beneficios, si bien, claramente dirigidos a la mejora; que, entre todos los objetivos, prime el buen aprendizaje de los estudiantes, sin olvidar otros de mejora de la institución, del currículum ofertado o de la incidencia positiva en el medio.

Compleja es la misión de los órganos encargados de la “Gestión” con relación a organizar y velar por el adecuado desarrollo y funcionamiento del Practicum, reflejada en las múltiples acciones que, en tal sentido, se desprenden de sus reflexiones. Así, son numerosas las obligaciones y actuaciones derivadas de las que entendemos tres grandes responsabilidades: a) dotar al Practicum de un marco doctrinal, profundizar y actualizar el conocimiento sobre posibles salidas y competencias profesionales propias de la titulación; b) prestigiar al Practicum dotándolo de finalidades decisivas en la formación de los estudiantes, de estructuras adecuadas y medios suficientes para apoyar las diferentes tareas; c) velar por la correcta actuación y el cumplimiento de los compromisos contraídos con el Practicum.

Un campo al que prestan gran atención es el relativo a la “Coordinación” de las acciones emprendidas en el desarrollo del Practicum. Reconocen su importancia decisiva en la mejora y calidad del Practicum, sugieren estructuras que la hagan viable, clarifican su sentido, determinan tipos, agentes y niveles de coordinación. También ésta es una dimensión compleja que supone múltiples obligaciones derivadas de la exigencia de estar en contacto permanente con a) la universidad (Vicerrectorados, Comisión General de Prácticas, Unidad de Gestión de Empleo y Prácticas...); con órganos de docencia y coordinación en la Facultad (Departamentos, Comisiones de Practicum...) y también con las empresas o centros receptores de estudiantes en prácticas.

Los gestores consideran necesario delimitar quiénes son los “Agentes Formadores” que colaboran en la realización del Practicum y determinar, en

Enriqueta Molina Ruiz y miembros del Equipo de Investigación

lo posible, su perfil y competencias profesionales, así como, las funciones que deban realizar en el desempeño de su labor. Les preocupa la falta de conocimiento, contacto y coordinación entre los agentes formadores a todos los niveles y señalan una serie de condiciones que, suponen, garantizarían el buen funcionamiento del Practicum, referidas a responsabilidad, compromiso, sentirse parte del proyecto educativo del Practicum y someterse a seguimiento y control.

Los gestores aluden a la conveniencia de reducir el número de “*Estudiantes*” supervisados, sugiriendo que no deberían ser más de dos o tres por crédito, si se desea dotar de calidad al Practicum. Muestran acuerdo en considerar que la adscripción de los estudiantes a los contextos de prácticas debe apoyarse en una información sobre los mismos y sus proyectos educativos y no en la presentación de una mera lista. A los gestores se les considera responsables de asignar correctamente a los estudiantes en función de los objetivos del Practicum, el momento en el que se encuentren y el itinerario formativo seleccionado.

Los gestores aluden a la necesidad de organizar “*Actividades*” encaminadas a la mejora del Practicum que constituyan espacios para el diálogo y colaboración conjunta de todos los agentes vinculados al Practicum. En tal sentido, hacen referencia a actividades tales como, seminarios, proyectos de innovación, proyectos de investigación, etc. en las que participen tutores de los centros de prácticas, supervisores de la universidad y estudiantes. Igualmente consideran importante pensar en actividades de apoyo y reconocimiento público del valor de la buena actuación en el Practicum, dando publicidad y difusión de las experiencias realizadas.

Varias son las actuaciones que en cuanto a “*Recursos*” podrían abordar los órganos gestores: Dinamizar el diseño de materiales de difusión, información, trabajo y seguimiento de apoyo al Practicum; Dotar de espacios y tiempos para diseñar, evaluar y trabajar conjuntamente en el Practicum desde dinámicas colaborativas. Seleccionar buenos centros de prácticas atendiendo a criterios rigurosos. Informatizar y protocolizar la información relativa al Practicum y crear bases de datos que recojan información (horarios, tareas, tutor, etc.) de cada uno de los centros a los que puede acudir el estudiante. En cuanto a los recursos humanos del Practicum, procurar formación especializada a los agentes formadores así como lograr equipos profesionales estables; Establecer “observatorios profesionales” de la titulación y promover la recogida de información e investigación sobre el campo profesional del pedagogo (funciones, competencias, salidas profesionales, empresas o centros de trabajo,...

En cuanto a “*Evaluación*” los gestores aluden a diferentes actuaciones que, sin duda, podrían tener una clara incidencia en la mejora del Practicum. Las propuestas son variadas y numerosas, de ellas, presentamos las referidas a: utilizar la evaluación como herramienta de mejora, usando el conocimiento obtenido para mejorar los propios planes de estudio, la

El Practicum en la Formación de Futuros Profesionales **¿Cómo Entienden los Gestores su Mejora?**

selección de colaboradores y supervisores, etc.; exigir, -desde una evaluación democrática y contextualizada-, responsabilidades y promover reconocimientos y apoyos; hacer seguimiento y evaluación del Practicum en su totalidad, de las realizaciones y aprendizajes de los estudiantes (grado de consistencia y calidad de la formación recibida), del potencial curricular de los colaboradores, de la acción de los supervisores y del propio funcionamiento del Practicum (incluida, lógicamente, la gestión / coordinación); elaborar instrumentos de evaluación adecuados que contemplen las diferentes posibilidades u opciones del Practicum y los diferentes agentes o sectores a los que se dirige; y regular el procedimiento de realización de la Memoria del Practicum.

Referencias Bibliográficas

Beato, M. (2003). *Filemaker Pro 6*. Madrid: Anaya multimedia.

Callejo, J. (2001). *El grupo de discusión: introducción a una práctica de investigación*. Barcelona: Ariel.

Krueger, R.A. (1991). *El grupo de discusión: guía práctica para la investigación aplicada*. Madrid: Pirámide.

Molina, E. (dir.) y otros (2003). *Análisis comparado de la formación práctica en el sistema universitario como base de evaluación y mejora*. Memoria de Investigación. Convocatoria de Proyectos de Investigación del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Programa Estudios y Análisis.

Morgan, D.L. (1996). "Focus groups" . En J. Hagan y K.S. Cook (eds.): *Annual Review of Sociology*, 22, 129-152.

Suárez, M. (2005). *El grupo de discusión: una herramienta para la investigación cualitativa*. Barcelona: Laertes.

Vaughn, S., Schumm, J.S. y Sinagub, J.M. (1996). *Focus groups interviews in education and psychology*. Thousand Oaks, CA: Sage.

