

UNIVERSIDAD LOYOLA | PROGRAMA DE MENTORIZACIÓN DOCENTE

La institución universitaria se caracteriza por su complejidad (en cuanto a organización de facultades, departamentos, documentación académica y de gestión, etc.) y que está en un continuo cambio. Por ello, el profesorado universitario junior ha de incorporarse y ajustarse a la estructura y funcionamiento de la universidad, además de poner en práctica una serie de competencias docentes para favorecer un proceso de enseñanza-aprendizaje eficaz y la consecución de determinados resultados de aprendizaje en el alumnado.

Se propone para ello la puesta en marcha de un programa de mentorización docente que se llevará a cabo entre el profesorado senior y junior como un proceso que implica el aprendizaje, apoyo y enriquecimiento mutuo en la actividad docente.

A quienes va destinado

Consideramos profesorado junior a:

Todos aquellos que acaban de defender su tesis doctoral.

Todos aquellos que durante años han trabajado en el mundo de la investigación, pero nunca ha impartido docencia.

Consideramos profesorado mentor senior a todos aquellos docentes que cuentan con un mínimo de 5 años de experiencia trabajando en nuestra Universidad Loyola Andalucía, han ejercido tareas de coordinación de asignatura o de curso y han obtenido valoraciones de su desempeño docente por parte de los estudiantes por encima de la media.

Objetivos del programa

- Ayudar a conocer la institución universitaria y a integrarse en ella.
- Conocer y conectar con compañeros del área y/o departamento al que pertenece.
- Dar a conocer la estructura de docencia, gestión y organización del centro universitario concreto en el que se desarrolla el profesorado universitario.
- Facilitar la creación de un proceso constructivo de ayuda y guía entre el profesorado.
- Informar de los recursos a disposición de la docencia.
- Asesorar y formar en diferentes modalidades, métodos y estrategias de enseñanza para la formación en competencias.
- Promover la mejora de la docencia del profesorado junior, del senior y de la propia institución.
- Favorecer la mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje en la práctica docente universitaria.
- Potenciar el desarrollo profesional, personal y laboral del docente universitario.
- Informar sobre los procedimientos relacionados con el empleo de las TIC (incidencias técnicas, recursos disponibles, gestión de reservas, etc.).
- Explicar el proceso de acreditación del profesorado.

Planificación de la mentorización de profesores "junior":

La mentorización de profesores de nueva incorporación, o aquellos que se considere que necesitan de esta ayuda, se llevará a cabo en todo caso de modo personalizado siguiendo las siguientes fases:

Identificación y descripción de los destinatarios del programa de mentorización.

- Debido a la rutina de incorporación de nuevos profesores debe realizarse habitualmente durante el primer mes del curso académico.
- Responsables: decanato y coordinación del grado. La mentorización definida en este documento se centrará de forma especial en la actividad docente.
- Asignación de mentores a cada candidato. Se realizará una sesión de trabajo previa con los mentores asignados.

Observación y valoración de su desempeño tanto en la planificación de la asignatura como en el aula.

- Análisis de la guía docente a la luz de la formación recibida al respecto.
- Recogida de datos del aula (grabación de vídeo de una o más sesiones).
- Cuestionario a los candidatos para conocer su propia percepción de las fortalezas y debilidades respecto de su trabajo en el aula.
- Responsables: vicedecanato y equipo de mentores

Diagnóstico

- Especificación de las necesidades de mentorización de cada docente
- Se establece un plan de mentorización personal
- Se asigna mentor para cada uno
- Responsables: equipo de mentores con vicedecanato

Acciones de mentorización

A) Seminario inicial

Seminario guiado por responsables del título con todos los mentorizados de la titulación (o la facultad), así como con los mentores.

El seminario o sesión de lanzamiento la convoca el decano al comienzo de los semestres en que haya candidatos a comenzar el proceso.

B) Acompañamiento en la realización de las guías docentes

Tanto para la elaboración, si se diera el caso, como para la adaptación de estas a la realidad de la asignatura concreta de cada profesor.

En este momento es importante que el mentor haga aflorar toda la capacidad del nuevo docente para hacer un planteamiento que nazca de la naturaleza de la materia, con espíritu activo e innovador. Evitar el efecto “modelo establecido”.

De las guías docente se desprende también el tipo de sesiones presenciales, así como las estrategias de seguimiento de trabajo de los alumnos.

C) Acompañamiento en el desarrollo de la asignatura.

El proceso de acompañamiento se llevará mediante una técnica de *scaffolding*, de modo que en un principio haya más soporte y este se vaya retirando paulatinamente. El modo y progresividad son valorados por el propio mentor.

Esto implicará que en determinados casos se comparta también alguna sesión del aula. Número de sesiones en “co-docencia” y tipo de presencia del mentor dependen de la metodología de la asignatura.

D) *Acompañamiento en el proceso de evaluación*

Con el fin de asegurar el ajuste a los contenidos, las metodologías empleadas, la guía docente y la normativa de la universidad.

Informes de valoración del proceso

Informe del mentor

El informe del mentor está orientado principalmente a la mejora del profesor que se inicia en la docencia.

En caso de ser oportuno, será uno más de los elementos para tener en cuenta en la evaluación 360 del profesorado.

Autoinforme del profesor

Es recomendable que el profesor haga una especie de bitácora que le ayude a reflexionar sobre su práctica educativa en el día a día.

El mentor o el decano puede pedirle un informe final que le ayude a materializar su percepción tanto sobre el proceso como sobre el resultado.

Cronograma

Primer periodo			Segundo periodo		
Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 1	Mes 2	Mes 3
A					
B	B				
	C	C	C	C	
		D			D