

## **76. Propuestas de mejora para una óptima adaptación e inserción en la labor docente universitaria desde la perspectiva del profesorado novel**

**Ana María Díaz Olaya<sup>1</sup> y María Dolores Díaz Durán<sup>2</sup>**

Facultad de Ciencias de la Educación, Campus de Teatinos, Universidad de Málaga

<sup>1</sup>anadiaola@uma.es, <sup>2</sup>diazduran@uma.es

### **Resumen**

La presente comunicación trata de analizar la situación a la que se enfrenta el profesorado universitario novel desde el momento de su contratación, destacando tanto las necesidades evidentes como las posibles lagunas administrativas y docentes que le puedan surgir desde un comienzo. Como posible solución, se ponen en evidencia ciertas propuestas con el fin de lograr una correcta inmersión en el equipo docente así como un óptimo desarrollo de su labor. Los aspectos anteriormente citados están abordados desde la perspectiva del docente sin excesiva experiencia en el ámbito universitario, por tanto las ideas aquí mencionadas son el resultado de unas necesidades reales por parte de dos profesoras noveles de la Universidad de Málaga, cuyo fin es aportar soluciones que den lugar a un grato proceso de adaptación y a una correcta y total inserción en la tarea docente universitaria.

### **Palabras clave**

Docencia universitaria, profesorado novel.

### **Dificultades adheridas al proceso de adaptación de la docencia**

Con relativa frecuencia, el docente principiante suele encontrarse desorientado ante la nueva situación a la que se enfrenta, que no es menos que la de ejercer como profesor de futuras generaciones de expertos en diferentes especialidades. La ilusión y la euforia por el nuevo puesto de trabajo conseguido son acompañadas en la mayoría de los casos por una sensación de temor justificado por la nueva tarea encomendada. Desgraciadamente, este proceso natural se extiende en el tiempo llegando en algunas ocasiones a producir incluso estados de ansiedad y

frustración que conducen en ciertos casos extremos al abandono de esta profesión. El aislamiento al que se ve sometido el principiante parte, en la mayoría de las ocasiones, de la inexistencia de un mentor que lo acompañe en estos difíciles momentos. Algunas de las trabas que suele encontrar dependen de distintos ámbitos, ya sean dudas de tipo administrativo o académico:

- Ausencia de información sobre la situación de las diferentes aulas y de la estructura general de la facultad.
- Problemas relacionados con la firma de contrato, esto es, documentación a presentar.
- Desconocimiento de los demás compañeros de área o especialidad.
- Programaciones de las asignaturas a impartir por el docente.
- Metodología utilizada en el ámbito de la docencia universitaria.
- Fines educativos que se pretenden conseguir de cara a la promoción de los jóvenes alumnos.
- Información acerca de estrategias a la hora de abordar las primeras horas de tutoría con el alumnado.

#### **Colega, amigo y compañero: el papel del mentor**

Cada departamento suele contar habitualmente con una plantilla estable de profesorado con más o menos antigüedad. El frenético ritmo de vida llevado por la sociedad actual, se manifiesta a menor escala en los diferentes estamentos universitarios. Este hecho refleja en la habitual cotidianeidad la presente tendencia de las personas hacia un aislamiento, sumergiéndose en sus propios problemas sin dar ni la menor importancia a las diferentes situaciones y dificultades por las que pasan sus iguales.

Sin embargo, es preciso admitir que existen departamentos donde el contacto y unión de sus componentes resulta ejemplar. Este hecho facilita consecuentemente la incorporación del nuevo miembro al grupo y la relativa adecuación de su ritmo al del resto de sus compañeros, posibilitando una adecuada coordinación entre los "nuevos" y los "antiguos". Dentro de esta situación suele jugar un papel muy importante el director del departamento, quien, en la medida de lo posible, y dentro de los trámites burocráticos propios de esta situación, debe impulsar este tipo de relaciones entre los docentes que están a su cargo, y por supuesto acoger y apoyar a los noveles que vayan incorporándose, guiándoles en los diferentes trámites administrativos a los que se suele enfrentar el nuevo contratado.

En la mayoría de las ocasiones la figura del mentor suele aparecer de una forma espontánea y no oficial, dependiendo esta unión de la compatibilidad de caracteres así como la tendencia a la disponibilidad y amabilidad de este personaje, más aún teniendo en cuenta que no es una figura reconocida ni a nivel aca-

démico ni a nivel económico. Este mentor, dedica parte de su tiempo a ese nuevo compañero para guiarlo, acompañarlo y allanar en la medida de lo posible el camino de inicio.

### **Enfrentarse a las nuevas generaciones: una dificultad añadida**

“Tenemos la generación mejor formada de toda la historia de España, han dicho todos los Gobiernos últimos de cualquiera que haya sido su signo político. Y sin embargo, nos encontramos con grandes masas de jóvenes que saben leer pero no leen y saben escribir pero que de nada les sirve. Grandes masas de jóvenes urbanos que carecen de urbanidad. [...] Los informes PISA y otros sobre nuestro nivel académico nos están haciendo caer poco a poco del burro complaciente sobre el que cabalgamos” (Soriguer, 2007: 26).

Las generaciones que comienzan su trayectoria como estudiantes universitarios versan en demasía con las de antaño, al surgir un nuevo modelo de juventud, llamado “síndrome de Blade Runner”, el cual emerge a finales del siglo XX. Carles Feixa destaca que esta generación ha sido ideada por los ideólogos de la sociedad red (oficiales y hackers), los mismos que pretenden exportar al mundo adolescente sus sueños de expansión mental, tecnologías humanizadas y autoaprendizaje. Los adolescentes, medio robots y medio humanos, escindidos entre la obediencia a los adultos que los han engendrado y la voluntad de emanciparse. Su rebelión está condenada al fracaso, pudiendo sólo protagonizar revueltas estériles.

En líneas generales, el docente universitario se encuentra con frecuencia con este tipo de alumnado. El hecho de tener que enfrentarse con unos jóvenes sin valores en ciertas ocasiones así como poseídos por una creciente infantilización social traducida en dependencia económica y falta de espacios de responsabilidad, hace aún más complicada la labor del novel, obligándolo a partir de unas premisas nunca imaginadas a la hora de dar clase así como a indagar y realizar una puesta a punto en lo referido a los aspectos psicopedagógicos que rodean el proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que la tarea docente universitaria se hace tan compleja que exige al profesor el dominio de unas estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica.

### **Objetivos a conseguir durante la fase de adaptación e inmersión del profesorado**

Basándonos en las premisas dictadas por Sánchez Muñoz (2002) en su programa de formación inicial del profesorado universitario, son destacables los siguientes objetivos a conseguir:

- Posibilitar la resolución de problemas prácticos que puedan presentarse.
- Potenciar el intercambio de experiencias docentes entre colegas.

démico ni a nivel económico. Este mentor, dedica parte de su tiempo a ese nuevo compañero para guiarlo, acompañarlo y allanar en la medida de lo posible el camino de inicio.

### **Enfrentarse a las nuevas generaciones: una dificultad añadida**

“Tenemos la generación mejor formada de toda la historia de España, han dicho todos los Gobiernos últimos de cualquiera que haya sido su signo político. Y sin embargo, nos encontramos con grandes masas de jóvenes que saben leer pero no leen y saben escribir pero que de nada les sirve. Grandes masas de jóvenes urbanos que carecen de urbanidad. [...] Los informes PISA y otros sobre nuestro nivel académico nos están haciendo caer poco a poco del burro complaciente sobre el que cabalgamos” (Soriguer, 2007: 26).

Las generaciones que comienzan su trayectoria como estudiantes universitarios versan en demasía con las de antaño, al surgir un nuevo modelo de juventud, llamado “síndrome de Blade Runner”, el cual emerge a finales del siglo XX. Carles Feixa destaca que esta generación ha sido ideada por los ideólogos de la sociedad red (oficiales y hackers), los mismos que pretenden exportar al mundo adolescente sus sueños de expansión mental, tecnologías humanizadas y autoaprendizaje. Los adolescentes, medio robots y medio humanos, escindidos entre la obediencia a los adultos que los han engendrado y la voluntad de emanciparse. Su rebelión está condenada al fracaso, pudiendo sólo protagonizar revueltas estériles.

En líneas generales, el docente universitario se encuentra con frecuencia con este tipo de alumnado. El hecho de tener que enfrentarse con unos jóvenes sin valores en ciertas ocasiones así como poseídos por una creciente infantilización social traducida en dependencia económica y falta de espacios de responsabilidad, hace aún más complicada la labor del novel, obligándolo a partir de unas premisas nunca imaginadas a la hora de dar clase así como a indagar y realizar una puesta a punto en lo referido a los aspectos psicopedagógicos que rodean el proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que la tarea docente universitaria se hace tan compleja que exige al profesor el dominio de unas estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica.

### **Objetivos a conseguir durante la fase de adaptación e inmersión del profesorado**

Basándonos en las premisas dictadas por Sánchez Muñoz (2002) en su programa de formación inicial del profesorado universitario, son destacables los siguientes objetivos a conseguir:

- Posibilitar la resolución de problemas prácticos que puedan presentarse.
- Potenciar el intercambio de experiencias docentes entre colegas.

- **Modificar hábitos docentes a través de la aplicación de estrategias de mejora.**
- **Iniciarse en estrategias de investigación e innovación educativa.**
- **Fomentar en los departamentos las estrategias de formación colaborativas.**
- **Conocer el contexto organizativo universitario.**
- **Formarse en valores socio-culturales y ética profesional.**
- **Conocer más a fondo la dinámica universitaria.**
- **Establecer un vínculo de unión con un mentor.**
- **Fomentar las relaciones interdepartamentales.**

#### **Propuestas de mejora para una optimización del proceso de inserción del novel**

Algunas de estas propuestas consisten, principalmente, en nombrar un mentor por cada profesor novel por parte del director del departamento, asumiendo esta tarea de forma automática cada vez que se incorpore un nuevo miembro. Incluso, si es necesario, convendrá reflejarlo en la política interna de dicho departamento. Se considera al profesor miembro integrante de una institución educativa, por lo cual su desarrollo y mejora profesional incide en la mejora institucional. (Sánchez, 2002). Así mismo, las tareas a realizar en colaboración con dicho mentor se resumen en las siguientes:

- Impartir las primeras clases bajo su supervisión y recibir críticas constructivas y adecuadas a un coherente desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Asistir a clases de profesores expertos para aprehender el funcionamiento y las bases de la docencia universitaria.
- Analizar sus clases para rectificar en la medida de lo posible y concienciarse de los fallos detectados durante el transcurso de las mismas.
- Programar su asignatura en base a unos criterios claros y concisos.
- Elaborar pruebas para evaluar los aprendizajes.
- Fomentar programas por parte del Servicio de Formación de PDI destinados a la formación continua que persigan el satisfacer las necesidades percibidas por los profesores noveles, es decir, basados en los conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para un buen ejercicio de la docencia. (Sánchez, 2002).
- Diseñar materiales didácticos para su posterior aplicación y comprobar la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje.

- **Modificar hábitos docentes a través de la aplicación de estrategias de mejora.**
- **Iniciarse en estrategias de investigación e innovación educativa.**
- **Fomentar en los departamentos las estrategias de formación colaborativas.**
- **Conocer el contexto organizativo universitario.**
- **Formarse en valores socio-culturales y ética profesional.**
- **Conocer más a fondo la dinámica universitaria.**
- **Establecer un vínculo de unión con un mentor.**
- **Fomentar las relaciones interdepartamentales.**

### **Propuestas de mejora para una optimización del proceso de inserción del novel**

Algunas de estas propuestas consisten, principalmente, en nombrar un mentor por cada profesor novel por parte del director del departamento, asumiendo esta tarea de forma automática cada vez que se incorpore un nuevo miembro. Incluso, si es necesario, convendrá reflejarlo en la política interna de dicho departamento. Se considera al profesor miembro integrante de una institución educativa, por lo cual su desarrollo y mejora profesional incide en la mejora institucional. (Sánchez, 2002). Así mismo, las tareas a realizar en colaboración con dicho mentor se resumen en las siguientes:

- **Impartir las primeras clases bajo su supervisión y recibir críticas constructivas y adecuadas a un coherente desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.**
- **Asistir a clases de profesores expertos para aprehender el funcionamiento y las bases de la docencia universitaria.**
- **Analizar sus clases para rectificar en la medida de lo posible y concienciarse de los fallos detectados durante el transcurso de las mismas.**
- **Programar su asignatura en base a unos criterios claros y concisos.**
- **Elaborar pruebas para evaluar los aprendizajes.**
- **Fomentar programas por parte del Servicio de Formación de PDI destinados a la formación continua que persigan el satisfacer las necesidades percibidas por los profesores noveles, es decir, basados en los conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para un buen ejercicio de la docencia. (Sánchez, 2002).**
- **Diseñar materiales didácticos para su posterior aplicación y comprobar la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje.**

- Diseñar recursos didácticos para la presentación de los temas con el fin de transmitir óptimamente los diferentes conocimientos.
- Colaborar entre los diferentes departamentos realizando grupos de investigación y programas en los que se invite a la colaboración entre docentes de diversas áreas.

### Conclusiones

El inicio en un puesto de trabajo nunca resulta tarea fácil, aún más si en la labor a realizar recae enorme grado de responsabilidad, como es el caso del profesor universitario, en cuyas manos descansa la formación de los futuros especialistas de los diversos ámbitos de la ciencia, tecnología y educación, entre otros campos. Es por ello por lo que se hace indispensable la implicación de todos los ámbitos universitarios, comenzando dicha labor desde los propios Rectorados y finalizando en los respectivos departamentos y áreas. Es tarea conjunta de éstos ayudar a insertar dicho docente desde un principio en el funcionamiento y dinámica institucional, asumiendo así el papel de iniciarlo de la misma forma en la práctica docente. Para esta tarea se hace indispensable el papel del mentor, cuya ayuda y acercamiento provocarán mayor grado de seguridad en el novel y por tanto, se traducirá en una notable mejora del rendimiento académico de éste, resultando beneficiada la propia Universidad y como no, el Departamento, al contar con una inmejorable plantilla de profesorado dispuesto a elevar su categoría académica.

### Referencias bibliográficas

- Feixa, C. (2009, septiembre 18). Generación replicante. *El País*, p. 43.
- Savater, F. (2009, Marzo 3). Educadores asociales. *El País*, p. 36.
- Soriguer, F. (2007, Octubre 7). Rebelión en las aulas. *La tribuna malagueña*, p. 26.
- Sánchez, J. A. (2002). La formación inicial para la docencia universitaria. *Revista Iberoamericana de educación*, 1-17.

- Diseñar recursos didácticos para la presentación de los temas con el fin de transmitir óptimamente los diferentes conocimientos.
- Colaborar entre los diferentes departamentos realizando grupos de investigación y programas en los que se invite a la colaboración entre docentes de diversas áreas.

### Conclusiones

El inicio en un puesto de trabajo nunca resulta tarea fácil, aún más si en la labor a realizar recae enorme grado de responsabilidad, como es el caso del profesor universitario, en cuyas manos descansa la formación de los futuros especialistas de los diversos ámbitos de la ciencia, tecnología y educación, entre otros campos. Es por ello por lo que se hace indispensable la implicación de todos los ámbitos universitarios, comenzando dicha labor desde los propios Rectorados y finalizando en los respectivos departamentos y áreas. Es tarea conjunta de éstos ayudar a insertar dicho docente desde un principio en el funcionamiento y dinámica institucional, asumiendo así el papel de iniciarlo de la misma forma en la práctica docente. Para esta tarea se hace indispensable el papel del mentor, cuya ayuda y acercamiento provocarán mayor grado de seguridad en el novel y por tanto, se traducirá en una notable mejora del rendimiento académico de éste, resultando beneficiada la propia Universidad y como no, el Departamento, al contar con una inmejorable plantilla de profesorado dispuesto a elevar su categoría académica.

### Referencias bibliográficas

- Feixa, C. (2009, septiembre 18). Generación replicante. *El País*, p. 43.
- Savater, F. (2009, Marzo 3). Educadores asociales. *El País*, p. 36.
- Soriguer, F. (2007, Octubre 7). Rebelión en las aulas. *La tribuna malagueña*, p. 26.
- Sánchez, J. A. (2002). La formación inicial para la docencia universitaria. *Revista Iberoamericana de educación*, 1-17.