

1. Objetivos propuestos en la presentación del proyecto

El objetivo principal del presente proyecto era diseñar un procedimiento de acogida e integración del profesorado novel, para lograr que todo el profesorado de reciente llegada se sienta acompañado en sus primeros pasos al incorporarse a la Facultad de Educación.

La acogida y el bienestar en una organización es un elemento imprescindible para la salud mental, física y emocional de las personas que la componen y ayuda a mejorar el clima institucional y sentido de pertenencia.

Velar por el bienestar de las personas es un elemento esencial para favorecer el funcionamiento de una institución, en este caso, velar por el bienestar de los nuevos y las nuevas docentes es también el modo de reconocer las consecuencias que esto tiene en el desarrollo de sus funciones. Es decir, estos objetivos se sustentan en el presupuesto final de que esta mejora en el bienestar docentes repercutirá de manera directa en la mejora de la calidad y del bienestar de las y los estudiantes.

Además, el bienestar, la salud y las competencias personales y profesionales están íntimamente relacionadas con la competencia emocional, básica en la formación docente (Bisquerra y Pérez, 2007).

El objetivo general se concretaba en los siguientes objetivos específicos:

1. Identificar y analizar las necesidades del nuevo profesorado que se incorpora a la Facultad de Educación.
2. Facilitar los procedimientos de incorporación a la institución educativa (normativa, gestiones, altas, accesos...).
3. Dar a conocer de forma sencilla y amable la cultura, los recursos y servicios de la Facultad de Educación.
4. Configurar un equipo de profesorado veterano que participe como profesorado mentor de las nuevas incorporaciones.
5. Elaborar y difundir una guía básica de procedimientos y gestiones para el nuevo profesorado universitario basada en las necesidades detectadas.
6. Diseñar a medio y largo plazo acciones de formación que respondan a las necesidades detectadas y promuevan la competencia docente e investigadora universitaria.
7. Diseñar un Plan de Acogida para el nuevo profesorado de modo que responda a las necesidades detectadas.

2. Objetivos alcanzados

Debido a motivos evidentes derivados de la pandemia del COVID-19, ha sido imposible desarrollar el proyecto con normalidad durante el curso 2019-2020. Al mismo tiempo, la situación sanitaria nos ha hecho más conscientes de la necesidad de contribuir a la formación de una red de docentes que pudiera apoyarse en determinados momentos.

Los principales objetivos alcanzados, de entre todos los propuestos en el proyecto de innovación, han sido:

Objetivo 1: Identificar y analizar las necesidades del nuevo profesorado que se incorpora a la Facultad de Educación.

Se han llevado a cabo los grupos de discusión planteados en el proyecto inicial y se ha podido analizar la información derivada de dichos grupos. En el apartado de actividades se desarrollan las conclusiones extraídas y la información más relevante.

Objetivo 2 y 3: Facilitar los procedimientos de incorporación a la institución educativa (normativa, gestiones, altas, accesos...) y dar a conocer de forma sencilla y amable la cultura, los recursos y servicios de la Facultad de Educación. Desde el Servicio de Orientación se han desarrollado acciones que han contribuido a la difusión de los servicios de la Facultad y de la UCM, muchos de ellos puestos a disposición de estudiantes y docentes de manera extraordinaria durante el confinamiento y el desarrollo de las clases on line.

Objetivo 4. Configurar un equipo de profesorado veterano que participe como profesorado mentor de las nuevas incorporaciones.

Se han dado los primeros pasos en la configuración de este equipo, en primer lugar contactando con docentes veteranos colaboradores habituales del SOU, pero también con los docentes noveles que desean formar parte de un equipo de apoyo a las personas de nueva incorporación. Estos docentes son los participantes en los grupos de discusión y también al menos veinte que han respondido al cuestionario de detección de necesidades con su intención de formar parte de este equipo.

Objetivo 5. Elaborar y difundir una guía básica de procedimientos y gestiones para el nuevo profesorado universitario basada en las necesidades detectadas. Aunque las diferentes categorías de la guía sí han sido planteadas, aún se está analizando el cuestionario de necesidades de los nuevos y nuevas docentes, por lo que se considera que la guía está aún en proceso de construcción.

Objetivo 6. Diseñar a medio y largo plazo acciones de formación que respondan a las necesidades detectadas y promuevan la competencia docente e investigadora universitaria.

El diseño de estas acciones se ha visto completamente paralizado debido fundamentalmente a la necesidad de poner el foco en la actualidad en el diseño de clases on line y semipresenciales en cada uno de los grupos debido a la situación sanitaria.

7. Diseñar un Plan de Acogida para el nuevo profesorado de modo que responda a las necesidades detectadas.

El plan de acogida definitivo se elaborará con la segunda parte del proyecto de innovación que ha sido renovado este curso.

3. Metodología empleada en el proyecto

La propuesta de acogida y mentorización que se planteaba estaba dirigida a todos los docentes de la Facultad de Educación que se hayan incorporado desde el último curso académico (a partir de septiembre 2019), y/p que se encuentren en su primer periodo de contratación y/o cuya antigüedad no supere los dos años en el caso del profesorado ayudante doctor y contratado doctor, y de tres años en el caso del profesorado asociado.

Las distintas acciones para el curso 2019-2020 se han articulado en tres líneas complementarias:

- 1.- Detección de necesidades de los docentes de nueva incorporación
- 2.- Creación de un grupo estable de profesorado mentor que acompañe a los docentes noveles
- 3.- Planteamiento inicial para el diseño de una guía y un plan de acogida que incorpore diferentes acciones concretas a corto, medio y largo plazo

Detección de necesidades. Para detectar las necesidades que los docentes tienen al incorporarse a la Facultad, se plantean dos acciones complementarias. En primer lugar, se ha desarrollado un grupo de discusión con docentes de reciente incorporación a la Facultad de Educación con el objeto de analizar las necesidades iniciales. Han participado tres docentes ayudantes doctoras de reciente incorporación y 2 docentes asociados incorporados a lo largo de los tres últimos cursos. El grupo representa a casi todos los departamentos de la Facultad y muestran recorridos docentes e investigadores diferentes para poder detectar necesidades representativas de cualquier docente de la Facultad de Educación.

A partir del análisis de contenido de dichos grupos de discusión se ha elaborado un cuestionario como instrumento de recogida de información que se ha enviado al resto de PDI incorporado en los tres últimos cursos (como docentes asociados, ayudantes doctores o contratados doctores) para completar la detección de necesidades. Se han registrado cerca de 50 respuestas que actualmente están en proceso de análisis.

Creación de una red de docentes mentores. Se ha comenzado a trabajar en la creación de una red de docentes mentores en la que participarán uno o dos docentes de cada departamento de diferentes categorías profesionales y distintas relaciones con la institución, de modo que se pueda configurar una red estable de profesorado mentor y responder a las diferentes necesidades de los docentes noveles.

Además de la sesión de formación para el profesorado mentor, se prevé, al menos a lo largo del próximo curso, una sesión conjunta tras el primer cuatrimestre en la que se realizará un primer contacto. El planteamiento de un Seminario Docente Permanente de acogida puede ser otra de las opciones formativas a concretar con el profesorado implicado

Con la información recogida en la fase de detección de necesidades y las sesiones de evaluación, se realizará el diseño de distintas acciones de acogida a corto, medio y largo plazo que se incluirán en el Plan de Acogida.

Diseño de la Guía y el Plan de Acogida. Con la información recogida en la fase de detección de necesidades y las sesiones de evaluación, se ha realizado el diseño de distintas acciones de acogida a corto, medio y largo plazo que se incluirán en el Plan de Acogida.

4. Recursos humanos

El desarrollo del proyecto cuenta con el apoyo y la experiencia del Servicio de Orientación Universitaria (SOU) de la Facultad de Educación que tiene extensa práctica en acogimiento de nuevos estudiantes, pues lleva 8 cursos académicos liderando un programa de mentoría, SOUestuTutor (proyecto CAIE001/2011), para estudiantes de primer curso. SOUestuTutor fue también institucionalizado a través de Innova-gestión en 2015 (proyecto 314) y 2016 (proyecto 250). La práctica y el conocimiento derivado de este programa permiten contar con el know how esencial en el diseño de nuevas acciones. Se configuran como un equipo con una experiencia consolidada de más de siete años de trabajo conjunto fundamentalmente en torno al SOU.

La experiencia desde el SOU en el programa de mentoría permite afirmar, como también confirma la literatura (García-García, Carpintero, Biencinto y Núñez, 2014; Manzano, Martín, Sánchez-García, Rísquez López y Suárez Ortega, 2012), que no solo las personas acompañadas se sienten satisfechas y agradecidas con el programa, sino que los propios mentores son también reconfortados y se reconocen como beneficiarios del programa.

El grupo de profesoras UCM que participan en este proyecto conforman un equipo interdisciplinar de los Departamentos de Estudios Educativos e Investigación y Psicología en Educación, con alta experiencia común en proyectos de innovación, desarrollo de actividades formativas, de inserción laboral, de solidaridad y culturales e, individualmente, con evaluación docente muy positiva o excelente.

Patricia Villamor, es actualmente directora del Servicio de Orientación Universitaria (SOU), ha participado y coordinado proyectos de innovación relacionados con el desarrollo de competencias profesionales y emprendimiento.

Elvira Carpintero es la coordinadora del programa de mentoría del SOU desde sus inicios y ha sido hasta el comienzo del curso 2020, la coordinadora del Plan

de Formación del Profesorado de la UCM. Ha dirigido proyectos de innovación para el desarrollo cooperativo de competencias genéricas para la inserción laboral de los estudiantes.

Chantal Biencinto es experta en evaluación de programas, coordinadora del Máster de Formación del Profesorado y colaboradora del SOU, y ha sido la responsable de la evaluación del programa SOUestuTutor, y de las actividades de formación y acogida realizadas en el SOU.

Mercedes García, colaboradora del SOU, es la actual Coordinadora de la Unidad de diversidad e inclusión, especialista en pedagogía diferencial.

María Vega aporta su experiencia como especialista en psicología del aprendizaje, y su amplia experiencia como formadora, y en particular como formadora de profesorado universitario. Ha liderado varios proyectos de formación docente y aporta su experiencia como miembro de la comisión de Coordinación del Grado de Educación Infantil y directora del grupo de investigación "Profesorado e innovación colaborativa en la universidad".

Se suma a estas aportaciones la colaboración de Diana Peña y Gema Sáez, estudiantes de doctorado. En este proyecto se incorporan como figuras noveles en formación de la Facultad de Educación, ya que ambas disfrutaban una beca de formación de personal investigador que implica la colaboración en tareas docentes e investigadoras en sus departamentos.

El diseño de un programa de bienvenida para docentes noveles debe contar, sin duda, con la participación de dichos docentes. En este sentido, se cuenta con la profesora Cristina Bel, profesora asociada durante tres años en la Facultad de Educación.

Asimismo, se cuenta con la participación como orientadoras y pedagogas de María D,Orey y María Álvarez, colaboradoras y becarias de formación del SOU de la Facultad y estudiantes de doctorado den la Facultad, con lo que aportan gran conocimiento de los servicios y recursos del centro como orientadoras pero también como usuarias.

El conocimiento de la relación con los docentes y sus preocupaciones iniciales son elementos conocidos principalmente por el Personal de Administración y Servicios. En este sentido, es imprescindible la colaboración de Miguel Antonio Serra, jefe de negociado de la Unidad de Apoyo a la Docencia de la Facultad de Educación quien constituye el nexo de información y recogida de necesidades del profesorado novel y facilitador de la información administrativa y de gestión necesaria.

El proyecto cuenta con personal colaborador ligado a la Fundación Granja Ability Training <https://www.laгранja.cat/es/fundacion>, expertos en el aprendizaje emocional en contextos educativos.

5. Desarrollo de las actividades

El presente proyecto ha tratado de abordar el acompañamiento trabajando desde diferentes líneas de acción, complementarias entre sí. Por razones evidentes relacionadas con la situación sanitaria y la declaración del estado de alarma debido a la pandemia COVID-19, el trabajo durante el curso pasado se ha visto reducido a acciones que se podían implementar de manera telemática dedicándose más tiempo a las labores de diagnóstico de necesidades y de preparación de los materiales para el siguiente curso que a acciones de formación o de contacto y acogida propiamente dicha.

Las actividades que se han llevado a cabo han respondido a las siguientes líneas de acción:

1. Análisis de necesidades

- ELABORACIÓN DE UN GRUPO DE DISCUSIÓN Y ANÁLISIS DEL MISMO.

Tal y como se ha indicado previamente se ha desarrollado un grupo de discusión con docentes de reciente incorporación a la Facultad de Educación con el objeto de analizar las necesidades iniciales. Han participado tres docentes ayudantes doctoras de reciente incorporación y dos docentes asociados incorporados a lo largo de los tres últimos cursos. El grupo representa a casi todos los departamentos de la Facultad y muestran recorridos docentes e investigadores diferentes para poder detectar necesidades representativas de cualquier docente de la Facultad de Educación.

Las categorías analizadas en dicho grupo han sido:

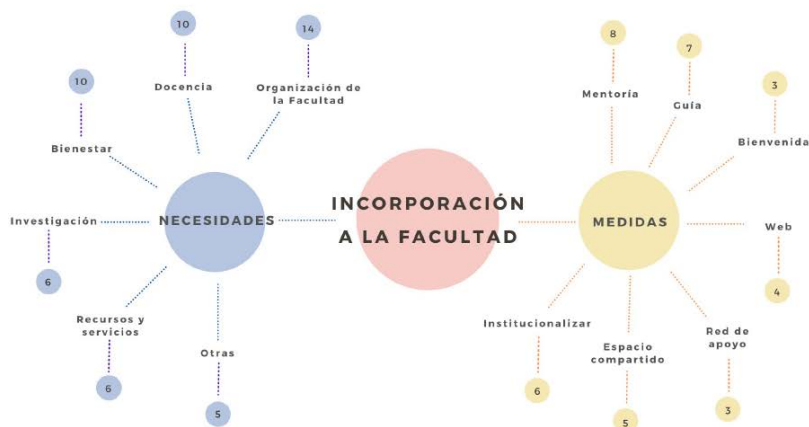
- Análisis de necesidades sentidas por los diferentes docentes participantes.
 - o Necesidades relacionadas con el Bienestar personal y emocional
 - o Necesidades relacionadas con el desarrollo de la docencia
 - o Necesidades desarrolladas con el desarrollo de la investigación
 - o Necesidad de conocer mejor la organización de la facultad
 - o Necesidad de información sobre recursos y servicios
 - o Otras

- Análisis de medidas propuestas para la acogida y desarrollo de los docentes de nueva incorporación.
 - o Acto de bienvenida
 - o Encuentros entre docentes
 - o Espacios compartidos de descanso e intercambio
 - o Guía de recursos
 - o Mentoría-red de apoyo

- Miscelánea

En la figura 1, puede encontrarse una representación del análisis realizado.

FIGURA 1: representación de análisis de necesidades de los docentes noveles y de las medidas propuestas para cubrir dichas necesidades.

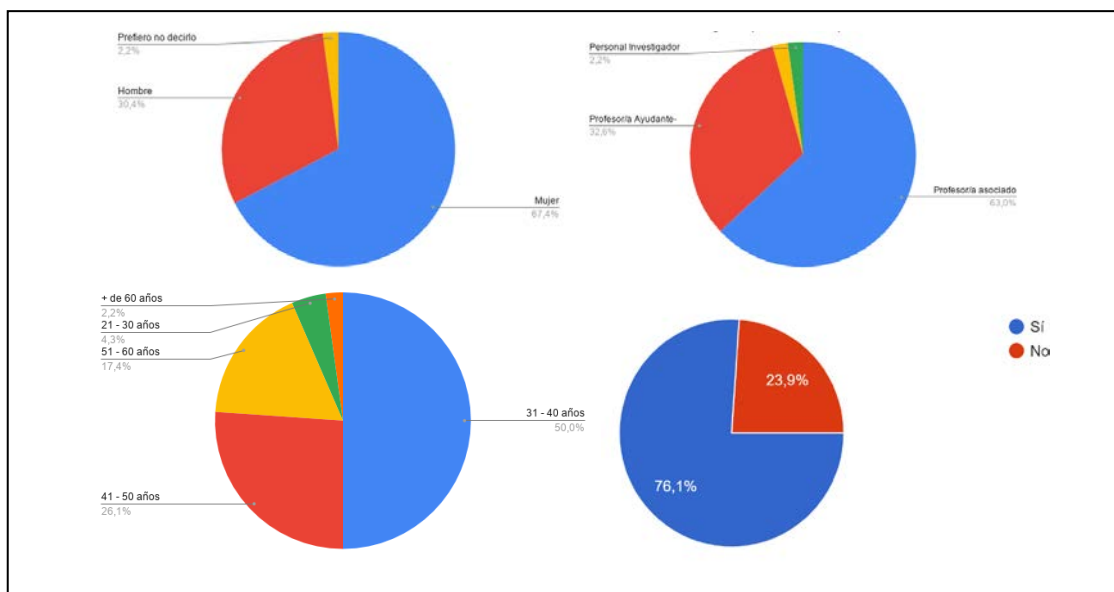


- CUESTIONARIO DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y ANÁLISIS DEL MISMO

A partir del análisis de contenido de dichos grupos de discusión se ha elaborado un cuestionario como instrumento de recogida de información que se ha enviado al resto de PDI incorporado en los tres últimos cursos (como docentes asociados, ayudantes doctores o contratados doctores) para completar la detección de necesidades. Se han registrado 46 respuestas que actualmente están en proceso de análisis. El objetivo es conocer necesidades de los y las nuevas docentes, y poder ajustar la puesta en marcha de medidas que contribuyan a que la incorporación en la Facultad sea satisfactoria.

Algunos resultados preliminares se analizan a continuación. Podemos observar en la Figura 2 como la mayoría son mujeres (67,4%), con contrato de asociado/a (63%), con una edad entre 31 y 40 años y con experiencia universitaria (76,1%).

FIGURA 2: Datos demográficos de las personas participantes en el cuestionario



En dicho cuestionario se pide a los docentes que valoren ciertas medias propuestas y analizadas en el grupo de discusión relacionadas con su incorporación a la Facultad:

- o Acto de bienvenida
- o Encuentros entre docentes
- o Espacios compartidos de descanso e intercambio
- o Guía de recursos
- o Mentoría-red de apoyo

Además, se pide valoración de ciertos grupos de necesidades docentes (formación, coordinación entre docentes), investigadoras (conocimientos de equipos y proyectos, por ejemplo) y para el bienestar emocional.

En estos momentos se está realizando el análisis del resto de las cuestiones de estudio con objeto de diseñar un plan de acogida real y ajustado a las necesidades.

2. Creación de una red de docentes mentores.

Tanto los coordinadores /as de los grados impartidos en la Facultad como los docentes que participaron en el grupo de discusión, han manifestado su deseo de incorporarse al proyecto como parte de este equipo de docentes mentores.

Además, muchos de las y los docentes (16) que han respondido el cuestionario también han pedido colaborar de algún modo en el desarrollo del proyecto.

3. Diseño de un plan de acogida

El plan de acogida está siendo diseñado en la actualidad, partiendo de lo recogido tanto en el grupo de discusión como en el cuestionario de análisis de necesidades y está en proceso de elaboración. El Plan incluirá:

- una Jornada de Acogida para todo el profesorado en el comienzo de cada curso académico,
- una guía de recursos y procedimientos de la Facultad de Educación,
- la formación de un equipo de docentes mentores que acompañe los primeros pasos de los nuevos docentes universitarios en esta Facultad y
- una serie de actividades de formación docente e investigadora que les permita conectar con otros equipos ya existentes.

Este plan terminará de elaborarse a través de la continuación de este proyecto de innovación que ha sido aprobado en la nueva convocatoria.

6. Anexos

Bibliografía

Bisquerra, R. y Pérez, N. (2007). Las competencias emocionales. *Educación XXI*, 10, 61-82.

García-García, M., Carpintero, E., Biencinto, Ch. y Núñez, M.C. (2014). La evaluación del proyecto SOU-estuTutor: percepción de los mentores como punto de referencia para la mejora de un programa de mentoría universitaria para estudiantes de primero. *Revista Complutense de Educación*, 25, 2, 433-455.

Manzano, N., Martín, A., Sánchez, M., Rísquez, A. y Suárez, M. (2012). El rol del mentor en un proceso de mentoría universitaria. *Educación XXI*, 15 (2), 93-118.