

Medida 43

Maestro UPM [*mentoría* docente para el profesorado novel]

Descripción

El inicio de la carrera docente del profesor UPM debería caracterizarse por ser estimulante y atractivo. Para ello serían necesarios incentivos y referentes que promovieran el aprendizaje de la didáctica disciplinar. El acompañamiento del profesorado principiante por otro profesorado más experimentado o senior, por medio un sistema de *mentoría*, sería una buena fórmula para cimentar las bases del compromiso por la mejora de la función docente en la UPM.

El proceso de integración institucional del profesorado novel en la UPM es una etapa crítica en su carrera profesional como docente. Sería preciso arbitrar procedimientos y estrategias que acompañasen la iniciación en las tareas docentes, pues, a menudo, suele ser compleja y vagamente reconocida. También cabe destacar el hecho de evitar prácticas docentes guiadas por la intuición, por el ensayo-error, por la imitación de patrones didácticos erróneos y tradicionales.

La medida estratégica “Maestro UPM” se dirigiría a facilitar y desarrollar las competencias y habilidades socio-profesionales de adaptación a la función y tarea docentes en la UPM. Se trataría de que el profesor Mentor (experimentado y con una competencia acreditada en la tarea formativa) acompañase al profesor Mentorizado (profesor principiante o novel: ayudante, ayudante-doctor, colaborador, contratado-doctor, asociado...) en el proceso de enseñanza e integración en el equipo docente o departamento, centro o área de conocimiento en la UPM. Esta labor podría acompañarse o vincularse con los procesos de formación en postgrado de didáctica universitaria diseñados en este Modelo Educativo. Previamente, el profesor Mentor recibiría una formación básica sobre el contenido de su tarea de tutelaje que llevará a cabo con el profesor Mentorizado.

El propósito del profesor Mentor respecto del profesor principiante sería ayudarle a desarrollar profesionalmente sus competencias docentes, por medio de las siguientes acciones:

- a. Planificación conjunta de la enseñanza.
- b. Estudio de casos basado en la práctica cotidiana (aprendizaje conjunto basado en el trabajo cooperativo)

- c. Análisis conjunto del trabajo de los estudiantes: apoyo a las tareas de evaluación y orientación/tutoría.
- d. Observación de la praxis docente en el aula del mentor y análisis ulterior de la misma.
- e. Evaluación del portafolio docente y propuestas de mejora.
- f. Compartir experiencias de aprendizaje junto con otros profesores noveles y mentores, entre otras.

Para que esta medida pudiera contar con garantías de éxito, el profesor Mentor debería disponer de un perfil de competencias docentes acreditado. Dicho perfil, prefijado en la convocatoria pública, sería objeto de evaluación por parte de una comisión formada *ad hoc*. Tras la acreditación positiva que certificase la idoneidad del candidato a Mentor, se debería realizar un *contrato de mentoría* que haría constar la aceptación de las partes de unos compromisos específicos. La comisión evaluaría el cumplimiento de estos compromisos mediante el análisis de la memoria de mentoría presentada por el profesor Mentorizado y de los informes de evaluación del profesor Mentor.

Esta medida estaría directamente vinculada con el Programa de “Equipos docentes UPM” y con los grupos de innovación educativa de la UPM que actualmente existen en la universidad. También se relacionaría con el programa de “Formación Docente UPM”.

Para asegurar la participación de sus destinatarios en esta medida, se establecería un incentivo dirigido, además del acceso a la “Bolsa de Incentivos Docentes UPM”, mediante un complemento retributivo adicional para el profesor Mentor y un documento acreditativo de formación docente y con validez para la promoción interna en la UPM para el profesor Mentorizado.

El período de duración de la mentoría sería anual, coincidiendo con cada curso académico, pudiéndose renovar en posteriores convocatorias si así lo solicitase el candidato, se cuenta con la aceptación del profesor Mentor y la evaluación positiva de la comisión. Cabe apuntar, por último, que la participación en esta iniciativa debería ser libre y voluntaria tanto para el profesorado novel como para el senior, aunque los participantes tendrían un reconocimiento especial como se ha señalado anteriormente.

Incidencia en el programa

La propuesta de mentorización del profesorado novel en la UPM partiría del principio de profesionalización y mejora de la carrera docente. También se establecería como una estrategia de renovación metodológica institucional, puesto que promueve la incorporación al proceso de reforma universitaria de un nuevo personal docente más comprometido, motivado y reconocido por los cambios en la docencia y el aprendizaje de los estudiantes.

Objetivos específicos

1. Mejorar la integración del profesorado novel en la docencia y en la UPM.
2. Ayudar al profesorado novel a superar las demandas de la práctica docente en un contexto concreto.
3. Desarrollar una mayor implicación, compromiso y colaboración entre los miembros de la comunidad universitaria de la UPM.

Responsabilidad

Esta medida sería responsabilidad del Vicerrectorado de Gestión Académica y Profesorado, que debería coordinar las acciones del resto de vicerrectorados participantes, del ICE y de la gerencia.

Planificación

Previsiblemente, las acciones que deberían tenerse en cuenta para su puesta en marcha son:

- a.1. Nombrar un coordinador de la medida y a un equipo gestor.
- a.2. Constituir la comisión de acreditación de Mentores.
- a.3. Definición del acuerdo de compromisos entre Mentor y Mentorizado.
- a.4. Diseño de la estructura básica del portafolio del mentorizado
- a.5. Diseñar una campaña de difusión de la medida (convocatoria pública).
- a.6. Iniciar actividades.

Las anteriores acciones podrían planificarse según el siguiente cronograma:

Acción	Mes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	1	2
a.1. Nombrar un coordinador de la medida...														
a.2. Constituir la comisión de acreditación de Mentores.														
a.3. Definición del acuerdo de compromisos...														
a.4. Diseño de la estructura básica del portafolio...														
a.5. Diseñar una campaña de difusión de la medida...														
a.6. Iniciar actividades.														

Indicadores de cumplimiento

- i.1. Usuarios de la medida.
- i.2. Satisfacción de los usuarios de la medida.

Indicador	Periodicidad	Medición
i.1. Usuarios de la medida	Permanente	Cuantitativa
i.2. Satisfacción de los usuarios de la medida.	Permanente	Escalar