



VOL. 16, Nº 2 (mayo-agosto 2012)

ISSN 1138-414X (edición papel)

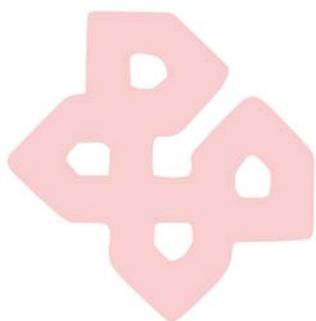
ISSN 1989-639X (edición electrónica)

Fecha de recepción 13/06/2012

Fecha de aceptación 07/08/2012

PROGRAMA DE MENTORIZACIÓN DE PROFESORADO NOVEL DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DEL DEPORTE DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA

*Beginning teacher mentoring program of the Faculty of Sport Science in
the University of Granada*



Gracia López Contreras, Cristina Cadenas

Sánchez y Raquel Martín Esteban

Universidad de Granada

E-mail: gracia@ugr.es,

cristina.cadenas.sanchez@gmail.com,

raquelmesteban@gmail.com

Resumen:

En esta experiencia se ha llevado a cabo un programa de mentorización de dos profesores noveles de la Facultad de Ciencias del Deporte de la Universidad de Granada, mediante una entrevista personal previa entre mentora y profesores, posteriormente un ciclo de mejora tratando de detectar los puntos débiles de cada uno de los principiantes, y a través de varios talleres y seminarios organizados en el Programa de Formación, buscamos una evolución, valorada con un segundo ciclo de mejora.

Obteniendo como resultado cambios favorables en su labor docente; mejora en cuanto a la organización, gestión y control de sus clases, así como en lo referente a la forma de llevar a cabo sus exposiciones (expresión oral, posición corporal y el mensaje).

De manera que se ha conseguido dotar a estos docentes de una mayor seguridad en sí mismos y una mejor gestión, organización y puesta en práctica de sus clases, mejorando de este modo, su labor docente.

Palabras clave: Profesor novel; mentor; práctica docente.

Abstract:

The experience that we seek has been accomplished through a mentoring program of two teachers new to the Faculty of Sport Science in the University of Granada, by means of a previous personal interview between the mentor and each teacher, followed by an improvement cycle in an effort to detect the weaknesses of each individual beginner, and finally through conducting various workshops and seminars which were organized in the training program, we now seek progress which is to be assessed by a second improvement cycle.

Results are obtained by numerous, favorable changes in their teaching, improvement in the organization, management and control of their classes as well as regarding to how they carry out their presentations (oral expression, body position and the message).

In this manner we have accomplished to give these teachers a greater self-confidence and better management organization and implementation of their classes, thereby improving their teaching.

Key words: *Beginning teacher; mentor; teaching practice.*

1. Justificación

En la actualidad en la Universidad se están produciendo numerosos cambios en la metodología de enseñanza, consecuencia de las necesidades de adaptación a las características del nuevo sistema de créditos ECTS. Según López (2007), el proceso de adopción de un nuevo modelo educativo europeo, conlleva una serie de cambios en la organización y estructuras de los procesos y propuestas formativas en la universidad, así como en la práctica educativa, que afecta a la planificación, desarrollo y evaluación de la enseñanza.

Sin embargo, ésta no es una tarea fácil, ya que la universidad siempre se ha caracterizado por su carácter inmovilista y reacio al cambio, a pesar de que la apertura de la institución a otros contextos nacionales e internacionales favorece el enriquecimiento de los procesos formativos y ofrece la posibilidad de mejorarlos con nuevas y variadas aportaciones (López, 2007).

Según Sánchez (2008), la sociedad actual demanda titulados universitarios emprendedores, con iniciativa, creativos, independientes, críticos y reflexivos, pero a la vez capaces de trabajar colaborativamente, flexibles y responsables. Esto supone diseñar una formación universitaria alejada de los cánones tradicionales de enseñanza y centrar el proceso de formación en los propios alumnos.

Siguiendo a Camacho (2007), hoy no es posible sustentar la enseñanza universitaria sobre la rutina y la improvisación. El desarrollo del Espacio Europeo de Educación Superior implica una remodelación de las tareas habitualmente desempeñadas por el docente universitario y ello explica la importancia que, en los últimos tiempos, están atribuyendo las universidades españolas a la formación de su profesorado y a la valoración de la preparación pedagógica en los procesos de contratación de personal.

En cuanto a competencias del profesorado, Zabala (2003) citado por Herrera (2011), analiza y establece las inherentes al desarrollo universitario, señalando algunos como la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, la selección y preparación de los contenidos disciplinares, la oferta de informaciones y explicaciones comprensibles y bien organizadas (competencia comunicativa), el manejo de las nuevas tecnologías, diseñar la metodología y organizar las actividades, comunicarse y relacionarse con el alumnado, tutorización, evaluación, reflexión e investigación sobre la enseñanza, identificación con la institución y trabajo en equipo. Todas ellas, competencias que resumen los ámbitos más

importantes de la actividad de los docentes universitarios, pueden servir como marco referente para un posible programa de cualificación docente del profesorado, fomentando los niveles de integración y adaptación de los noveles que se inicien en este menester profesional.

Para llevar a cabo esta tarea de cambio o apertura a un nuevo modelo educativo y por la incorporación de docentes noveles, es necesaria una nueva formación del profesorado acorde con esta nueva concepción de enseñanza, buscando la mejora de la interacción educativa a través de procesos de reflexión individual y en equipo y modificando ciertas actuaciones de los docentes en clase y en general, sus competencias profesionales. Todo ello nos ha llevado a implicarnos en este programa de mentorización de profesorado novel, con el fin de guiarlos, formarlos y ayudarlos en este proceso de cambio, proporcionándoles herramientas y estrategias para mejorar su labor docente.

En nuestra Facultad de Ciencias del Deporte de Granada, llevamos 4 años con este proceso de incorporación del crédito ECTS en nuestras asignaturas y durante este tiempo hemos podido ser testigos de la necesidad de incorporar cambios en las metodologías docentes utilizadas en nuestro trabajo y en el trabajo del alumnado. El uso de las nuevas tecnologías, las plataformas docentes así como la virtualización de algunas asignaturas han sido los primeros pasos en este proceso, por parte de los profesores más veteranos en este proyecto. La necesidad de desarrollar el trabajo autónomo del alumno, la correcta gestión de grupos y la conversión del profesor en tutor y orientador, hacen que se transforme toda la enseñanza tradicional, con actividades muy variadas que suponen la división en grupos de trabajo y una mayor comunicación profesor-alumno.

Todo ello va unido a la incorporación de nuevos docentes, con ganas e ilusiones pero con la inexperiencia y, en muchos casos, el desconocimiento de las posibilidades que ofrecen los medios disponibles en nuestra facultad y la coordinación y organización de otros grupos de trabajo más expertos. Es por ello que vemos la necesidad de participar en las iniciativas que tan acertadamente desde el Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad se nos están ofreciendo.

Con esta actuación de mentorización hemos abierto un camino orientado a estimular la cooperación y el aprendizaje entre profesores del mismo centro, veteranos y principiantes. Buscamos aportar nuestros conocimientos del centro, del grupo de alumnos, de la dinámica de enseñanza-aprendizaje más adecuada a nuestra titulación, proporcionando una formación para la docencia que les ayude a realizar tareas de planificación adecuadas a las características de nuestras asignaturas, desarrollar y evaluar su actividad docente en función de las necesidades de nuestros alumnos y emprender actividades que fomentan el trabajo autónomo en el aprendizaje. Tratar de perfilar a los nuevos profesores como orientadores y tutores que ayuden al alumnado a alcanzar resultados satisfactorios, en definitiva, crear equipos de profesionales cualificados que mejoren la calidad de la enseñanza universitaria.

2. Objetivos previstos en el proceso de mentorización

- Formación al profesorado principiante dotándolo de herramientas para la realización y organización eficaz de su labor docente.
- Establecer una colaboración real y permanente entre profesorado del mismo centro que contribuya a la mejora de comunicación y transferencia de conocimientos y experiencia.

- Observar y analizar las acciones docentes de los profesores participantes para detectar posibles aspectos de mejora y establecer las pautas necesarias para su evolución favorable.
- Favorecer la formación de grupos docentes estables con criterios y actuaciones coordinadas en beneficio de la calidad docente.
- Contribuir a la integración del profesorado principiante en el sistema de trabajo del centro, proporcionando un apoyo y asesoramiento constante en los primeros años de su actividad profesional.
- Conseguir la participación de los profesores noveles en la estructura organizativa del centro como colaboradores en las distintas áreas de funcionamiento.
- Contribuir al desarrollo de un clima de trabajo profesionalmente efectivo y socialmente satisfactorio.

3. Metodología

Tras la experiencia de nuestra mentora en el Programa de Formación del Profesorado Principiante, desarrollado en nuestro centro y concedido por el Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad, surgió el desarrollo del proyecto que nos ocupa, cuyas acciones desarrolladas cronológicamente han sido las siguientes:

1ª Acción: Entrevista individual:

Con esta entrevista se ha pretendido conocer más y mejor a cada uno de los tutelados, tener idea de sus experiencias docentes previas, conocer sus inquietudes y virtudes como profesores, tratar de identificar sus expectativas en relación a este programa de formación, y por supuesto presentar y consensuar si las acciones previstas en el mismo les parecían interesantes, así como ir cuadrando las posibles fechas de grabaciones de vídeo y observaciones.

Respecto al profesor 1, destacar que su experiencia anterior se basa en 9 años de docencia en Enseñanza Secundaria, y algunas incursiones en la Universidad (1 año en la Escuela de Magisterio y uno más en la Universidad de Almería). Este curso es su segundo año como asociado a tiempo parcial en nuestra Facultad. Se considera una persona abierta y comunicativa que conecta bien con sus alumnos. Como docente destaca que le causa inseguridad su percepción de no dominar algunas materias de las que imparte, ya que debido a su condición de asociado, debe cubrir créditos de asignaturas diversas y nada relacionadas con su especialidad, que en ocasiones son sólo partes prácticas de asignaturas impartidas por otro profesor, con la dificultad que ello conlleva. En esta situación surge el temor de no estar a la altura requerida. A pesar de ello manifiesta una gran ilusión por su labor docente y gran expectativa en cuanto a enseñar y aprender para enriquecimiento personal y profesional a lo largo de esta experiencia.

El profesor 2 había impartido docencia en la Universidad de Murcia, durante dos años. Lleva 4 años en nuestra Facultad como profesora en sustitución. Entre sus expectativas actuales, la principal es conseguir la estabilización de su puesto de trabajo. Al igual que su compañero, su temor a no cubrir las expectativas que la Universidad había depositado en ella, unido a la asignación de una asignatura en la que no había impartido docencia hasta el momento le creó un nivel de estrés considerable. Según manifiesta, sus principales problemas

radicaban en no poder llevar la clase lo suficientemente preparada, puesto que trabajaba preparando clases diariamente. Sus miedos iniciales hicieron que durante los primeros meses de docencia adoptara una actitud excesivamente dura y dictatorial con el alumnado.

Considera que contacta bien con el alumnado, que muestra empatía, pero no deja de pensar si esto puede hacer que se le escape el control o no transmita realmente lo que quiere o debe comunicar.

2ª Acción: Ciclo de mejora inicial:

Se ha realizado una primera grabación a cada uno de los profesores tutelados durante una clase, ésta fue práctica en el caso del profesor 1, ya que no tenía docencia teórica en el cuatrimestre, y teórica en el caso del profesor 2.

El vídeo lo visualizaron ellos individualmente en primer lugar, posteriormente lo visualizó la profesora mentora y finalmente se reunieron todos para contrastar los aspectos destacados y establecer las variables a mejorar.

3ª Acción: Intervención:

- Observación docente de la mentora:

Ambos profesores asistieron a una clase teórica impartida por la profesora mentora, donde presenciaron cómo trabaja con alumnos de 1º curso a través de clases teóricas participativas de debate y discusión de un tema previamente trabajado por los alumnos de forma autónoma, utilizando como referencia la guía didáctica de la asignatura y los documentos proporcionados previamente, tales como textos, presentaciones en powerpoint y vídeos.

Las actividades formativas que se describen a continuación fueron organizadas dentro del Programa de formación del profesorado principiante en la FCCAFD. Y por considerarse que forman parte importante del proceso de formación del docente, se han aprovechado:

- Taller de habilidades comunicativas (10 horas):

Ante la común percepción de necesitar mejorar y tomar confianza en relación al modo de comunicar y conseguir llegar a los alumnos, se organiza este taller práctico sobre comunicación verbal y no verbal impartido por una experta en habilidades comunicativas. En él se han trabajado de forma práctica diversos aspectos relacionados con la forma de presentarse en la clase, desplazamientos, recorridos visuales, gestualizaciones, etc. para conseguir llamar la atención de los alumnos, conectar con ellos, mostrarse cercanos y comunicativos sin perder la autoridad y control de la clase.

Igualmente se ha trabajado la expresión de la voz, cambios en su tono, vocalización correcta y silencios y pausas oportunos, que permitan una correcta transmisión de información y a la vez permita conseguir que los alumnos estén atentos, alerta a nuestras cuestiones, comentarios y se favorezca su atención y participación en la clase.

- Taller de Liderazgo y capacidad de influir (20 horas):

Debido a que otro de los puntos de inseguridad común es la necesidad de adaptarse al cambio de figura docente, se manifestaba la necesidad de dejar de ser el eje y centro del proceso docente para convertirlos en tutores, orientadores y líderes de su formación. Este taller ha sido impartido por una experta en formación y coaching. Se trabaja en temas de cambios organizativos y culturales en las empresas, implementación de nuevas competencias, mejora de procesos y desarrollo de nuevas habilidades como liderazgo, trabajo en equipo, comunicación etc.

En este taller se han desarrollado tareas orientadas a la toma de consciencia de nuestro nuevo posicionamiento en el proceso de enseñanza universitaria, no delante de los alumnos como punto de referencia, sino detrás de ellos como impulsores y orientadores de su autónomo avance ante el camino de su formación y desarrollo personal; a la importancia a de comprender y promover el trabajo en equipo; a las aptitudes y actitudes de los líderes que gestionan grupos de trabajo.

Como evaluación de este taller se ha planteado establecer un reto personal de mejora en nuestros puntos débiles y la elaboración de un plan de acción para su consecución.

- Seminario sobre procedimientos de acreditación del profesorado por la ANECA, evaluación de sexenios e internacionalización en ciencias del deporte (4 horas):

A lo largo del proceso de formación del profesorado no podemos olvidar el desarrollo curricular tanto docente como investigador y los procesos necesarios para la promoción del profesorado. Este seminario en el que han participado conjuntamente profesores expertos y principiantes, ha sido organizado para intercambiar experiencias en cuanto a la lucha por conseguir los méritos necesarios para las acreditaciones. Todo bajo las directrices de un profesor, evaluador de la ANECA, que ha planteado los criterios, prioridades y pasos necesarios para conseguir las distintas acreditaciones que deben ir superando los profesores hasta conseguir su estabilidad y funcionarización. Este Seminario ha tenido su complemento, en el que se llevó a cabo a continuación.

- Seminario sobre orientaciones al concurso de profesor titular en la universidad de Granada (2 horas):

En este caso el profesor experto planteó los criterios y pasos necesarios para hacer frente a este proceso con mayores garantías de éxito.

- Seminario uso de los recursos TICs como herramienta docente en nuestra facultad (4 horas):

Impartido de nuevo por profesorado experto, de nuestra Facultad. Las demandas se han centrado en las posibilidades y utilización del la plataforma SWAD como herramienta virtual de apoyo en nuestra docencia. O el uso de la pizarra electrónica que ofrece grandes

posibilidades de empleo en nuestras clases, sobre todo teórico-prácticas, y cuyo uso no está siendo del todo provechoso por el desconocimiento de sus posibilidades reales.

- Seminario de organización y funciones de los órganos de gestión y administración de nuestra facultad y departamento (2 horas):

Debido a cambios considerables en cuanto a la gestión y organización producidos recientemente en nuestro centro, produciéndose una importante descentralización de la gestión y abriéndose la participación de todos, en diferentes equipos de trabajo y responsabilidad, se abrió la posibilidad de integración en la participación del funcionamiento de nuestro centro a todos. Por este motivo y para difundir y explicar el nuevo organigrama, las nuevas funciones y conocer las competencias de todos nuestros órganos gestores, el Vicedecanato de Relaciones Internacionales fue el responsable de exponer estos contenidos formales y de incentivar a los participantes a su integración en los mismos.

4ª Acción: sesiones de tutorización:

No podemos definir exactamente cuándo y cómo se producen estas sesiones, lo cierto es que la comunicación y comentarios entre tutelados y mentora se ha hecho muy fluida y frecuente. La relación es muy cercana y de hecho surgen proyectos de trabajo y colaboraciones interesantes donde las consultas, conversaciones y decisiones son frecuentes, no solo en relación a la docencia sino también en relación a otras posibilidades de desarrollo personal y profesional.

5ª Acción: segundo ciclo de mejora:

Se ha realizado una segunda grabación a cada uno de los profesores tutelados durante una clase, en este caso el profesor 1 tuvo que grabar una sesión de un curso de formación que estaba impartiendo puesto que su docencia ya había finalizado, y en el caso del profesor 2 se observó una clase teórica de una asignatura diferente.

En este caso, el análisis del vídeo se realizó conjuntamente con la mentora.

Por último comentar que los profesores tutelados completaron las actividades de evaluación solicitadas en algunos de los seminarios y talleres recibidos.

4. Estrategias e instrumentos para la recogida de datos.

A continuación describimos las estrategias e instrumentos aplicados para la recogida de evidencias de la práctica mentorizada:

- Cuestionario para revisar la grabación a través de vídeo, adaptado de Mayor de Velilla (2002). Aplicado en las dos sesiones de grabación.

- Portafolios que incluye las tareas de evaluación solicitadas en los talleres y seminarios realizados:

- Evaluación curso de habilidades comunicativas: Actividad en parejas para establecer los criterios que se consideran más oportunos para valorar la capacidad de comunicación de nuestra acción docente.
- La valoración tras el taller de liderazgo: Se solicitó, previamente a la realización de la fase presencial del curso, un cuestionario basado en la visualización de su clase grabada, con las siguientes cuestiones:
 - a. Identifica los 5/10 minutos que consideras han sido lo mejor de tu presentación. ¿Cuáles son tus “claves” para elegir este corte? Identifica al menos tres claves.
 - b. Identifica los 5/ 10 minutos que consideras han sido lo peor de tu exposición ¿Qué podrías haber hecho diferente?
 - c. ¿Cómo definirías la estructura de tu exposición?
 - d. En general, ¿cómo definirías tu conexión con los alumnos? Identifica algunas de las cosas que haces / no haces para conectar con los alumnos.

Tras la finalización de la fase presencial, se solicitaron tareas individuales que los profesores debían realizar y enviar por correo, como establecer y justificar un reto a cubrir durante este curso y desarrollar un plan de actuación que contemple, qué quiere conseguir, cómo conseguirlo, con quién puede contar y cuándo conseguirlo.

- Puesta en funcionamiento y actualización de la asignatura que imparte en la plataforma SWAD, haciendo uso de cada uno de los apartados y recursos que ofrece la misma.

5. Resultados obtenidos.

Tabla 1: *Análisis del primer ciclo de mejora.*

Profesor 1 y 2	Aspectos generales a mejorar	Aspectos generales favorables
Actitud corporal	No se desplaza y gesticula poco. Se frota a menudo las manos. Su actitud es demasiado formal, con las manos en la espalda. Al observar a los alumnos su posición es imperativa. No hace barridos visuales. Mira con frecuencia la presentación en la que basa su exposición.	Se sitúa delante de los alumnos. Permanece erguido y mira de frente a los alumnos. Se desplaza correctamente entre todos los grupos. Actitud cercana y afable. Su postura es relajada y confiada.
Expresión oral	No modifica el ritmo, tono plano. Tono muy bajo. Habla demasiado rápido. No hace pausas en la explicación.	Buena vocalización. Volumen elevado. Información clara y precisa. Algunos alumnos no escuchan

	Utiliza la muletilla: “¿vale?”	con claridad y se distraen.
El mensaje	<p>Escasa utilización de algún material de apoyo para las explicaciones (pizarra, demostraciones...).</p> <p>Muy centrado en la presentación.</p> <p>Los alumnos se distraen con facilidad.</p>	<p>Explicación concreta de las actividades.</p> <p>Mensaje claro y perfectamente estructurado.</p> <p>Domina claramente el tema.</p> <p>Fácilmente comprensible.</p>
Valoración global	<p>Excelente ambiente de clase.</p> <p>Se han sentido cómodos en clase.</p> <p>Ha salido satisfecho de clase, a pesar de las distracciones de los alumnos.</p> <p>Ha sabido recuperar el orden y atención con cuestiones esporádicas.</p>	

Tras este análisis, en la reunión se decide intervenir en aspectos relacionados con el lenguaje corporal y trabajar la expresión oral como elementos de mejora. Igualmente se ha creído conveniente mejorar la capacidad de intervención y tratamiento de grupos, buscando desarrollo en la labor de liderazgo y trabajo en equipo. Por último se plantea la necesidad de conocer en profundidad las posibilidades y manejo de la plataforma SWAD y la pizarra electrónica.

Portafolio:

Analizamos a continuación los portafolios, que incluyen las tareas de evaluación solicitadas en los talleres y seminarios:

- **Habilidades comunicativas:**

Se estableció una actividad en parejas para establecer los criterios que consideran más oportunos en su valoración de la capacidad de comunicación de nuestra acción docente.

Ambos profesores, destacaron ítems para valorar la entrada en el aula y el primer saludo (forma de hablar, actitud corporal, expresión facial...) el contacto visual del profesor con todos los alumnos, si se recorren todos los ángulos y distancias, si se nombra a los mismos por su nombre; la variedad de desplazamientos en el aula, utilización del sentido del humor ocasionalmente, la capacidad para hacer pausas y silencios captando la atención de los alumnos, la vocalización, el tono y volumen de su discurso entre otros valores. Su atención en las clases iba a ir encaminada a estos aspectos.

- **Liderazgo y trabajo en equipo:**

Tras la grabación, leer el cuestionario adjunto y visionar el video teniendo en cuenta las preguntas aquí indicadas. Se sugiere que el visionado del video se haga al menos un día

después de la grabación y que se cuente con tiempo suficiente para visionarlo y responder al cuestionario adjunto.

Plataforma swad:

Ambos profesores han desarrollado en la plataforma sus asignaturas, aunque aún están perfilándose para dejarla preparada y ponerla en pleno funcionamiento el próximo curso. El propósito es que consigan obtener los 5 puntos de valoración que alcanzan con el máximo aprovechamiento de la misma.

Tabla 2: *Análisis del segundo ciclo de mejora.*

Profesor 1 y 2	Mejoras generales propuestas	Cambios generales observados
Actitud corporal	No se desplaza y gesticula poco. Se frota a menudo las manos Su actitud es demasiado formal, con las manos a la espalda. Al observar a los alumnos su posición es imperativa. No hace barridos visuales. Mira con frecuencia la presentación en la que basa su exposición.	Mira a todos los alumnos a la cara y se dirige a ellos por su nombre. Su expresión es relajada y sus manos expresivas y dinámicas. Es expresivo y sonríe. Se desplaza más abiertamente y hace barridos visuales. Su exposición es más fluida pero continúa centrada en la presentación.
Expresión oral	No modifica el ritmo, tono plano y bajo. Habla demasiado rápido. No hace pausas en la explicación. Utiliza la muletilla: “¿vale?”	Buena vocalización. Volumen adecuado ha reducido ligeramente la velocidad. Información clara y precisa. Hace participar más a los alumnos y sonríe con frecuencia. Hace pausas y silencios.
El mensaje	Escasa utilización de algún material de apoyo para las explicaciones (pizarra, demostraciones...) Muy centrado en la presentación. Los alumnos se distraen con facilidad.	Ha utilizado presentación ppt, pero también debate y participación de los alumnos. Ha planteado trabajo autónomo. Alta implicación de los alumnos. Se centra en la presentación, pero su exposición es más fluida. Mensaje perfectamente estructurado. Capta bien la atención de los alumnos.
Valoración global	Excelente ambiente de clase. Se han sentido cómodos y seguro en la clase.	

El periodo de tiempo entre ambos ciclos de mejora, ha servido para tratar de ir trabajando los puntos de mejora establecidos tras el primer análisis. Ellos han ido anotando en cada caso su foco de atención y su sensación en la clase, sólo se han comentado aquellos aspectos dignos de especial atención o posibles incidentes críticos que se pudieran producir.

El resultado se ha puesto de manifiesto durante el análisis del segundo ciclo de mejora, donde “cómo se puede observar en las tablas” se controlaron bastantes aspectos.

6. Evaluación de la experiencia

La experiencia ha sido extraordinaria en muchos aspectos. Como hemos podido comprobar, tras el segundo ciclo de mejora, ambos profesores han logrado mejorar sus habilidades comunicativas, dotándolos de más y mejores estrategias e instrumentos de organización, control y gestión de sus clases, mejorando el ambiente de clase y consiguiendo sentirse más cómodos y seguros durante las mismas.

En la actualidad, ambos profesores se encuentran mucho más adaptados e implicados, involucrándose en actividades y proyectos surgidos en el propio centro. Su excelente grado de compromiso con la docencia ha hecho que su aprovechamiento sea máximo, y su creciente compromiso con el centro, e interés en su funcionamiento, ha sido causante de su implicación en el proceso de cambio de nuestra Facultad, integrándose en el nuevo equipo de trabajo y asumiendo nuevas responsabilidades como la dirección de la unidad de orientación del centro, asumida por uno de los profesores mentorizados, donde informa, orienta y forma sobre cuestiones relacionadas con el ámbito académico, personal y profesional de los alumnos.

También han participado en el proyecto de instalaciones e infraestructuras del centro y uno de ellos ha sido miembro de la comisión de investigación y de promoción del profesorado, consiguiendo su acreditación como contratado doctor y asesorando a algunos compañeros con la acreditación.

Ambos han solicitado proyectos de innovación docente y están enormemente motivados con su participación e integración en el centro.

A nivel personal la relación se ha visto muy enriquecida y fortalecida, teniendo pendientes varias colaboraciones en proyectos de innovación docente, potenciando así nuestro equipo docente.

Referencias bibliográficas

- Camacho, S. (2007). *Guía Didáctica del Curso Planificación de la Docencia Universitaria por Competencias y elaboración de Guías Didácticas*. Universidad de Granada
- Herrera, L. et al. (2011). Competencias docentes del profesorado novel participe en un proyecto de mentorización. Implicaciones para el desarrollo profesional universitario. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 15 (3), 1-29.
- López López, M. C. (2007). *Evaluación de los procesos de enseñanza-aprendizaje en la universidad y su adaptación al espacio europeo de educación superior*. Granada, Ed. Universidad de Granada.
- Mayor, C. (2002). *Dinámicas formativas para la docencia universitaria*. En C. Mayor (Coord.), *Enseñanza y Aprendizaje en la Educación Superior*. Barcelona, Editorial Octaedro.
- Sánchez Moreno, M. (2008). Asesoramiento en la universidad. Poniendo a trabajar a la experiencia. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 12 (1), 1-19.
- Zabala, M. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional*. Madrid, Editorial Narcea.