



MODELOS FLEXIBLES DE FORMACIÓN: UNA RESPUESTA A LAS NECESIDADES ACTUALES

EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE MENTORÍA EN LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO NOVEL DE LA UNIVERSIDAD DE BARCELONA

Mentoría en la formación del profesorado novel universitario

- Amador Campos, Juan Antonio¹
jamador@ub.edu
- Pagés Costas, Teresa²
tpages@ub.edu
- Gracenea Zugarramurdi, Mercedes³
gracenea@ub.edu
- Sayós Santigosa, Rosa⁴
rsayos@ub.edu
- Marzo Ruiz, Lourdes⁵
lmazo@ub.edu
- Mato Ferré, Mònica⁵
mmato@ub.edu
- González Fernández, Evangelina⁵
egonzalez@ub.edu

- Universitat de Barcelona
- (1) Departamento de Personalitat, Avaluació i Tractament Psicològics. Facultat de Psicologia.
Passeig de la Vall d'Hebron, 171, 08035 Barcelona
- (2) Departamento: Fisiologia. Facultat de Biologia.
Avda Diagonal 645, 08028
- (3) Departamento: Microbiologia i Parasitologia Sanitàries. Facultat de Farmacia
Avda. Joan 23 s/n 08028 Barcelona
- (4) Departamento: Filologia catalana. Facultat de Formació del profesorado.
Passeig de la Vall d'Hebron, 171, 08035 Barcelona
- (5) Institut de Ciències de l'Educació
Passeig de la Vall d'Hebron, 171, 08035 Barcelona



MODELOS FLEXIBLES DE FORMACIÓN: UNA RESPUESTA A LAS NECESIDADES ACTUALES

1. **RESUMEN:** El Máster en Docencia Universitaria para profesorado novel de la UB utiliza un sistema de mentorías para supervisar la formación del profesorado que cursa el máster. El mentor, profesor con experiencia en docencia e investigación: 1) supervisa la formación y la docencia del profesor novel, y 2) lo acompaña en su integración en el departamento y de facultad. Este trabajo describe el proceso de mentorización y presenta los resultados de un instrumento que se utiliza para evaluar su funcionamiento.
2. **ABSTRACT:** The Master on teacher training for novice teachers at the UB uses a mentoring system to monitor teacher training. The mentor, professor with experience in teaching and research: 1) supervise the training and teaching practice of novice teacher and guide them in decision making as a teacher; 2) support their integration into teaching teams in the department and the faculty. This paper describes the process of mentoring and presents the results of a rating scale used to assess its performance.
3. **PALABRAS CLAVE:** Profesorado universitario novel; Formación; Evaluación de la formación; Mentorías; Docencia. **KEYWORDS:** Novice university teachers; Training; Assessment of training; Mentoring Teaching.
4. **DESARROLLO:**
 - a) **Objetivos**
 - 1) Describir el funcionamiento del sistema de mentorización de los profesores noveles que participan como estudiantes en el Máster en docencia universitaria para profesorado novel de la Universidad de Barcelona (UB)
 - 2) Describir el proceso y los instrumentos que se utilizan para la evaluación del funcionamiento de la mentoría.
 - 3) Presentar los resultados obtenidos con una de las escalas utilizadas en la evaluación del proceso de mentoría.



MODELOS FLEXIBLES DE FORMACIÓN: UNA RESPUESTA A LAS NECESIDADES ACTUALES

b) Descripción del trabajo

Las raíces de la práctica de la mentoría se encuentran en la Odisea de Homero. Mentor (del griego Μέντωρ), era hijo de Alcimo y fiel compañero de Odiseo. Cuando éste partió a la guerra de Troya confió el cuidado de su casa, en Ítaca, y la educación de su hijo, Telémaco, a Mentor. (Falcón Martínez, Fernández Galiano y López Melero, 1985). En el Diccionario de la Real Academia Española se recogen dos acepciones del término mentor: (1) Consejero o guía y (2) ayo (Persona encargada en las casas principales de custodiar niños o jóvenes y de cuidar de su crianza y educación).

La mentoría es una relación de desarrollo personal en la que una persona con amplia experiencia, o con mayor conocimiento, ayuda a otra persona menos experimentada o con menor conocimiento: 1) compartiendo con ella sus conocimientos y experiencia en un determinado campo, 2) utilizando métodos menos formales que los que se utilizan, habitualmente, en un proceso de enseñanza reglada, y 3) en el contexto de una relación interpersonal. El foco del proceso de mentoría se sitúa más en la persona y en su desarrollo, y menos en las tareas específicas que se han de realizar en un contexto determinado. La persona que recibe la mentoría es conocida, tradicionalmente, como protegido, discípulo o aprendiz.

La mentoría cuenta con una amplia tradición en el ámbito de las empresas, las organizaciones y de la educación médica y de la salud (Erich, Hansford y Tennet, 2004; Underhill, 2006). En estos contextos, la mentoría es una modalidad específica de tutorización que conlleva una amplia variedad de funciones, actividades y relaciones, que varían según los objetivos del proceso de mentorización, el contexto en el que se da y las personas implicadas (Ewing et al., 2009; Johnson, 2007, 2009; Mullen, 2008). Otro de los campos en los que la mentoría se utiliza con frecuencia es en la educación superior, en la formación de los nuevos profesores universitarios. En este contexto académico, se define la mentoría como “una relación personal y recíproca en la que un miembro de la facultad con más experiencia (generalmente de más edad), actúa como guía, modelo, profesor y



MODELOS FLEXIBLES DE FORMACIÓN: UNA RESPUESTA A LAS NECESIDADES ACTUALES

patrocinador de otro miembro con menos experiencia (generalmente más joven). El mentor proporciona a su mentorizado conocimiento, asesoramiento, metas, retos y apoyo en el proceso de convertirse en miembro de pleno derecho de una determinada profesión” (Johnson, 2007, p. 20).

En el contexto docente universitario, la mentoría tiene objetivos que van más allá del asesoramiento en una actividad concreta, o en las decisiones que ha de tomar el profesor novel en su lugar de trabajo. El mentor acompaña al profesor novel en su integración como parte de un grupo de su departamento, titulación o facultad. Hace la función de guía, desde su propia experiencia, del recorrido que el novel inicia, le advierte de las dificultades y de los inconvenientes que puede encontrar y le orienta en la reflexión sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje y de crecimiento profesional. El profesor novel tiene un papel activo al determinar, con el mentor, el ritmo, los contenidos y las necesidades a las que ha de responder el proceso de acompañamiento.

En la UB, la figura del mentor ha estado presente en todos los cursos de formación inicial del profesorado (Cano e Imbernón, 2003; Martínez y Carrasco, 2006), habiéndose asentado como una figura estable en el Máster en docencia universitaria para profesorado novel (Amador et al, 2012).

La elección del profesorado mentor

Uno de los elementos clave de un programa de mentoría en el ámbito de la educación superior es la elección de los mentores y la formación de las parejas mentor-novel. En el ámbito de la formación universitaria, diferentes estudios han puesto de manifiesto que organizar la pareja mentor-mentorizado de mutuo acuerdo, es el procedimiento más adecuado para garantizar un funcionamiento óptimo de las mentorías (Johnson, 2007, 2009; Mullen, 2008; Underhill, 2006). Este modelo es el que se ha adoptado en el Máster en docencia universitaria para profesorado novel de la UB. La propuesta de los profesores noveles que quieren cursar el máster se hace, inicialmente desde los departamentos a los que están adscritos. La selección del profesor novel y la asignación de la pareja mentor-



MODELOS FLEXIBLES DE FORMACIÓN: UNA RESPUESTA A LAS NECESIDADES ACTUALES

novel también se hace desde los departamentos, teniendo en cuenta la opinión de los profesores mentor y novel. El compromiso del profesor mentor abarca los dos cursos académicos que dura el máster, de forma que la relación se mantenga durante todo el periodo formativo.

El funcionamiento de las mentorías

Al inicio del máster, cada pareja mentor-mentorizado elabora un documento de compromisos en el que se indican los objetivos que pretenden conseguir con el proceso de mentoría, las acciones a desarrollar y el plan de trabajo para las mentorías durante el curso. Este documento es supervisado por la Comisión de seguimiento del máster.

Durante el primer curso del máster el mentor tendrá que acompañar al mentorizado, ayudándole a integrar los conocimientos, habilidades y actitudes que va adquiriendo, le dará apoyo en la elaboración de la carpeta docente y supervisará el análisis que hace del plan docente y del programa de una asignatura en la que imparta docencia. También supervisará la docencia del profesor novel, asistiendo a sus clases y observando su práctica docente, o invitándolo a las propias, para compartir experiencias docentes.

En el segundo curso el profesor mentor acompañará y supervisará la aplicación del programa docente elaborado por su mentorizado para una asignatura que imparta, y observará su práctica docente en el aula. Se pretende que el profesorado novel aplique procesos de reflexión sobre la docencia y elija algún aspecto que quiera mejorar, porque no funciona muy bien, o porque se desea potenciar.

En resumen, las tareas que ha de realizar el profesorado mentor durante los dos cursos del máster son las siguientes:

- Asesorar y orientar al profesor novel en la selección de recursos y metodologías docentes útiles para su docencia.



MODELOS FLEXIBLES DE FORMACIÓN: UNA RESPUESTA A LAS NECESIDADES ACTUALES

- Asesorar y orientar al profesornovel en el análisis y diseño del programa y la planificación docente de una asignatura, analizando conjuntamente la viabilidad de la propuesta en el marco del departamento y de la titulación.
- Dar apoyo a la docencia en la asignatura planificada, proporcionando al profesor novel información y asesoramiento, para que pueda desarrollar el programa elaborado y evaluar la docencia que realiza. También puede supervisar la docencia del profesor novel, asistiendo a sus clases y observando su práctica docente o invitando al profesor novel a las suyas, para compartir experiencias docentes.
- Evaluar el trabajo del profesor novel y su evolución, analizando los aspectos positivos y aquellos que necesita mejorar.

La evaluación del proceso de mentorización se realiza mediante entrevistas y sesiones de trabajo, en las que participan mentores, noveles y miembros de la Comisión de seguimiento del máster. También se utilizan cuestionarios y escalas de valoración que permiten analizar aspectos relacionados con los objetivos que mentor y novel establecieron para su mentoría, los puntos fuertes y débiles del proceso de mentorías, las motivaciones para ser mentor, el apoyo profesional y personal percibido por el profesor novel, las características personales del mentor y del novel, que pueden facilitar o entorpecer el proceso de mentoría y la experiencia docente del profesor mentor y del novel. En este trabajo se presentan los resultados obtenidos con una de las escalas que se utilizan en la evaluación del funcionamiento de la mentoría

Muestra

La muestra está formada por 47 mentores (35 hombres y 12 mujeres; edad media $51 \pm 7,17$ años, con $24,45 \pm 10,04$ años de experiencia docente) y 59 profesores noveles (26 hombres y 33 mujeres; edad media $32,11 \pm 5,81$ años; con $3,72 \pm 1,99$ años de experiencia docente) que han participado en el Máster en docencia universitaria para profesorado novel en las ediciones 2009-11; 2010-12 y 2011-13.



MODELOS FLEXIBLES DE FORMACIÓN: UNA RESPUESTA A LAS NECESIDADES ACTUALES

Instrumento

La Escala para la valoración del proceso de mentoría consta de dos versiones paralelas, una para profesores mentores y otra para noveles, con 32 y 34 ítems, respectivamente (Amador et al., 2012). El desarrollo de la escala se inició con una revisión de la bibliografía sobre mentorías, la selección de las dimensiones relevantes y la redacción de los ítems apropiados para estas dimensiones por un grupo de trabajo formado por tres profesores universitarios, expertos en formación. La primera versión de las escalas se revisó y analizó en dos grupos de discusión, formados por 6 profesores universitarios y técnicos en formación. Los resultados de estos trabajos se incorporaron a la versión actual de la escala que consta de 4 dimensiones: 1) Apoyo profesional del profesor mentor al novel (16 ítems); 2) Apoyo personal del profesor mentor al novel (8 ítems); 3) Características personales del profesor mentor y del novel que facilitan o entorpecen el proceso de mentorización (4 ítems), y 4) Experiencia profesional del profesor mentor y del novel y su influencia en el proceso de mentorización (4 ítems para mentores y 6 para noveles). Los ítems se valoran en una escala Likert que va desde 1 (Totalmente en desacuerdo) a 6 (Totalmente de acuerdo).

Procedimiento

La escala de valoración se envió a los profesores a través del correo electrónico personal de la UB al finalizar el primer año del proceso de mentoría. En el correo se proporcionaba un enlace para acceder a la escala, junto con una carta en la que se solicitaba su colaboración y se explicaban los objetivos y la utilidad de las valoraciones para la mejora del proceso de mentoría.

Análisis de los datos

Se ha calculado el coeficiente alfa de Cronbach como medida de consistencia interna de las dimensiones de la escala. Se han considerado adecuados los valores entre $0,60 \leq \alpha < 0,80$; entre $0,80 \leq \alpha < 0,85$, buenos, y excelentes cuando $\alpha \geq 0,85$ (Haertel, 2006).



MODELOS FLEXIBLES DE FORMACIÓN: UNA RESPUESTA A LAS NECESIDADES ACTUALES

Se han obtenido las puntuaciones medias para cada dimensión a partir de la suma de las puntuaciones directas de los ítems que las forman y dividiéndolas por el número de ítems (Russell, 2002). Para analizar si existen diferencias entre las valoraciones de mentores y noveles en cada una de las dimensiones de la escala, se ha utilizado la prueba t para muestras independientes.

c) Resultados y conclusiones

La tabla 1 recoge la fiabilidad (consistencia interna) de las cuatro dimensiones de la escala y el número de ítems en cada dimensión. El coeficiente alfa (α) es un indicador de la fiabilidad de las puntuaciones de la escala e indica el grado en que los ítems de la escala covarían y miden una misma variable de forma consistente.

La consistencia interna de la escala total y de las cuatro dimensiones es buena o excelente, excepto para la dimensión 'Características personales', según las valoraciones de los profesores noveles, que es adecuada.

Tabla 1 Coeficiente alfa de Cronbach y número de ítems de las cuatro dimensiones de la Escala para la valoración el proceso de mentoría, versión mentores y noveles.

Dimensiones de la escala	Mentores		Noveles	
	α	Nº de ítems	α	Nº de ítems
Apoyo profesional	0,898	16	0,936	16
Apoyo personal	0,867	8	0,820	8
Características personales	0,903	4	0,768	4
Experiencia profesional	0,936	4	0,849	6
Escala Total	0,958	32	0,959	32



MODELOS FLEXIBLES DE FORMACIÓN: UNA RESPUESTA A LAS NECESIDADES ACTUALES

La tabla 2 recoge las puntuaciones medias y las desviaciones estándar para cada dimensión, el valor de la prueba t y el nivel de significación, según las valoraciones de los profesores mentores y noveles.

Tabla 2. Puntuaciones medias y desviaciones estándar (entre paréntesis) de las dimensiones de la Escala para la valoración del proceso de mentoría. Prueba t y nivel de significación.

Dimensiones de la escala	Mentores (N = 47)	Noveles (N=59)	t	p
	M (DE)	M (DE)		
Apoyo profesional	4,94(0,64)	5,25 (0,66)	-2,440	0,016
Apoyo personal	5,02 (0,79)	5,06 (0,85)	-0,223	0,824
Características personales	5,24 (0,60)	5,23 (0,85)	0,140	0,880
Experiencia profesional	5,13 (0,67)	5,18 (0,80)	-0,293	0,770

M= Media; DE = Desviación estándar; t= valor del estadístico; p = nivel de significación

Se han encontrado diferencias estadísticamente significativas entre las puntuaciones de mentores y noveles en la dimensión Apoyo profesional ($t = -2,44$; $gl = 104$; $p = 0,016$). Los profesores noveles otorgan una puntuación más elevada que los mentores a las conductas del mentor relacionadas con el apoyo profesional que recibe el novel en el proceso de mentoría: compartir ideas y recursos docentes, ayudar a resolver los problemas que se presentan en la docencia, ayudar a la reflexión sobre la tarea docente, proporcionar orientación y guía dentro del departamento y de la facultad, etc. No se han encontrado diferencias estadísticamente significativas entre las valoraciones de mentores y noveles en el resto de las dimensiones de la escala. Ambos informantes consideran de la misma importancia el Apoyo personal (aceptación y colaboración mutua entre mentor y novel, compartir actividades dentro y fuera del departamento, etc.), las Características personales de mentores y noveles que facilitan o entorpecen el proceso de mentoría (flexibilidad y sensibilidad en la relación interpersonal, empatía facilidad de trato, capacidad



MODELOS FLEXIBLES DE FORMACIÓN: UNA RESPUESTA A LAS NECESIDADES ACTUALES

comunicativa, etc.), y la Experiencia profesional (capacidad para actuar como referente, experiencia docente, conocimiento disciplinar, etc.).

El análisis de las respuestas, y de las valoraciones de cada dimensión, ha puesto de manifiesto que mentores y noveles consideran que un buen mentor ha de tener capacidad para trabajar en equipo, conocimiento de recursos docentes, tanto generales como específicos del ámbito disciplinar, ha de compartir ideas, estrategias y recursos docentes con el novel, ha de fomentar la reflexión sobre la docencia y ha de orientar al novel sobre la estructura y la cultura del departamento, facultad y universidad.

El apoyo personal del profesor mentor al novel también es fundamental en el proceso de mentoría: comprender las motivaciones académicas y personales del novel, compartir actividades y tiempo fuera del lugar de trabajo, o el compartir experiencias personales ante determinados problemas, también se consideran características de un buen mentor.

En cuanto a las características personales que favorecen o entorpecen el proceso de mentoría, mentores y noveles señalan las siguientes: capacidad para escuchar, ser paciente y flexible, motivación por el trabajo docente, empatía, amabilidad y facilidad de trato.

Finalmente, los profesores mentores y noveles consideran que el conocimiento disciplinar y la capacidad para comunicar el conocimiento y enseñar son elementos importantes dentro de la dimensión de experiencia profesional.

En resumen: tanto los profesores mentores como los noveles consideran de la misma importancia el apoyo personal, las características personales y la experiencia profesional en el funcionamiento del proceso de mentoría; sin embargo, las conductas y actuaciones del profesor mentor, relacionadas con el apoyo profesional, tienen más importancia en el proceso de mentoría para los profesores noveles que para los mentores.

La fiabilidad de las puntuaciones de la escala es buena. Sin embargo, como la adjudicación de los ítems a las diferentes dimensiones se hizo por consenso de grupo de expertos, es necesario realizar análisis factoriales, exploratorios y confirmatorios, cuando se disponga



MODELOS FLEXIBLES DE FORMACIÓN: UNA RESPUESTA A LAS NECESIDADES ACTUALES

de suficiente muestra para ello, para validar las diferentes dimensiones de la escala y valorar nuevamente la fiabilidad de las puntuaciones.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Amador Campos, J.A.; Carrasco Calvo, S.; Díaz Álvarez, A.; González Fernández, E.; Gracenea Zugarramurdi, M.; Marzo Ruiz, L.; Mato Ferré, M.; Pagés Costas, T. y Sayós Santigosa, R. (2012). *La formación del profesorado novel en la Universidad de Barcelona*. Barcelona: Octaedro.

Cano, E., e Imbernón, F. (2003). La formació inicial del professorat Universitari. Una experiència de formació del professorat novell a la Universitat de Barcelona. Documento de trabajo no publicado. ICE. Universitat de Barcelona.

D'Abate, C., y Eddy, E. R. (2009). Mentoring as a learning tool: enhancing the effectiveness of an undergraduate business mentoring program. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 16, 363-378.

Erich, L. C., Hansford, B., y Tennen, L. (2004). Formal Mentoring Programs in Education and Other Professions: A Review of the Literature. *Educational Administration Quarterly*, 40, 518-540.

Ewing, R., Freeman, M., Barrie, S., Bell, A., O'Connor, D., Waugh, F., y Sykes, C. (2009). Building community in academic setting: the importance of flexibility in a structured mentoring program. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 16, 294-310.

Falcón Martínez, C., Fernández Galiano, E., y López Melero, R. (1985). *Diccionario de la mitología clásica*. Madrid: Alianza Editorial.

Haertel, E. H. (2006). Reliability. En: Brennan R. L. (Editor). *Educational Measurement*. (pp. 65-110). Wesport (CT): American Council on Education and Praeger Publishers.



MODELOS FLEXIBLES DE FORMACIÓN: UNA RESPUESTA A LAS NECESIDADES ACTUALES

Johnson, W. B. (2007). *On being a mentor. A guide for higher education faculty*. New York: Lawrence Erlbaum.

Jonhson, W. B. (2009). Are advocacy, mutuality, and evaluation incompatible mentoring functions? *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 16, 31-44.

Martínez, M. y Carrasco, S. (Coords.) (2006). *Propuestas para el cambio docente en la universidad*. Colección Educación Universitaria. Barcelona: Octaedro.

Mullen, C. A. (Ed.) (2008). *The Handbook of formal mentoring in higher education*. Norwood, MA: Christopher-Gordon Publishers.

Russell, D. W. (2002). In search of underlying dimensions: the use (and abuse) of factor analysis in Personality and Social Psychology Bulletin. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, 1629–1646.

Underhill, C. M. (2006). The effectiveness of mentoring program in corporate setting: A meta-analytical review of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 292-307.