



MODELOS FLEXIBLES DE FORMACIÓN: UNA RESPUESTA A LAS NECESIDADES ACTUALES

PROYECTO DE MENTORIA EN NUEVOS GRADOS UNIVERSITARIOS: LA IMPORTANCIA DE LA ORGANIZACIÓN

Experiencia de implantación del Programa Mentor en la Universidad de Zaragoza

- Yusta Loyo, José María¹
jmyusta@unizar.es
- Cepero Ascaso, María Dolores²
dcepero@unizar.es
- Prieto Martín, José³
perancho@unizar.es
- Abadía Valle, Ana Rosa⁴
arabad@unizar.es
- Bueno García, Concepción⁴
cbueno@unizar.es

(1) Universidad de Zaragoza
Departamento de Ingeniería Eléctrica, Escuela de Ingeniería y Arquitectura
C/ María de Luna 3 - 50018 Zaragoza

(2) Universidad de Zaragoza
Departamento de Física Aplicada, Escuela Politécnica Superior
Carretera de Cuarte, s/n - 22071 Huesca

(3) Universidad de Zaragoza
Departamento de Expresión Musical, Plástica y Corporal, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Ciudad Escolar s/n - 44003 Teruel

(4) Universidad de Zaragoza
Instituto de Ciencias de la Educación
C/ Pedro Cerbuna, 12 - 50009 Zaragoza



MODELOS FLEXIBLES DE FORMACIÓN: UNA RESPUESTA A LAS NECESIDADES ACTUALES

1. **RESUMEN:** La implantación del Programa Mentor en todos los centros y facultades de la Universidad de Zaragoza en el curso 2012-2013 ha obtenido buena acogida por parte de los equipos directivos de los centros y una destacada implicación de los estudiantes mentores en el acompañamiento y la orientación a alumnos de nuevo ingreso, gracias a un modelo organizativo práctico y una metodología de evaluación objetiva y transparente de la actividad desarrollada por los mentores basada en registros online.
2. **ABSTRACT:** The implementation of the Peer Mentorship Program in all faculties and colleges of the Universidad de Zaragoza in the academic year 2012-2013 has been well received by the faculty management teams and has achieved a very good involvement of students in the mentoring support and guidance to incoming first-year students, thanks to a practical organizational model and a methodology for objective and transparent evaluation of tasks developed by the mentors based on online records.
3. **PALABRAS CLAVE** Mentoría, Tutoría, Integración, Orientación académica, Estrategias educativas, Organización / **KEYWORDS** Mentorship Program, Integration, Academic orientation, Educational Strategies, Organization
4. **DESARROLLO:**

a) Introducción y objetivos

El Programa Mentor se implanta en la Universidad de Zaragoza en el curso 2012-2013, después de la experiencia piloto desarrollada en el curso 2010-2011 como iniciativa del Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo y del Instituto de Ciencias de la Educación (ICE), en estrecha colaboración con los equipos directivos de todos los centros y facultades de la Universidad, pero cuyos protagonistas fundamentales son los estudiantes mentores que voluntariamente desean poner su experiencia universitaria al servicio de los alumnos y alumnas de primer curso de nuevo ingreso.

El objetivo del programa ha sido involucrar a estudiantes de últimos cursos en el acompañamiento académico a estudiantes de nuevo ingreso, como complemento a las



MODELOS FLEXIBLES DE FORMACIÓN: UNA RESPUESTA A LAS NECESIDADES ACTUALES

actividades de orientación que vienen ejerciendo los profesores de los distintos programas de acción tutorial de la Universidad.

Si bien existen ya programas de mentoría similares en muchas universidades españolas (Sánchez Ávila et al., 2008; Ferré et al., 2009; Casado Muñoz y Ruiz Franco, 2009; Manzano Soto et al., 2012), lo que constituye un elemento singular de la experiencia en la Universidad de Zaragoza es su rápida y exitosa implantación en todos los centros y facultades que la forman, gracias al diseño de un programa muy estructurado, un procedimiento de evaluación objetivo y transparente, y al decidido respaldo de la institución a la puesta en marcha de la iniciativa.

Sin embargo, este primer año de implantación total del programa en toda la universidad ha permitido identificar puntos débiles y aspectos de mejora (Cepero Ascaso, Yusta Loyo y Prieto Martín, 2013), plenamente coincidentes con los observados en otras acciones similares en otras universidades, en particular la mayor motivación e implicación de los estudiantes mentores respecto a la respuesta de los alumnos mentorizados (Crisp y Cruz, 2009; Allueva Torres, 2013).

Esta comunicación tiene como objetivo compartir esta experiencia organizativa y los resultados alcanzados hasta la fecha.

b) Descripción de la experiencia

En el esquema organizativo del Programa Mentor, un equipo de tres profesores universitarios, con dedicación parcial a este proyecto, realizan el diseño, el calendario, el seguimiento y la evaluación del programa desde el ICE. Sin embargo, en el proceso anual de puesta en marcha del programa es fundamental el rol institucional que juega el Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo, ya que el Vicerrector se encarga personalmente de remitir la invitación a todos los centros y facultades de la Universidad de Zaragoza animándoles a participar en el programa y facilita instrucciones precisas sobre el procedimiento a seguir.



MODELOS FLEXIBLES DE FORMACIÓN: UNA RESPUESTA A LAS NECESIDADES ACTUALES

Las direcciones y decanatos de centros y facultades son los responsables de la selección de los estudiantes mentores de acuerdo a la convocatoria que facilita el Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo: los alumnos mentores deben haber superado al menos el 50% de los créditos cursados hasta el curso anterior, y demostrar motivación y habilidades sociales para desempeñar su actividad. El programa concede libertad a cada centro para que elija los instrumentos que considere más oportunos a fin de garantizar el perfil adecuado de los estudiantes mentores en el proceso de selección: unos optan por realizar una entrevista personal a cada uno de los aspirantes, mientras que otros prefieren solicitar un documento redactado personalmente por cada estudiante donde explique su interés por participar como mentor y acredite su implicación personal en actividades universitarias que sean de utilidad para la actividad de mentoría, en particular aquellas que demuestren conocimiento del plan de estudios de la titulación y de la estructura organizativa universitaria, de su normativa o de su oferta de servicios.

Los centros se encargan también de la asignación de grupos de estudiantes a mentorizar, en función de la disponibilidad de estudiantes mentores en cada titulación. En la mayoría, esta asignación se realiza de oficio a todos los estudiantes de primer curso de nuevo ingreso, pero ocasionalmente alguna facultad opta por asignar mentor sólo a los estudiantes que lo solicitan voluntariamente después que se ha realizado una presentación de los objetivos del programa en las jornadas de bienvenida al comienzo del curso.

El ICE pone a disposición del Programa Mentor un sistema de registro online de actividades en la web www.unizar.es/ice, que permite el seguimiento de las reuniones de mentoría realizadas por los estudiantes mentores con los alumnos mentorizados, y que permitirá la posterior evaluación de su actividad para otorgarles el reconocimiento recogido en las bases del programa.

Completan los elementos principales de la organización la disponibilidad de un calendario de actuación anual de los distintos actores involucrados, de una guía para el estudiante mentor que recibe desde el comienzo del curso, y de una base de datos online donde los



MODELOS FLEXIBLES DE FORMACIÓN: UNA RESPUESTA A LAS NECESIDADES ACTUALES

mentores deben registrar cada una de sus actividades mediante una clave de usuario y contraseña de acceso personal.

Adicionalmente, se pone a disposición de los estudiantes mentores una dirección de correo electrónico (mentor@unizar.es), donde pueden solicitar información, resolver dudas, ofrecer sugerencias o simplemente comunicar cualquier asunto de interés o incidencia a la coordinación del programa.

Los mentores, actores principales del proceso de acompañamiento, asumen voluntariamente la función de informar y orientar a los estudiantes mentorizados en cuestiones académicas y administrativas:

- Deben asistir a la reunión inicial de presentación-formación del Programa Mentor que organiza el Vicerrectorado al comienzo del curso académico, y se les ofrecen complementariamente talleres de formación para reforzar sus habilidades de comunicación y orientación.
- Como mínimo, el mentor debe reunirse con el grupo de alumnos mentorizados dos veces en cada cuatrimestre, para ayudarles a planificar y abordar el estudio de las diferentes materias y las pruebas de evaluación, y orientarles ante dudas de carácter organizativo o administrativo que los alumnos le planteen.
- Registra un breve resumen de las actividades desarrolladas con sus mentorizados, mediante el acceso a unas fichas online estandarizadas en www.unizar.es/ice.
- Además, colaboran con la coordinación del Programa Tutor y del Programa Mentor, en su centro, en las actividades que sea preciso. Entre otras, en las jornadas de bienvenida a los nuevos estudiantes de su centro.

En el primer año de implantación del programa han participado 127 mentores, 46% hombres y 54% mujeres. Por ramas de conocimiento, la mayor actividad de mentoría se ha producido en Ingeniería y Arquitectura, 29%, Ciencias Sociales y Jurídicas, 28%, y



MODELOS FLEXIBLES DE FORMACIÓN: UNA RESPUESTA A LAS NECESIDADES ACTUALES

Ciencias de la Salud, 27%. Menor participación se ha obtenido en Ciencias, 4%, y en Artes y Humanidades, 12%.

El reconocimiento académico por la participación en el programa en ECTS está comprendido entre 0 y 2 ECTS y el 50% de los mentores ha obtenido el máximo reconocimiento por su actividad continuada a lo largo del curso. Los criterios para la evaluación final de la tarea de los mentores son acordados por el equipo coordinador del ICE y comunicados a las direcciones de los centros junto con la propuesta de reconocimiento de créditos de cada estudiante mentor en función de la actividad realmente desarrollada. Además, se solicita a las direcciones de los centros que confirmen su acuerdo con la propuesta de reconocimiento o bien presenten evidencias complementarias a las registradas en www.unizar.es/ice que permitan reconsiderar la asignación de créditos.

Realizada una encuesta de satisfacción a los alumnos mentores, la valoración general del programa es altamente positiva, tanto desde el punto de vista personal como por la iniciativa institucional, y recomiendan la participación a sus compañeros en ediciones sucesivas del mismo. Así mismo, se valora muy positivamente la ayuda prestada, siempre que la han necesitado, por los responsables de los centros: profesores tutores, coordinadores de titulación, vicedecanos/subdirectores.

Los principales aspectos de mejora se encuentran, en general, en el déficit de participación de los estudiantes mentorizados, a pesar de que se han promovido espacios de encuentro informales entre el mentor y su grupo de estudiantes y se anima al uso de nuevas tecnologías y aplicaciones de redes sociales como alternativa y/o complemento a las reuniones presenciales, lo que indica la necesidad de aumentar los esfuerzos en la promoción del programa, poniendo en valor el interés y la utilidad del mismo.



MODELOS FLEXIBLES DE FORMACIÓN: UNA RESPUESTA A LAS NECESIDADES ACTUALES

c) Conclusiones

Se destacan algunas observaciones finales que pueden ser de utilidad en el proceso de mejora continua del Programa Mentor en la Universidad de Zaragoza y en otras experiencias similares:

- Se constata una elevada satisfacción personal en los mentores por la labor de mentorización realizada en los casos, aunque también frustración por la escasa participación de los mentorizados en algunos casos.
- Se observa la necesidad de difusión y puesta en valor del programa tanto a estudiantes de nuevo ingreso como al colectivo universitario en general.
- Se ha solicitado, por parte de los mentores, la incorporación de otros modos de comunicación válidos para la justificación de la labor de mentorización realizada.
- Los mentores demandan el fomento de medios de comunicación entre ellos, a fin de compartir experiencias e inquietudes a lo largo del curso.
- También demandan más formación para mejorar sus habilidades personales.

A la vista de los resultados registrados en el curso 2012-2013, es posible concluir que el diseño organizativo del programa ha contribuido a su rápida implantación en todos los centros y facultades de la Universidad de Zaragoza. Su buena acogida por parte de los equipos directivos de los centros y la elevada implicación de los mentores han sido, sin duda, factores que han contribuido a una percepción positiva del programa por el colectivo universitario, provocando el incremento en un 36% del número de mentores en el curso 2013-2014.

Presentamos, por tanto, un modelo de organización y puesta en marcha de Programa Mentor cuyo éxito radica en buena medida en la coexistencia del impulso institucional por parte del Vicerrectorado y de la autonomía de cada centro para adaptar el Programa a su contexto particular.



MODELOS FLEXIBLES DE FORMACIÓN: UNA RESPUESTA A LAS NECESIDADES ACTUALES

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allueva Torres, P. (2013). Mentoría en el Espacio Europeo de Educación Superior. En Á. Fidalgo y M. L. Sein-Echaluce (Eds.), *II Congreso Internacional sobre Aprendizaje, Innovación y Competitividad* (pp. 773-778). Madrid: Fundación General de la Universidad Politécnica de Madrid. (Documento electrónico). Disponible en: <http://bit.ly/1coQUnZ> [Consultado el día 13 de diciembre de 2013]
- Casado Muñoz, R., Ruiz Franco, M. (2009). *Programa mentor: tutorías entre compañeros/as*. En Actas del II Congreso Internacional UNIVEST 09. (11.2009. Girona). (Documento electrónico). Disponible en: <http://bit.ly/1fjy0zp> [Consultado el día 26 de noviembre de 2013]
- Cepero Ascaso, M. D., Yusta Loyo, J. M., Prieto Martín, J. (2013). *El Programa Mentor 2012/13 en la Universidad de Zaragoza: perfil y satisfacción de los mentores*. En Actas de las VII Jornadas de Innovación e Investigación Educativa.(09.2013. Zaragoza). (Documento electrónico). Disponible en: <http://bit.ly/1f8yNAS> [Consultado el día 18 de diciembre de 2013]
- Crisp, G., Cruz, I. (2009). Mentoring college students: a critical review of the literature between 1990 and 2007. *Research in Higher Education*, 50, 525-545.
- Ferré, X., Tobajas, F., Córdoba, M. L., de Armas, V. (2009). Guía para la puesta en marcha de un programa de mentoría en un centro universitario. *Revista Mentoring & Coaching*, 2, 133-151.
- Manzano Soto, N., Martín Cuadrado, A., Sánchez García, M., Rísquez, A., Suárez Ortega, M. (2012). El rol del mentor en un proceso de mentoría universitaria. *Educación XXI*, 15 (2), 93-118.
- Sánchez Ávila, C., Almendra Sánchez, A., Jiménez Leube, F.J., Macías Guarasa, J., Melcón de Giles, M.J. (2008). Proyecto Mentor en la ETSI de Telecomunicación de la UPM: Cinco Años de Experiencia. *Revista Mentoring & Coaching*, 1, 27-41.