

II Jornadas de Mentoría

“Programas de acompañamiento en universidades y sello de calidad para la acreditación competencial de la función orientadora: propuesta de sello”

Gijón, 26 de junio de 2018



EGOU: ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE ORIENTACIÓN UNIVERSITARIA DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA DE MÁLAGA

**Muñoz Sánchez, Ángela M.^a, Fernández Mármol, Luis¹,
Rico Carrascosa, Alejandro**

¹Coordinador Grupo Orientación Universitaria
Departamento Psicología Evolutiva y de la Educación. Facultad de Psicología
Universidad de Málaga
Avda. de Cervantes, 2, 29016. Málaga
luifermar@uma.es - www.webgou.uma.es

RESUMEN

Este trabajo explica la estructura de funcionamiento y organización del Grupo de Orientación Universitaria (GOU en adelante), que nació como un proyecto de innovación educativa en el año 2008 (Muñoz et al, 2014). Desde entonces se ha trabajado en la evolución y perfeccionamiento del programa para que se adaptase a las necesidades reales del alumnado en cuanto a orientación y acogida. En el actual curso 2017/2018, el GOU se marcó 4 líneas de actuación: Acogida y orientación universitaria, Tutorización del alumnado de primero, Evaluación de las necesidades, Programa de afrontamiento. Para ello, el funcionamiento del GOU se divide en 4 subprogramas.

Subprograma Acogida y Orientación Universitaria. Compuesto por las siguientes actividades: Jornada de presentación, Jornadas de bienvenida, Orientación Individualizada. **Subprograma Evaluación de necesidades y talleres.** El alumnado realizó un cuestionario de evaluación de necesidades. En función a esta evaluación, se impartieron talleres genéricos y específicos. **Subprograma Tutoría de Iguales.** El objetivo de la tutoría de iguales es facilitar el apoyo y adaptación al alumnado a través del acompañamiento que hacen alumnos de cursos superiores. **Subprograma Afronta-T.** El programa de afrontamiento “Afronta-T”, es un taller dirigido al alumnado de primero e impartido por alumnado tutor del GOU, dirigido a que los alumnos/as participantes adquieran competencias básicas en estilos de afrontamiento.

La coordinación del GOU es llevada a cabo por un equipo de alumnas y alumnos de último curso que previamente han pasado por todas las fases y formaciones del GOU. Esta labor de coordinación se lleva a cabo en colaboración con Decanato, cuyo enlace es el vicedecanato de estudiantes y con el profesorado de 1º. También es imprescindible el apoyo del equipo docente del GOU, conformado por las docentes del departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación, Ángela Muñoz y Ana Sánchez.

REFERENCIAS

Lino, R.M., Bernedo, I., Muñoz, A., Espinosa, E. (2011-2012). Afronta-t: la tutoría de iguales como medio de adaptación a la vida universitaria. *Mentoring & Coaching*, ISSN 1888-6604, 4, 51-66.

Muñoz, A., Sánchez, A., García, M.B., Fernández-Baena, F.J., Bernedo, I., Portillo, R., Hidalgo, S. (2014). La Orientación en el nuevo plan de estudios de Psicología: un proyecto basado en la cooperación entre iguales. En A. Muñoz (Coord), *Recursos y Experiencias de Innovación Educativa en el Contexto Universitario* (pp. 15-34). Málaga: Publicaciones y Divulgación Científica. Vicerrectorado de Investigación y Transferencia de la Universidad de Málaga.

Muñoz, A. Coordinadora. Recursos y experiencias de innovación educativa en el contexto universitario.

PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL: EL CASO DE GLOBAL CAMPUS NEBJIJA

Ruiz Raya, María Teresa¹, Ibáñez Ibáñez, Patricia²

^{1,2}Global Campus Nebrija. Universidad Nebrija

Calle Hostal, s/n, 28240. Hoyo de Manzanares (Madrid)

¹mruizr@nebrija.es - ²pibanez@nebrija.es

<http://www.nebrija.com/nebrija-global-campus/global-campus.php>

RESUMEN

El modelo educativo de Global Campus Nebrija (en adelante GCN) se fundamenta en el poder transformador de la enseñanza que, a su vez, se sustenta en valores como humanismo, enseñanza personalizada, innovación y enfoque práctico, que sirven de aspectos diferenciales con respecto a otros modelos. En el marco de una sociedad conectivista, las teorías pedagógicas ponen el foco en las metodologías que dotan al alumno de un rol activo en cuanto a la construcción de su propio conocimiento. El modelo *e-learning* de GCN pone al alumno como centro del proceso de enseñanza-aprendizaje, y en relación a dicho modelo y a las demandas de la educación *online* y *blended*, se crean las figuras educativas y de referencia que intervienen en este proceso. Para la adquisición de los conocimientos, habilidades y competencias deseables con las que el alumnado afrontará esta construcción de su aprendizaje, dichas figuras no solo pondrán a su servicio las herramientas necesarias, sino que, además le orientarán y velarán para que se sienta en todo momento acompañado, en todas las dimensiones y situaciones, para convertir su paso por la universidad en una experiencia única. Estas figuras son: dirección académica, profesorado, tutores de tfg/tfm y gestores y facilitadores *e-learning*.

En este trabajo se presentan, dentro del marco del plan de acción tutorial, las funciones de estas figuras que tienen la finalidad de llevar a cabo el acompañamiento íntegro del estudiante desde sus inicios hasta que finalizan la titulación para lograr que, en primer lugar, no se sientan solos en una educación en entornos virtuales, y en segundo lugar, mejoren su proceso de enseñanza-aprendizaje. Del mismo modo, se detallarán los puntos de convergencia entre todas las figuras que sirven de hilo conductor para comprender la estructuración de este plan de acción tutorial.

LOS ESTUDIANTES MENTORES PARA DINAMIZAR LAS CLASES

Martín Rubio, Irene¹

¹Departamento Ingeniería de Organización, Admón de Emp. y Est.
ETSIDI, Escuela Técnica Superior Ingeniería y Diseño Industrial

Universidad Politécnica de Madrid

Ronda de Valencia, 3

irene.mrubio@upm.es

<http://www.upm.es/observatorio/vi/index.jsp?pageac=investigador.jsp&idInvestigador=6406>

RESUMEN

La interacción entre el profesor y los estudiantes en el aula puede ser dinamizada por un grupo de estudiantes, que actúan como mentores. De esta forma, se agiliza la comprensión de la instrucción en el aula física para los alumnos que deciden atender preferiblemente de forma virtual la enseñanza de la asignatura.

La generación de una comunidad de estudiantes virtual y presencial es una variable clave en el aprendizaje percibido y en su rendimiento (Baranik, Wright & Reburn, 2017). La actividad y actitud del grupo principal de estudiantado que asiste asiduamente a clase y actúa como mentor puede predecir la actitud, el comportamiento y los resultados académicos de la comunidad matriculada en la asignatura y en el mismo grupo de clase (Eby, Allen, Hoffman, Baranik, Sauer & Baldwin, 2013). Si se facilitan las necesidades básicas en el aula, los estudiantes se vuelven más autónomos, y la motivación intrínseca por el aprendizaje crece (Ryan & Deci, 2000). El aprendizaje y la relación entre los estudiantes de un grupo están ligados. Los grupos de mentores en el aula pueden llegar a desempeñar un papel fundamental en el desarrollo positivo de dicha relación.

Los estudiantes que han colaborado en este estudio y apoyan el concepto de “mentores en el aula”, en la asignatura de Organización Industrial, del Grado de Ingeniería Electrónica Industrial y Automática del grupo A204, son: Abdulrahman AlKolaibi, Javier Blanco Rico, María Islan Moríñigo, Javier López Vera Miguel Pittar Pallardel y Samya Serroukh.

REFERENCIAS

Baranik, L.E., Wright, N.A. & Reburn, K.L. (2017). “Mentoring relationships in online classes” *The Internet and Higher Education*, pp. 65-71.

Eby, L.T.D.T., Allen, T.D., Hoffman, B.J., Baranik, L.E. Sauer, J.B & Baldwin, S. (2013). “An interdisciplinary meta-analysis of the potential antecedents, correlates, and consequences of protégé perceptions of mentoring”. *Psychological Bulletin*, 139 (2), pp. 411-476.

Ryan, R. & Deci, E.L. (2000). “Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being”. *American Psychologist*, 55, pp. 68-78.

ENTRE PARES NOS ACOMPAÑAMOS

Escudero Vásquez, Luz Stella

Escuela de Nutrición y Dietética. Universidad de Antioquia
luz.escudero@udea.edu.co

RESUMEN

Las Instituciones de Educación Superior (IES) tienen como misión, formar profesionales íntegros y producir conocimiento, convirtiendo así, la educación, en el eje central del desarrollo. El fenómeno del abandono y la deserción estudiantil, ha sido una constante preocupación de las Instituciones de Educación Superior. En razón a lo anterior, existen formas de acompañamiento a los estudiantes como las tutorías, donde el profesor orienta en aspectos no solo académicos, sino también del ámbito social y personal; pero además, se presentan otras posibilidades de apoyo mediante la mentoría, o sea, ayudarse entre pares, entre compañeros. A continuación, se presenta una propuesta de modelo de programa de mentoría para un nivel universitario, donde se parte de una contextualización del problema de deserción estudiantil y de la importancia y beneficios institucionales además de los personales del acompañamiento entre pares académicos como una forma de fomentar la permanencia estudiantil, disminuir el rezago académico y promover la graduación oportuna.

Se parte de definir la mentoría y la descripción de los roles que intervienen en ella, como el mentor y el telémaco, para luego indicar los objetivos que persigue el acompañamiento entre pares académicos, así como quienes son las personas que más podría beneficiar este tipo de apoyo en la universidad. Además se propone como tipo de mentoría, el estilo formal, y se describe de forma muy concreta como estructurarse adecuadamente, partiendo de un análisis de necesidades, pasando todos los asuntos que atañen su implementación hasta llegar a los resultados esperados que no son otros que asegurar la permanencia estudiantil, disminuir el abandono y promover la graduación en el tiempo oportuno de aquellos que llegan a la universidad con un norte profesional y de mejoramiento de su calidad de vida.

El propósito pues, es mostrar una propuesta alternativa de acompañamiento a los estudiantes como herramienta para hacer más fácil la permanencia estudiantil, evitar repetición de cursos y mejorar el nivel académico en los programas de educación superior.

Descriptorios o Palabras Clave: Mentorías, Permanencia, Acompañamiento, Pares, Vida universitaria.

SELLO DE CALIDAD DE ORIENTACIÓN: EXPERIENCIA DEL GRUPO DE TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

Castro-Cabrera, M. Carmen de¹, Guil Marchante, Concha²

¹Escuela Superior de Ingeniería. Universidad de Cádiz
Avda. Universidad de Cádiz, 10, 11519. Puerto Real
maricarmen.decastro@gm.uca.es
web: <http://esingenieria.uca.es>

²Facultad de Ciencias del Trabajo. Universidad de Cádiz
C/ Enrique Villegas Vélez, 2, 11002. Cádiz
concha.guil@uca.es
<http://www.cctrabajo.uca.es>

RESUMEN

El objetivo de esta comunicación es compartir la experiencia del grupo de trabajo para la acreditación del Sello de Calidad de Orientación (SCO en adelante) en la Universidad de Cádiz (UCA). Este grupo se formó a partir de la participación en la I Jornada de Mentoría celebrada en Madrid a finales de noviembre del 2017.

La propuesta inicial de SCO liderada por la Universidad Complutense de Madrid (UCM), la Universidad de Extremadura (UEX) y la Red Iberoamericana de Mentorías (RIME), fue difundida entre las personas responsables de orientación de los centros UCA y se invitó a participar a todo el profesorado interesado en trabajar en el SCO.

La Facultad de Ciencias del Trabajo y la Escuela Superior de Ingeniería decidieron liderar la iniciativa con la celebración de un taller para docentes con interés en el SCO, impartido por los promotores de la propuesta inicial, de donde surge el Grupo de Trabajo SCO de la UCA en febrero de 2018.

En este trabajo se exponen las características de este grupo de trabajo heterogéneo en cuanto al perfil (disciplina o centro), número de personas, formas de trabajar y recursos utilizados. Además, se presenta a modo de conclusión la propuesta de SCO del Grupo de Trabajo UCA.

NECESIDADES DE MENTORÍA EN LOS PROFESORES NOVELES EN LA ENSEÑANZA BASADA EN COMPETENCIAS

Canito Lobo, José Luis¹, Carrasco Amador, Juan Pablo¹, Carmona Fernández, Diego² y Marcos Romero, Alfonso Carlos¹

¹Departamento de Expresión Gráfica.
Escuela de Ingenierías Industriales. Universidad de Extremadura
Avda. de Elvas, s/n, 06006. Badajoz
jicanito@unex.es

²Departamento de Ingeniería Eléctrica, Electrónica y Automática

RESUMEN

Es un tema de actualidad la necesidad de cambios en los sistemas educativos en los que es necesario derivar hacia la formación y evaluación por competencias, llevando a todos los participantes en el sistema educativo a una reflexión sobre la educación superior y de niveles previos a la universidad.

En el cambio que se intuye que se debe producir de forma rápida, si no queremos que las Universidades se queden vacías, es fundamental que esté acompañado por una mentoría dirigida hacia los profesores noveles, que son los que pueden aportar nuevas posibilidades que hagan reales los cambios deseados.

Para poder acompañar a estos profesores noveles en sus primeros años como docentes, es fundamental la figura del profesor mentor experimentado que reúna al menos los siguientes requisitos: de mente abierta, consciente del problema actual de la educación tradicional, implicado en la formación de los alumnos, con dominio de técnicas teóricas y conceptuales, y en general capaz de motivar y tener implicación en el proceso (Blumenfeld, P.C. et al, 2011).

Aunque la mentoría de profesores noveles puede ir orientada tanto hacia la formación como a la investigación, en el presente trabajo se quiere poner de manifiesto e incidir en la primera, puesto que los cambios en el sistema educativo van a venir dirigidos por aquellos profesores noveles que sean capaces de acometer este proyecto, y esto no será posible sin un acompañamiento inicial de un profesor mentor que pueda resolver las posibles dudas y que no tema en colaborar, orientar y acompañarle en el establecimiento de nuevas prácticas y técnicas docentes basadas en sus experiencias previas (García, G. y Montanero, M., 2004).

REFERENCIAS

Blumenfeld P.C., Soloway E., Marx R.W, Krajcik, J.S., Guzdial M. and Palincsar A. (2011). "Motivating Project-based learning: sustaining the doing, supporting the learning". *Journal Educational Psychologist*, Volume 26, Pages 369-398, published online.

García, G., y Montanero, M. (2004). "Comunicación verbal y actividad conjunta en el aula de apoyo. Un análisis comparativo entre profesores expertos y principiantes". *Revista española de Pedagogía*, 229, 541-560.

TRABAJANDO HACIA UN SELLO DE CALIDAD DE LA FUNCIÓN ORIENTADORA

Hipólito Ojalvo, Francisco de Asís^{1*} y Otros²

¹Escuela de Ingenierías Industriales. Universidad de Extremadura
Avda. de Elvas, s/n. 06006. Badajoz
fhipolito@unex.es

²Otros autores: Carmona Fernández, D.; Canito Lobo, J.L.; Calderón Godoy, M.; Jaramillo Morán, M.A. y Rodríguez Méndez, D.
Escuela de Ingenierías Industriales. Universidad de Extremadura

RESUMEN

Desde la UEx, impulsado por el Grupo de Innovación Docente encargado de la mejora del Plan de Orientación Integral de la EII, se ha llevado a cabo un proceso para consensuar aquellos roles que, en relación a las diferentes formas de orientación posibles, deberían ser definidos, y cuáles deberían ser, para cada uno de ellos, las unidades competenciales (UC), realizaciones profesionales (RP) y criterios de desempeño (CD) a desarrollar y evaluar para una orientación de calidad. Finalmente, desde el grupo se trabajó también en cómo evaluar el desempeño de cualquier persona participante en un proceso de orientación con el fin último de su acreditación.

El equipo UEx, formado por 56 personas, definió una modalidad de trabajo que partía de dos reuniones presenciales claves para explicar aquellos aspectos que pudieran generar confusión entre los miembros del equipo a la hora de proponer ideas. Tras la primera reunión y a través de una plataforma virtual, se habilitaron foros que consistían en definir y argumentar diferentes nombres para cada una de las 4 figuras que proponía inicialmente RIME. Una vez cerrados los foros se generaba una consulta que recogía todas las propuestas que se habían realizado en los foros y en un plazo de tiempo marcado en el cronograma, se procedía a votar por aquellas propuestas que resultaran más afines o hubieran convencido más a cada participante, tras los correspondientes debates llevados a cabo en los foros. Cerradas las encuestas se generaban los resultados, aceptando aquellas propuestas que resultasen significativamente más votadas (60% al menos). Definidos los nombres de las 4 figuras existentes en el proceso de mentoría, se crearon subgrupos de trabajo para cada una de ellas, de forma que el equipo seleccionado y asignado a una figura se pudiera centrar más en ella (pudiendo siempre ser participe en las restantes si así se deseaba). Creados los equipos se volvió a seguir el proceso ya explicado, apertura y cierre de foros y encuestas y análisis de resultados, para el resto de temas a abordar.

Nace así la propuesta de la UEx, con un elevado consenso (superior al 90%), acerca del proceso de orientación que haría posible que cada una de las figuras participantes contase con todas las capacidades que, desde el punto de vista de una orientación de calidad, son necesarias.

REFERENCIAS

El Plan de Orientación Integral (POI) de la EII de la UEx como herramienta para la mejora del desempeño competencial. Diego Carmona Fernández et al. *25 experiencias de innovación educativa. Hacia un mundo por competencias*. EII. 2017.

LOS MENTORES ANTE ESTUDIANTES AGRESIVOS

Martín Rubio, Irene¹ y Pittar, Miguel²

¹Departamento Ingeniería de Organización, Admón de Emp. y Est.
ETSIDI, Escuela Técnica Superior Ingeniería y Diseño Industrial

Universidad Politécnica de Madrid

Ronda de Valencia, 3

irene.mrubio@upm.es

<http://www.upm.es/observatorio/vi/index.jsp?pageac=investigador.jsp&idInvestigador=6406>

²Estudiante de Ing. Electrónica Industrial y Automática en la ETSIDI.

Ing. Mecatrónico, Perú.

m.pittar@alumnos.upm.es

RESUMEN

Cuando las universidades consideran al estudiante como cliente al que hay que satisfacer sus expectativas y derechos comienzan los comportamientos agresivos y narcisistas en las aulas (Vaillancourt, 2013; Hunt, McGee, Gutteridge & Hughes, 2016). Se necesita un marco para clasificar y gestionar dichos comportamientos de los estudiantes, de tal manera que profesores y mentores se encuentren en las condiciones de detectar y reaccionar ante la negativa de los alumnos.

Entre los comportamientos narcisistas destacan: una exagerada importancia de uno mismo, creencia en recursos ilimitados, expectativas de tratos favorable, tendencia a obtener provecho de los demás y falta de empatía. Existen estudios que indican que los profesores y mentores rechazan tratar con estudiantes conflictivos, para evitar comportamientos tóxicos. Se han identificado cuatro tipos de estudiantes: abusadores, sinuosos, insolentes y provocadores.

Los profesores y mentores indican que dirigir, evaluar y ofrecer retroalimentación a estudiantes conflictivos supone gestionar diferentes manipulaciones en el entorno universitario.

Con este trabajo pretendemos ofrecer recomendaciones dirigidas a los mentores para gestionar dichos comportamientos.

REFERENCIAS

Hunt, L.A., McGee, P., Gutteridge, R. & Hughes, M. (2016). "Manipulating mentors' assessment decisions: Do underperforming student nurses use coercive strategies to influence mentors' practical assessment decisions?" *Nurse Education in Practice*, 20, 154-162.

Vaillancourt, T. (2013). "Students aggress against professor in reaction to receiving poor grades: an effect moderated by student narcissism and self-esteem". *Aggressive Behavior* 39(1), 71-84.

EXTENSION DE LOS PLANES DE MENTORÍA UNIVERSITARIOS HACIA LA SOCIEDAD: UNA PROPUESTA PARA CLUBES DEPORTIVOS LOCALES

Arroyo-de Dompablo, Elena¹, Luque, Javier² y Stratijev, Sasha³

¹Dpto. Química Inorgánica. Facultad de Ciencias Químicas. UCM
Avda. Complutense, s/n, 28040. Madrid
e.arroyo@quim.ucm.es

²Dpto. Mineralogía y Petrología. Facultad de Ciencias Geológicas. UCM
José Antonio Novais, 12, 28040. Madrid
jluque@ucm.es

³Club de Baloncesto Alcorcón. Avda. de Los Castillos, s/n, 28924. Alcorcón
info@clubbaloncestoalcorcon.com

RESUMEN

Una de las funciones de la universidad es la difusión, la valorización y la transferencia del conocimiento al servicio de la sociedad. En este sentido, iniciativas desarrolladas en la universidad pueden trasladarse a otros ámbitos sociales. Así, por ejemplo, los programas de mentoría están actualmente implantados en muchas universidades españolas, como es el caso de la Universidad Complutense de Madrid donde la mentoría está implantada en el 80% de los centros. El principal objetivo del programa es facilitar la integración de los estudiantes de nuevo ingreso.

La presente propuesta se basa en la adaptación de los planes de mentorías universitarias al espacio de las asociaciones deportivas locales. En concreto, y a modo de “proyecto piloto”, hemos trazado las líneas fundamentales de un plan de mentoría para el Club de Baloncesto Alcorcón (CBA; <http://clubbaloncestoalcorcon.com>). La propuesta formativa que se plantea permitirá mejorar las políticas de acogida y acompañamiento de los jugadores del club a lo largo de las etapas de infantil, cadete, junior y senior. Los objetivos que se persiguen con este proyecto de mentoría se pueden resumir en: 1) facilitar la integración de los jugadores en el club, 2) promover el crecimiento personal en cada una de las etapas por las que pasa el jugador, 3) reforzar la autoconfianza y el sentido de pertenencia a un colectivo, y 4) motivar al jugador y con ello reducir el abandono de la práctica deportiva.

En el proyecto de mentoría deben definirse las tres figuras que lo componen: coordinador, mentores y mentorizados. El rol de coordinador del programa puede ser desempeñado por el director técnico, algún delegado del club. Los jugadores de las categorías sub-21 y junior (16-18 años), tienen el nivel de autonomía personal suficiente para actuar como mentores, previa formación para definir sus funciones. Los jugadores mentorizados serán de las categorías cadete (13-15 años de edad), infantil (12-14 años) y alevín (9-11 años).

La puesta en marcha de un plan de mentorías requiere recursos humanos, logísticos y económicos. En esta comunicación presentaremos la configuración ideada para el plan de mentorías-CBA y analizaremos su potencial entrada en funcionamiento para la temporada 2018/2019.

LA ORIENTACIÓN EDUCATIVA Y TUTORÍA EN LA FACULTAD DE EDUCACIÓN, UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA

López Medialdea, Ana¹, Oria Segura, M^a Rosa² y Villalba Egea, Margarita²

Departamento de Ciencias de la Educación, Facultad de Educación
Universidad de Extremadura

Avda. Elvas, s/n, 06006. Badajoz

¹almedialdea@unex.es, ²mros@unex.es, ³mvillalba@unex.es

RESUMEN

En este trabajo se presentan los resultados del proceso de mejoras educativas que se viene realizando en la Facultad de Educación de la Universidad de Extremadura.

El objetivo es doble: por una parte, establecer las bases del modelo de orientación y tutoría de la Facultad y, por la otra, responder a los procesos de evaluación, certificación y acreditación en el ámbito universitario demandados por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA). Ambos permiten facilitar el acompañamiento al alumnado en tres momentos claves: desde su primera toma de contacto con nuestro centro (momento pre-universitario), durante su período de formación en el mismo (in-itinere) y, finalmente, durante el tiempo de preparación para continuar con sus estudios o incorporarse al mundo laboral (momento de salida).

Nuestro objetivo también pretende reflexionar sobre la toma de decisiones en aquellas medidas que afectan la calidad formativa de nuestro alumnado. En el análisis de los resultados ha surgido un modelo compuesto por diferentes subplanes, que complementan al Plan de Acción Tutorial que hasta el momento se ha venido desarrollando. Un primer subplan, denominado Plan de acceso, que se realiza en colaboración con el servicio de alumnos de la Universidad y el Consejo de Estudiantes, con la finalidad de informar, asesorar y orientar a los futuros estudiantes. Un segundo subplan conformado por talleres (4h) o sesiones (1h) dirigidas al alumnado de los distintos grados y relacionado con la optimización de su desarrollo personal y académico. El tercer subplan se compone de actividades de marcada orientación profesional, dirigidas al alumnado de 4º y de master, realizado en colaboración con la oficina de orientación laboral de la Universidad. En último lugar, el modelo cuenta con un cuarto subplan que hemos denominado Oficin@ Aquí se Orienta, se trata de un espacio físico y virtual asistido por profesorado de la facultad para atender las necesidades del alumnado y apoyar a los profesores y agentes implicados en el proceso de orientación.

Para integrar estas estrategias se ha elaborado un procedimiento que recoge los diferentes ejes y líneas de actuación que articulan la orientación y atención ofrecida por nuestro centro al alumnado para facilitar su éxito académico.

PROPUESTA DE COACHING UNIVERSITARIO PARA MOTIVACIÓN Y EMPODERAMIENTO DEL ESTUDIANTE BASADA EN EL “PROCESO CREATIVO” Y LA “LEY DE ATRACCIÓN”

García Delgado, María Elena¹, Moya Ignacio, Manuel² y González González, Rubén³

¹Dpto. Física Aplicada
Centro Universitario de Plasencia, Ingeniería Forestal y del Medio Natural
Universidad de Extremadura
Avda. Virgen del Puerto, 2, 10600, Plasencia. Cáceres.
egciadel@unex.es

^{2,3}Dpto. de Ingeniería del Medio Agronómico y Forestal
Centro Universitario de Plasencia, Ingeniería Forestal y del Medio Natural
Universidad de Extremadura
Avda. Virgen del Puerto, 2, 10600, Plasencia. Cáceres.
²manuelmi@unex.es; ³rgonzalea@alumnos.unex.es

RESUMEN

La tutoría universitaria está en evolución permanente, con procesos de apertura hacia metodologías o herramientas que, hasta hace bien poco, hubieran sido consideradas poco académicas, como la práctica del mindfulness, cuya orientación es doble: la mejora del resultado académico y también de la calidad de vida de la persona a nivel integral y la búsqueda de la paz y la felicidad. El rechazo de estas metodologías puede estribar, por una parte, en el desconocimiento de las técnicas en sí y, por otra, en la preponderancia que tradicionalmente se ha concedido a la actividad mental como eje de la actividad académica, con menosprecio de otros aspectos del ser, considerado de forma holística, como la actividad física, el estado emocional o las habilidades de inteligencia emocional (intra e interpersonales).

En este marco, proponemos el conocimiento y aplicación del “Proceso Creativo” basado en la “Ley de la atracción”, conocido por culturas ancestrales y hoy refrendado por la física cuántica. La finalidad principal es motivar al estudiante y dotarle de herramientas de empoderamiento y automotivación que le alejen de la queja y le permitan caminar por la senda del pensamiento positivo, la automotivación, la confianza, la felicidad.

Durante el presente curso académico hemos empleado esta herramienta en el POE (Plan de Orientación al Estudiante) y, si bien no hemos podido cuantificar aún debidamente los resultados, las encuestas realizadas a los universitarios revelan, al menos de forma cualitativa, la utilidad del conocimiento y aplicación del “Proceso creativo” en su vida académica y personal.

REFERENCIAS

Esther y Jerry Hicks. *La Ley de la atracción*. Ed. Urano/Titania.

NUEVO IMPULSO DEL PAT DE LA FACULTAD DE VETERINARIA DE LA UEX: PASOS PREVIOS AL PROGRAMA “MENTORÍAS”

Pérez Martín, J.E.

Facultad de veterinaria. Universidad de Extremadura
Avenida de las Ciencias, s/n, 10003. Cáceres
jeperez@unex.es

RESUMEN

El Plan de Acción Tutorial (PAT) en la Facultad de Veterinaria de Cáceres tiene ya un amplio recorrido de varios cursos académicos que, con sus luces y sombras, ha sido una herramienta válida en el acompañamiento de los estudiantes a nivel personal, académico y profesional. No obstante, en los últimos cursos académicos, se ha observado un creciente desinterés por parte de los estudiantes para participar en el PAT; fenómenos de carácter negativo como son no responder a las llamadas de los profesores tutores o dejar de asistir a las reuniones por falta de tiempo ha hecho que desde el equipo directivo de la Facultad se haya realizado una reflexión y evaluación del PAT y se propusiera que en el curso académico 2017 -2018 se dieran los primeros pasos para la puesta en marcha de un programa de mentorías. Para su desarrollo, se diseñó el proyecto que da título a este trabajo que presentamos, el cuál tiene el reapaldo y reconocimiento oficial por parte del Servicio de Orientación y Formación Docente dentro de la convocatoria de Acciones de Innovación Docente en la Universidad de Extremadura. El apoyo por parte del profesorado de la Facultad ha sido muy satisfactorio con más de treinta profesores adscritos al mismo.

Los objetivos y actividades realizados han sido los siguientes:

- 1º.- Potenciar la Formación de los estudiantes: Se han realizado seis talleres en colaboración con la Oficina de Orientación Laboral y un curso sobre "Mentorías" y un curso específico sobre "Mentorías y Coaching".
- 2º.- Potenciar la formación de los profesores tutores: Se han impartido dos talleres, o al inicio y final de curso al que asistieron 40 y 21 profesores respectivamente, los cuales versaron sobre "PAT y Tutorías entre iguales" y "Mentorías y Coaching".
- 3º.- Incrementar la implicación y protagonismo de los estudiantes de cursos superiores en diversas actividades como son el día de acogida, la feria educativa, las jornadas de puertas abiertas o las visitas de centros de educación primaria y secundaria.
- 4º.- Mejorar las actividades integradas en el día de acogida a los estudiantes de primer curso de los grados de Veterinaria y Bioquímica.
- 5º.- Se han mejorado y actualizado los materiales y contenidos del PAT.

Con estos cinco objetivos y todas las actividades realizadas, hemos sentado unas bases sólidas tanto entre el profesorado como estudiantes para que en el próximo curso iniciemos una primera fase del PAT con tutorías entre iguales "Mentorías". Esta experiencia se iniciará con un número de estudiantes limitado y formados para poder ampliarlo en cursos académicos posteriores. Como balance final, valoramos muy positivamente toda la experiencia docente y los pasos previos desarrollados.

AGRADECIMIENTOS: Proyecto aprobado en la programa de Acciones de Innovación Docente convocado por el Servicio de Orientación y Formación Docente 2017-2018 de la Universidad de Extremadura. Agradecemos a los 37 profesores de la Facultad de Veterinaria participantes en este proyecto.

ORBITADOS.UCA.ES: LA WEB DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL DEL GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

Iglesias-Onofrio, Marcela¹, Guil Marchante, Concha² y Zayas García, Antonio³

¹Departamento de Economía General. Área de Sociología
Facultad de Ciencias del Trabajo. Universidad de Cádiz
C/ Enrique Villegas Vélez, 2, 11002. Cádiz
marcela.iglesias@uca.es - web: <http://sej545.uca.es/>

²Departamento de Organización de Empresas
Facultad de Ciencias del Trabajo. Universidad de Cádiz
concha.guil@uca.es

³Departamento de Psicología. Área de Psicología Social
Facultad de Ciencias del Trabajo. Universidad de Cádiz
antonio.zayas@uca.es

RESUMEN

El objetivo de la comunicación es compartir los resultados de una experiencia de innovación y mejora docente ligada a la orientación profesional en la universidad, la web "Orbitados.uca.es", que surgió en el seno del Programa de Orientación y Apoyo al Estudiante (PROA) de la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Cádiz (UCA).

Orbitados.uca.es es una web de orientación profesional del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Facultad de Ciencias del Trabajo de la UCA. La creación de la web se planteó en el marco de un proyecto de innovación y mejora docente iniciado en 2014 con el triple objetivo de: a) atender la demanda de orientación profesional por parte del alumnado del Grado; b) generar una herramienta que facilite las tutorías del profesorado que participa en el Plan de Acción Tutorial del Centro; y c) contribuir a dar una mayor visibilidad a la titulación y a sus graduados/as entre las empresas, de forma que conozcan los distintos perfiles profesionales y las competencias profesionales asociados a ellos, facilitando la inserción laboral de los egresados y egresadas.

Con la participación de docentes, alumnado, graduados, graduadas y profesionales se pretende que la web y los perfiles en las redes sociales vinculados (Twitter, Facebook, YouTube y LinkedIn) contribuyan, además, a alimentar el Entorno Personal de Aprendizaje de todos sus miembros y usuarios/as, facilite el *Networking* entre los mismos y genere un espacio 2.0 el que sus usuarios/as puedan darse a conocer aumentando la visibilidad de su marca personal y profesional. La filosofía de esta experiencia radica en fomentar la creación de una "órbita" en el escenario 2.0 en el que las personas que integran la comunidad universitaria tejan redes de trabajo colaborativo, pongan en práctica las competencias personales, profesionales y digitales para facilitar su *Life Long Learning* y contribuyan a consolidar el vínculo universidad-empresa-sociedad.

EL MENTORING EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DEL PROFESORADO NOVEL. LA EXPERIENCIA EN EL PROGRAMA IRAKER DE LA UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO (UPV/EHU)

Rekalde, Itziar¹, Guerra, Nagore² y Palomares, Teodoro³

¹Facultad de Educación, Filosofía y Antropología
Universidad del País Vasco (UPV/EHU)
Avda. Tolosa, 70, 20018. Donostia
itziar.rekalde@ehu.eus

²Facultad de Educación de Bilbao
Universidad del País Vasco (UPV/EHU)
Campus Universitario de Leioa
48940, Leioa
nagore.guerra@ehu.eus

³Facultad de Medicina y Odontología
Universidad del País Vasco (UPV/EHU)
Campus Universitario de Leioa
48940, Leioa
teodoro.palomares@ehu.eus

RESUMEN

El *programa iRAKER* de desarrollo de la competencia académica del profesorado novel, está impulsado por el Servicio de Asesoramiento Educativo de la Universidad del País Vasco (UPV/EHU), con una duración de 18 meses y un reconocimiento de 8 ECTS. Este programa contempla, como estrategia formativa, el mentoring ejercido por profesorado de reconocida experiencia profesional docente e investigadora, a otro de menor recorrido, asesorándole en su desarrollo académico. La mentoría se ha realizado en un entorno reflexivo y constructivista, mediante dos sesiones presenciales/mes (2 horas/sesión), además de otras sesiones no presenciales. El objetivo de este trabajo es indagar en las valoraciones que realizan, tanto el profesorado novel sobre el proceso de mentoría en el que se encuentra inmerso, como las personas mentoras sobre el proceso desempeñado. Los datos se obtuvieron a través de sendos cuestionarios. Los resultados demuestran que esta estrategia tiene un impacto en la formación del profesorado novel, así como en el mentor: intensifica la colaboración entre colegas, desarrolla habilidades de orientación académica, fomenta estrategias de desarrollo profesional, y despliega procesos de reflexión de la práctica educativa y de investigación. Aunque el mentoring se articula de manera espontánea, natural y habitual en la universidad (discontinua y desordenadamente), las personas mentoras y noveles participantes reivindican la necesidad de disponer de marcos institucionales que estructuren estos procesos formativos (trabajo subvencionado por el Vicerrectorado de Innovación, Compromiso Social y Acción Cultural de la UPV/EHU).