

Reflexiones en torno a la innovación formativa en la acción tutorial universitaria

Matilde Peinado Rodríguez¹, José Luis Anta Félez²

¹ Área de Didáctica de las Ciencias Sociales. Universidad de Jaén.

Paraje las Lagunillas s/n. Jaén 23061.

² Área de Antropología Social. Universidad de Jaén.

Paraje las Lagunillas s/n. Jaén 23061.

mpeinado@ujaen.es, jlanta@ujaen.es

Resumen

El nuevo Espacio Europeo de Educación Superior viene a consolidar un modelo de profesor/tutor/a en el que hemos creído, desde los albores del curso 2008-2009, un grupo de profesores de la Titulación de Magisterio de la Universidad de Jaén, que queremos implicarnos en la atención personal y directa de los estudiantes porque estamos convencidos de que la competencia tutorial es inherente a nuestro perfil profesional, en tanto que docentes universitarios, y de que la posibilidad de asesorar y acompañar a los alumnos durante su estadia universitaria puede ser determinante tanto para una formación integral del alumnado, que derive en la satisfacción exitosa de sus metas profesionales y personales como para mejorar la propia calidad de la enseñanza universitaria, un espíritu que guía, orienta y vertebraba los nuevos planes de estudios.

Es una tarea ciertamente ambiciosa que requiere, como no podía ser de otra forma, preparación, actitudes y actitudes por parte de dicho profesorado. Con el fin de afrontar los retos de innovación formativa que requiere dicha misión planteamos unos objetivos generales secuenciados cronológicamente en tres etapas: a) proceso de adaptación e integración al sistema universitario (conocimiento de las principales instituciones, cuestiones administrativas, funcionamiento de las tutorías académicas, etc), que se corresponde con el primer curso, b) desarrollo académico, personal y social, (información de becas, importancia de la obtención de un buen expediente, detección problemas académicos, refuerzo formativo externo...) que se corresponde con los cursos intermedios, c) preparación para la inserción al mundo laboral y al proceso de formación permanente (longlife learning), destinado al último curso.

Teniendo en cuenta los objetivos generales planteados, la labor de los tutores y tutoras podría concretarse en los siguientes aspectos: ofrecer apoyo e información a los estudiantes sobre los diferentes servicios universitarios, facilitar la adquisición de competencias relacionadas con habilidades y estrategias de aprendizaje, fomentar la participación del estudiante en actividades de mejora de su formación, realizar un seguimiento académico del estudiante. (Pantoja y Campoy, 2009).

Con esta comunicación nos proponemos esbozar un plan de formación para el profesorado que ejerza dichas labores tutoriales, que pueda dar respuesta a los objetivos expuestos, sugerir cómo dicho proceso de innovación formativa exigiría una reestructuración mínima pero imprescindible del plan de ordenación docente si pretendemos dar significado, contenido y calidad el Plan de Acción Tutorial, al tiempo que podrían solucionarse los problemas derivados de la falta de implicación de una parte del profesorado y alumnado participante. Por último, proponemos como herramienta de innovación/acción docente en el marco de las reuniones de coordinación de los tutores "los grupos de discusión" dotando de esta forma de contenido docente y empírico un espacio hasta ahora reservado a cuestiones

meramente organizativas y, quizá por ello, con un grado de participación inferior al deseado, otorgando a dichas sesiones un potencial aún por explorar.

0. Los tutores/as en el PAT de Magisterio en la Universidad de Jaén: de dónde partimos y hacia dónde vamos.

Hemos de partir de la consideración, por otra parte imprescindible para dar coherencia a nuestro discurso, de que tanto los profesores y profesoras que se involucran en la acción tutorial como la coordinadora lo hacen desde el primer momento de una forma absolutamente voluntaria, un factor que complejiza enormemente nuestro análisis, pues dicha voluntariedad no se traduce en algunos casos, como hubiera sido razonable o, al menos, deseable, en una implicación no ya del alumnado (que en tanto que colectivo muestra un comportamiento dispar que será objeto de otras comunicaciones) sino de una parte de dicho profesorado, que ya desde la primera reunión, realizada en el mes de Octubre de 2008, como pasará en muchas otras, ignora convocatoria, recomendaciones, propuestas formativas... y lo más grave, rompe todo canal de comunicación entre los alumnos que se le han asignado y la coordinación general de dicho plan, si bien son mayoría los que se muestran muy receptivos y motivados en la acción tutorial, y que son, como cabe pensar en buena lógica, los que han obtenido una mejor respuesta por parte del alumnado, y tengo que destacar en este grupo a los miembros de los Departamentos de Filología y Didáctica.

Al finalizar el bagaje tutorial del primer curso académico, los resultados eran ciertamente alentadores; habíamos vivido experiencias estupendas con nuestros alumnos y alumnas y se había formado un grupo de profesores-tutores estupendo, pero mi reflexión continuaba girando en torno a los que habían abandonado, los que estaban perdidos, los que no respondían ¿Qué responsabilidad vamos a exigir o esperar de nuestros alumnos y alumnas si nosotros, profesores universitarios, que hemos decidido, de forma voluntaria y supuestamente coherente, participar en el plan somos los primeros que ignoramos nuestras funciones?, Se trata, ante todo, de una cuestión de actitud que deriva en un perjuicio hacia los alumnos que termina cercenando la calidad de la enseñanza, siendo inversos los resultados al *leit motiv* para el que fue creado: por la Universidad deambulaba un grupo de alumnos/as que no sólo no se habían beneficiado de las bondades del plan¹ sino que debían tener, como cabe pensar en buena lógica, una visión enormemente negativa del mismo.

Era imprescindible tomar impulso desde lo aprendido para construir en positivo: acoger a nuevos profesores, mantener a los que habían respondido y tratar de recuperar a los alumnos y alumnas desatendidos para darles la

¹ Al término del primer año de desarrollo del Plan de Acción Tutorial de la titulación de Magisterio de la Universidad de Jaén se preguntó a los alumnos/as tutorizados en torno a los beneficios derivados de su participación en el mismo; estos son los más repetidos en las encuestas de satisfacción:

- a) Los alumnos reflexionan sobre aspectos importantes de su formación y posterior acceso al mundo laboral.
- b) Comprenden la necesidad de acudir a las clases, a las tutorías académicas y de mejorar, en la medida de lo posible, su expediente académico con el fin de ser competitivos y competentes en el mercado.
- c) Se les informa de Becas, de cursos, de la existencia de la Unidad de Empleo, del proceso de Bolonia y los nuevos planes de estudios.
- d) Cuentan con una persona de referencia, un trato personal en medio de la despersonalización que implica la masificación de los estudios universitarios.
- e) Se les aconseja en caso de tener algún problema con las asignaturas, los docentes, el programa, etc.

oportunidad de tener un nuevo tutor/a. En ello nos implicamos desde el primer momento y la respuesta, a nivel de profesorado, ha sido infinitamente mejor que el curso pasado; seguimos avanzando y estamos convencidos del proyecto, pero de la experiencia y dificultades compartidas surge una nueva inquietud: la posibilidad de que los encuentros con nuestros alumnos, a nivel individual o grupal, no sean sólo una entrevista donde aconsejamos, informamos, nos interesamos por las diferentes facetas de su vida, etc, sino que al menos dos de esos encuentros al año, sean formativos, lo que vendría a complementar los seminarios generales de formación que contempla el plan y podría incrementar, al mismo tiempo, el interés del alumnado por estas reuniones, pues muchos tutores se quejan de la dificultad para localizar a los alumnos/as, entrevistarse en persona, para profundizar en cuestiones académicas o profesionales etc.

Ello, evidentemente, requiere una fase previa de innovación formativa por parte del profesorado, siempre en función de las necesidades y requerimientos de nuestros tutorandos/as en el camino hacia su formación integral.

1. Esbozando algunas propuestas formativas.

Como apuntábamos al principio, tanto las funciones asignadas a los tutores como los objetivos a conseguir con el alumnado tutelado exigen aptitudes y actitudes por parte de los y las docentes implicados: entre las aptitudes hemos de destacar desde el conocimiento del Plan de estudios vigente, unas mínimas nociones del funcionamiento administrativo universitario hasta otras cuestiones derivadas de su labor de asesoramiento, como la formación en técnicas de estudio, habilidades sociales, trabajo individualizado y en equipo, salidas profesionales de las diferentes titulaciones etc. Evidentemente el tutor/a no tiene porqué dominar todas las facetas expuestas desde el principio: el Secretariado de Innovación Docente de las respectivas universidades así como el equipo que coordina el Plan deberán ofertar a los profesores-tutores formación continua y permanente que los enriquezca y faculte para atender a las demandas del alumnado².

Por ello, nos hemos atrevido a sugerir una guía de formación para tutores secuenciada en cursos que recoge en gran medida propuestas que expusieron nuestros propios tutorandos/as en una encuesta evaluadora. Se desarrollaría de forma paralela a los seminarios que se ofertan para la totalidad del alumnado que participa en dicho plan.

Como podemos observar en la tabla, los temas abordados responden en ambos casos, tanto formación del alumnado como del profesorado, al momento académico que vive el alumno/a. Así, en primero, el alumno llega nuevo a una institución compleja, donde debe manejarse no sólo a nivel académico, también funcional y administrativo. Los profesores y profesoras somos, en muchos casos, desconocedores de los servicios que oferta la Universidad para ellos, de sus derechos o deberes, de los vericuetos administrativos vinculados a matriculación, becas, créditos, etc³. Es necesario una fase previa de formación/información a los profesores tutores que luego trabajarán en las sesiones tutoriales con sus alumnos, a nivel individual o grupal según la ocasión o el personal lo requiera. Además, expertos en la materia de nuestra universidad, imparten cursos sobre técnicas tutoriales, bien puede realizarse una oferta específica para este plan o acogerse a las que ofrece el Secretariado de Innovación Docente. En cuanto a los seminarios para los alumnos/as podemos hablar desde la experiencia, pues tanto

² Desde el curso 2009-2010 el Secretariado de Innovación Docente de la Universidad de Jaén deriva hacia los decanatos una partida presupuestaria destinada a los planes de acción tutorial, siendo uno de los objetivos prioritarios de dicha financiación la formación.

³ Los alumnos y alumnas, en su mayoría, tampoco tienen claro donde localizar información destacada sobre la titulación (horarios, fechas de exámenes, etc), mostrando un dominio mayor de los recursos virtuales, como es el caso de docencia virtual.

los que proponemos para el primer curso como para el segundo ya los hemos realizado en nuestro plan con un grado de satisfacción absoluto.

EL PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL DE LA UNIVERSIDAD DE JAÉN: UN ESPACIO PARA LA FORMACIÓN.			
FORMACION PARA TUTORES/AS		SEMINARIOS DE FORMACIÓN PARA ALUMNOS/AS	
1º CURSO			
Gestión administrativa de la Universidad de Jaén: aspectos generales	Técnicas tutoriales	Técnicas de estudio para universitarios	La motivación en el alumnado universitario
2º CURSO			
Desarrollo de competencias discentes	Habilidades sociales	Desarrollo de competencias docentes	La profesión de maestro
3º CURSO			
Técnicas de búsqueda de empleo	Dinámicas de grupo	Orientación laboral ⁴ para maestros	Mesa redonda: "Desde la experiencia" ⁵

En el curso segundo descendemos a la necesidad no sólo de afrontar la labor tutorial sino de formar maestros, cuyo ejercicio de su profesión exige un dominio de habilidades sociales sino también de técnicas y dinámicas para trabajar con el grupo, con su clase, de ahí de la idoneidad, a nuestro parecer, de la formación de los tutores en estos dos campos y su posterior repercusión en los alumnos tutorizados, al tiempo que se trabajan las competencias en su doble vertiente docente y discente, relacionadas con las habilidades y estrategias de aprendizaje.

Por último, la formación contemplada para el tercer curso responde a uno de los objetivos generales propuestos: relacionar al estudiante con el mundo social y laboral, potenciar su proyección profesional, establecer, en definitiva, un canal de comunicación fluido y permanente entre la Universidad y el mercado laboral.

Todos sabemos que la formación continua responde a una exigencia personal derivada de la coherencia del docente, se trata por tanto de una cuestión de actitud, como lo es la motivación, incluso la ilusión por la mejora de la enseñanza y el convencimiento de que acompañar y asesorar puede ser importante y positivo en el éxito académico y profesional de los alumnos y alumnas. También es cuestión de actitud dedicar tiempo a la relación personal tutor-alumno/a que esta tarea implica.

Pero no nos engañemos: la viabilidad de toda propuesta formativa, más allá de las loables aspiraciones de los que aún creemos en la posibilidad de mejorar el mundo desde la Universidad, es en última instancia una decisión

⁴ Seminario de formación impartido por el personal del Servicio de Orientación Laboral de la Universidad de Jaén.

⁵ En ella invitáramos a maestros/as en ejercicio de las diferentes especialidades para hablar y contar su experiencia desde la realidad del día a día en el aula, especialmente motivador en este curso, pues los alumnos realizan las prácticas en los centros.

sometida al imperativo económico, y sólo es posible si el plan de acción tutorial se convierte en prioritario para el Secretariado de Innovación Docente: habría que decir en favor de esta propuesta que se trataría de una inversión rentable, pues dichos tutores recibirían una vez estos cursos, y una vez adquiridas las “competencias básicas” en esta materia se ampliarían anualmente aquellos conocimientos derivados de las necesidades innovadoras del propio devenir universitario, e igualmente sería rentable a largo plazo para la formación integral de los alumnos/as, amén de ser un complemento perfecto para algunas de las asignaturas presentes en los actuales planes de estudios.

Ahora bien ¿cómo se compatibilizan estas propuestas formativas con las exigencias docentes e investigadoras de un profesor/a de la Universidad? Esta es otra de nuestras propuestas, en la que forzosamente hemos de implicar al Vicerrectorado de Ordenación Académica, veamos en qué consiste.

2. Ser tutor/a: del “compromiso ético” al reconocimiento académico, profesional y docente.

¿Están todos los profesores universitarios preparados para ser tutores pero, sobre todo, quieren serlo?

Si la actitud del profesorado es determinante para la formación integral del alumno, ¿es conveniente, como se ha propuesto en algunas universidades, que participen los profesores de manera obligatoria? ¿Se deben otorgar a los tutores incentivos económicos o reducción de su carga docente? A algunas de estas cuestiones, y siempre desde nuestra humilde y corta experiencia, trataremos de dar respuesta en las próximas líneas.

En primer lugar, del compendio de actitudes y aptitudes del profesor-tutor se deriva, en nuestra opinión, la necesidad imperiosa de que la figura del tutor y tutora sea siempre de carácter voluntario a diferencia, por ejemplo, del modelo de “Asesorías Académicas” propuesto por la Universidad de Córdoba. (www.uco.es/.../asesoriasacademicas/asesoriasacademicas)

Como sería voluntario para alumnos y profesores, cada uno de los tutores no debe tener más de cinco alumnos, comenzando con ellos desde primero y tenerlos, en la medida de lo posible, todos del mismo curso, con el fin tanto de facilitar las reuniones de coordinación, como los cursos de formación (sólo tendría que hacer los correspondientes al curso de sus alumnos ese año) aunque ello implique que la totalidad del alumnado no disponga de tutor o tutora, pues, como nos ha demostrado la experiencia, el porcentaje de alumnos y alumnas realmente interesados es reducido, por lo que la oferta puede ser total y generalizada mientras que la realización factual pero efectiva de las tutorías sea necesariamente más reducida.

Para que el profesor/a pueda dedicar el tiempo que requiere la labor tutorial, que contempla formación específica para profesores, formación para alumnos, atención a los tutorandos, participación en seminarios grupales, etc es imprescindible que tenga una minoración, aunque sea más simbólica que real, en su carga docente por esta cuestión. Proponemos dos créditos para los profesores tutores y cuatro para el coordinador/a del plan: las horas destinadas a la consecución del plan se pondrán en conocimiento de ordenación académica y se llevará un control riguroso de la asistencia a reuniones, la realización de los cursos de formación, la entrega de las memorias, etc, con el fin de que no se entienda la participación en este plan como una forma cómoda de reducir la carga docente e incrementar los méritos curriculares: la acción tutorial ocupará en el EEES un papel preponderante, y las universidades deben adelantarse a una implementación que es ya un hecho.

La universidad, por tanto, ha de arbitrar mecanismos de motivación más efectivos para que el profesorado se involucre en una tarea, la acción tutorial, apasionante y motivadora desde un punto de vista docente pero que necesita un mayor respaldo institucional para desarrollar esta labor añadida con unas mínimas garantías de implicación profesional y personal: del diálogo profesor-alumno siempre saldrá beneficiada la institución universitaria en su conjunto.

3. Los grupos de discusión: una propuesta de innovación/acción en las reuniones de coordinación del PAT.

Dedicamos este último apartado a apuntar otra de las potencialidades que, desde nuestra perspectiva, ofrece el Plan de Acción Tutorial: la utilización de técnicas de innovación como espacio para la investigación en el marco de las reuniones de coordinación. En ellas se habla de lo hecho, se habla de lo propuesto y se habla de los elementos que se han de hacer, control y planificación entre sus miembros. Este tipo de reuniones son generalmente más un sistema dirigido y encaminado a que los miembros que la componen discutan sobre elementos que están en su quehacer como grupo. Por ejemplo, se ha hablado en las reuniones de los cursos y actividades a realizar en el futuro, para lo cual se parte de las experiencias, intereses y demandas del pasado. Se habla de las necesidades, de los problemas y de cómo la autorización es un reto y una oportunidad, pero también un desafío. Estas discusiones son parte de los elementos que están marcados por la coordinación de la acción tutorial, que se basa, a su vez, en su experiencia y formación para determinar los elementos claves de su trabajo (la coordinación), su gestión (tomar decisiones sobre la marcha del grupo) y sus retos (la clara determinación de que la acción funcione correctamente).

Es evidente, en este sentido, que las reuniones son una suma de experiencias, retos y oportunidades de carácter grupal y personal sin más sentido de marcha que la implementación de los coordinadores y la buena disposición de los miembros que ejercen de tutores. Y es en este momento cuando nace la necesidad de tener alguna herramienta de trabajo que permita convertir las experiencias, los problemas, los retos y las oportunidades en algo sustancial y sistemático. Por ello se pensó en el grupo de discusión. El grupo de discusión es una práctica que intenta, por medio de la discusión dirigida, que un grupo dado de una serie dé sus impresiones, pautas y gustos sobre un determinado tema ["Un grupo de discusión puede ser definido como una conversación cuidadosamente planeada. Diseñada para obtener información de un área definida de interés" según Krueger (citado en Villasante, Montañés, *La Inv. Soc. particip*, 2000)]. Para nosotros sería claramente una parte de las reuniones que hacemos cada tres meses, donde podríamos plantear retos y discutir sobre él, estableciendo cómo se problematiza y cómo se soluciona. De alguna manera, al tener claro que los participantes son parte ya del grupo de acción tutorial, por lo que su experiencia es cualitativamente relevante, que es voluntario y el tamaño y la muestra es relevante a los objetivos planteados, no es extraño afirmar que el grupo de discusión tiene todos los elementos para llegar a conclusiones válidas. El problema es de otro orden, hay que realizar guiones muy precisos y el moderador ha de entender que las experiencias difieren en elementos más de orden sensitivo que de cualquier otro orden, se requiere una gran atención al detalle y establecer bien un orden en que la discusión se genere en función de los intereses del grupo.