

ESTRATEGIA DE DOBLE CICLO DE SUPERVISIÓN CLÍNICA PARA LA MEJORA DE LA CALIDAD DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD. PUNTO DE VISTA DEL PROFESORADO NOVEL

Diego Airado Rodríguez*^a y María Dolores Víctor Ortega^b

^aDepartamento de Química Analítica, Facultad de Ciencias, Universidad de Granada, Campus Fuentenueva s/n, 18071, Granada

^bDepartamento de Ingeniería Química, Facultad de Ciencias, Universidad de Granada, Campus Fuentenueva s/n, 18071, Granada

Recebido em 21/07/2014; aceito em 31/10/2014; publicado na web em 19/12/2014

STRATEGY BASED ON DOUBLE CLINICAL SUPERVISION CYCLE FOR THE IMPROVEMENT OF TEACHING QUALITY IN UNIVERSITIES. This work describes a mentorship experience. Mentorship of novice teachers by experienced teachers is an important aspect in training teachers for universities. The strategy followed in this work consisted of a double improvement cycle (or clinical supervision cycle), based on the use of recordings of classes. Each of these cycles included planning, recording, viewing and analysis. Conclusions were reached in a final meeting after video analysis. In order to systematize the viewing, analysis and assessment of the videos, an observation test was employed. Class planning, contents, methodology, and verbal and nonverbal communication skills were evaluated using the test.

Keywords: novice teacher; clinical supervision; teaching quality.

INTRODUCCIÓN

La implantación del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) en las universidades españolas, supone una adaptación integral del profesorado universitario a un nuevo modelo educativo. En este contexto universitario es necesaria la planificación de propuestas para acoger, formar y facilitar las tareas propias del ejercicio docente en profesores noveles.¹ En los últimos años se ha puesto de manifiesto una importante carencia en las universidades españolas consistente en la falta de preparación del profesorado novel.² De esta necesidad nacen diferentes proyectos de innovación y buenas prácticas docentes, así como estrategias de apoyo a la formación del profesorado principiante y mejora de la docencia, como es el caso de la mentorización. En los proyectos de mentorización, profesores expertos o asesores, orientan y supervisan, de forma voluntaria y colaborativa, el proceso de iniciación a la docencia del profesorado principiante, lo cual supone una herramienta muy útil para favorecer el enriquecimiento mutuo y el desarrollo profesional, en el marco del EEES.³ Entre las tareas tradicionalmente llevadas a cabo dentro de equipos de mentorización para la formación del profesorado, cabe destacar, por ejemplo, la realización de actividades formativas colectivas y grupales, reuniones y seminarios, talleres, dinámicas de grupo, entrevistas mentor-novel, elaboración de portfolios, y ciclos de mejora o supervisión clínica.

El propósito de un ciclo de mejora es la planificación, observación y análisis de las actuaciones docentes del profesorado. Se trata de una estrategia cooperativa de desarrollo profesional mediante la cual los participantes utilizan un “apoyo colegiado para adquirir un mayor control personal sobre el conocimiento obtenido acerca de su propia enseñanza y aprendizaje” y debe servir para impulsarlos a implicarse activamente en la mejora de sus actuaciones docentes.^{4,5} Un ciclo de mejora de la docencia se organiza en cuatro etapas bien delimitadas, pero a la vez interrelacionadas entre sí: una primera etapa de planificación, seguida de la observación, análisis y por último, entrevista de análisis (Figura 1). La etapa de planificación o entrevista inicial es la primera toma de contacto entre el profesor mentor y los noveles y su objetivo es establecer las intenciones y objetivos, así como la manera de llevarlos a la práctica. En la etapa de planificación se acuerdan

igualmente las técnicas a emplear para la recogida de datos; la etapa de observación se realiza tal y como se planea en la etapa anterior y con los instrumentos anteriormente establecidos. Es importante resaltar que esta etapa tiene carácter sistemático y organizado y no casual o informal. A continuación, en la fase de análisis, mentor y noveles analizan los datos recogidos (vídeos en este caso) de manera individual e independiente, lo que hará que cada uno adquiera un punto de vista distinto de los hechos; la última etapa del ciclo es la destinada a la puesta en común y reflexión conjunta a partir de la anterior etapa de análisis.^{4,5}

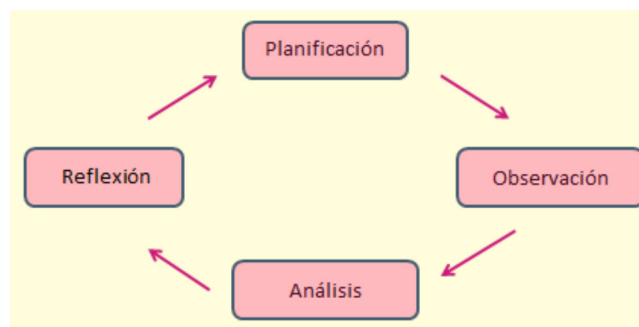


Figura 1. Esquema de un ciclo de mejora de la docencia

Actuaciones similares han sido descritas en bibliografía. Así, Frederiksen *et al.*⁶ concluyen, en un trabajo publicado en 1998, que la filmación y posterior análisis de una clase filmada es un método eficaz para la mejora de la docencia, especialmente cuando se trata de profesorado novel y poco experto. Por otra parte, en un artículo recientemente publicado por Baecher *et al.*⁷ se describe la utilización de grabaciones en combinación con rúbricas para llevar a cabo su análisis. Estos autores concluyen que este tipo de actuación es una oportunidad excelente para acercar a los nuevos docentes a la evaluación de su actuación, así como de reflexionar y discutir sobre su práctica docente. Hermida⁸ diseña un estudio mediante el cual analiza las aportaciones de la autoobservación como herramienta para la formación del profesorado, de cara a promover la práctica reflexiva y la autonomía de los futuros docentes, concluyendo que la práctica de autoobservación puede contribuir a mejorar el proceso de formación de profesores noveles. Por otra parte, en bibliografía

*e-mail: airado@ugr.es

se encuentran también recogidas múltiples experiencias de mentorización en general.^{9,10}

En este artículo presentamos una experiencia con ciclos de mejora basados en grabación y visionado de clases, llevados a cabo por dos profesores noveles y una profesora mentora. La experiencia se encuadra dentro de la segunda etapa de la acción formativa titulada “Iniciación a la docencia universitaria”, organizada por el Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad de la Universidad de Granada, en su edición de 2013 (6ª edición).¹¹ El curso tiene una duración total de 200 horas y consta de tres etapas, una primera presencial (55 h) compuesta de cinco módulos sobre planificación docente, ética de la profesión docente, metodología docente, TICs, evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje, tutoría universitaria y bases para la elaboración del proyecto docente e investigador; una segunda etapa no presencial (125 h) y una última fase de práctica docente mentorizada (20 h), en la que se sitúa la experiencia que aquí se presenta.

OBJETIVOS

Los objetivos que se persiguen en este estudio pueden ser enumerados de la siguiente manera:

- Analizar y valorar individualmente la actuación docente propia.
- Identificar los aspectos a mejorar en la impartición de clases, tanto en profesorado novel como experto.
- Reflexionar sobre aspectos a valorar de la docencia propia y del resto de profesores participantes.
- Proponer soluciones a los aspectos a mejorar.
- Juzgar la eficacia de todo el ciclo de mejora empleado.

METODOLOGÍA

Participantes y localización de la experiencia

Los participantes en este estudio fueron dos profesores noveles, uno del Departamento de Química Analítica, con experiencia docente de tres cursos académicos, y otro del Departamento de Ingeniería Química, en su primer año con dedicación docente como becaria predoctoral y una profesora experta, del área de Química Física.

La experiencia se lleva a cabo a lo largo del primer semestre del curso 2013/2014. En el caso de la profesora experta y uno de los noveles, las grabaciones se realizaron en clases teóricas de las asignaturas de “Química Física” (del Grado de Química) y “Análisis por cromatografía y técnicas afines” (de la Licenciatura de Química), respectivamente. Para el otro profesor novel, los vídeos se realizaron en clases prácticas de la asignatura “Experimentación en Ingeniería Química I” (del Grado en Ingeniería Química).

Cronograma

La Tabla 1 recoge el cronograma exacto de la experiencia. Al fijar las fechas de las grabaciones y entrevistas de análisis, se tomó la precaución de dejar un intervalo de tiempo suficiente como para que cada profesor implicado tuviera tiempo de realizar el análisis y valoración del material recogido en la etapa de grabaciones. Así mismo, entre ambos ciclos de supervisión, también se dejó un tiempo prudencial, para que los profesores revisaran los aspectos a mejorar acordados en la primera reunión.

El tiempo total a lo largo del cual se llevó a cabo la experiencia fue aproximadamente de un mes y medio.

Estrategia de doble ciclo de supervisión

La estrategia que se sigue es un doble ciclo de supervisión, según

Tabla 1. Cronograma

	Fecha	Actividad
Primer ciclo	28/11/2013	1ª Grabación profesor novel 1
	29/11/2013	1ª Grabación profesor novel 2
	3/12/2013	1ª Grabación profesor experimentado
	5/12/2013	Entrevista de análisis. Primer ciclo
Segundo ciclo	12/12/2013	2ª Grabación profesor novel 1
	11/12/2013	2ª Grabación profesor novel 2
	15/1/2014	2ª Grabación profesor experimentado
	17/1/2014	Entrevista de análisis. Segundo ciclo

el diagrama de flujo planteado en la Figura 1. Al principio de la experiencia, se lleva a cabo el primer ciclo de supervisión, y con ello la primera ronda de grabaciones a los tres profesores, distribuyéndose a continuación todos los vídeos entre los tres. De manera individual, cada uno de los profesores realiza el visionado de sus grabaciones propias y las de sus compañeros. Se acuerda que cada uno de los profesores realice como mínimo dos visionados de los vídeos, un primer visionado sin sonido y posteriormente con sonido. Al realizar el primer visionado sin sonido, se puede realizar un análisis más exhaustivo y una mejor valoración de los aspectos relacionados con la comunicación no verbal.¹⁰ El segundo visionado, en el cual se unen imagen y sonido, permite centrarse en la valoración del resto de aspectos objeto de estudio, relacionados con la comunicación verbal, concordancia entre comunicación no verbal y verbal, así como relaciones interpersonales y metodología. En los casos en los que fue necesario se realizó un tercer visionado. El siguiente paso, que corresponde con la cuarta etapa del ciclo de mejora (Figura 1) consiste en una reunión concertada entre los profesores implicados, con el objetivo de analizar los aspectos más importantes relacionados con la docencia impartida por cada profesor, haciendo especial hincapié en los puntos a mejorar. En la entrevista de análisis se revisan en conjunto los tests de observación para cada docente, pasando por todos los aspectos valorados en el mismo, y terminando con un “*brain-storming*” donde se proponen sugerencias para reforzar los puntos débiles detectados. Seguidamente, se programa un segundo ciclo de supervisión, con estructura idéntica al primero, si bien el segundo visionado de las grabaciones así como la segunda entrevista de análisis, se implementan haciendo especial incidencia en los aspectos a mejorar, detectados en el primer ciclo.

Valoración y análisis de las grabaciones. Test de observación.

Para llevar a cabo el análisis sistemático y valoración de los vídeos, así como para guiar y facilitar dicho proceso, se emplea un test de observación, concretamente aquel previamente propuesto por Cerezo González *et al.*, en 2010.¹² Dicho test de observación está dividido en las siguientes partes:

- Al principio del test se encuentra el lugar destinado a especificar el nombre del profesor, asignatura, titulación, curso, turno, grupo, fecha y número de clases observadas anteriormente, así como datos de la clase a observar, concretamente si se trata de una asignatura teórica o práctica, la duración de la clase, el tema que se está abordando, la posición que ocupa el tema dentro del temario, así como la posición (inicial, media o final) que ocupa la clase dentro del tema.
- A continuación se encuentra la relación de aspectos a valorar. Cada aspecto se valora con una puntuación utilizando una escala numérica del 1 al 5 (siendo 1 el menor grado de consecución y

5 el mayor), lo cual es de ayuda de cara a un posible análisis cuantitativo de los resultados de observación. Cada uno de los aspectos evaluados, aparte de dicho resultado numérico, incluye también un apartado de observaciones.

Los aspectos a valorar se encuentran divididos en cuatro bloques relacionados con:

- (i) comunicación no verbal. Este bloque lo componen ocho preguntas relacionadas con la postura corporal, gesticulación, expresión facial, contacto visual, dinamismo y presencia de movimientos repetitivos tipo “tics”;
 - (ii) comunicación verbal. En este bloque se desarrollan nueve preguntas acerca del volumen y tono de voz, riqueza de vocabulario, educación y entusiasmo al hablar, dicción, utilización de pausas, cortes e inflexiones en la voz, presencia de muletillas, así como concordancia entre comunicación no verbal y verbal;
 - (iii) relaciones interpersonales. Este bloque está compuesto por once apartados donde se evalúan aspectos como la naturalidad, confianza y seguridad que el docente transmite, utilización adecuada del sentido del humor, atención a la totalidad, corrección en el trato hacia los alumnos. Este apartado incluye aspectos que puede que no sean evaluables en una clase en concreto como son la capacidad de resolución de posibles situaciones problemáticas, si reprende de manera justa y objetiva o la paciencia y capacidad de escuchar. Cabe destacar como aspecto clave de este bloque la capacidad del docente de motivar a los alumnos a la participación activa; y
 - (iv) metodología. Este bloque es el más extenso y está compuesto por un total de dieciocho aspectos a analizar. Algunos ejemplos de dichos aspectos son la utilización de distintas técnicas de enseñanza para lograr la motivación del alumnado, la capacidad de improvisación, de dar retroalimentación y de reforzar positivamente a los alumnos. Se valora también la utilización de pizarra y otros medios en calidad y cantidad adecuadas para hacer la clase atractiva, así como la organización del tiempo y la concordancia entre el ritmo de la exposición y la dificultad del tema y posibilidades del auditorio. Se analiza también en este bloque el interés que el docente muestra hacia la resolución de dudas, así como la comprensión hacia las ideas de los demás.
- En último lugar se sitúa un corolario a rellenar con los aspectos más destacados, tanto positivos como aspectos a mejorar (mínimo uno), de cada sesión visualizada, en base tanto a la grabación, como a la percepción durante la asistencia “*in vivo*” a la sesión. Los tres profesores participantes en la experiencia llegan al acuerdo de no señalar en este corolario un número muy elevado de puntos a mejorar con objeto de poderse centrar en los más destacados e intentar mejorarlos.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Destacar que aunque la profesora experimentada había participado en más experiencias de grabación, ninguno de los profesores noveles había sido grabado dando clase, por ello mismo, estos dos últimos mostraron en principio pudor a ser grabados, el cual rápidamente desapareció, hasta el punto de terminar valorando muy positivamente la experiencia.

Las grabaciones juegan un papel muy importante a la hora de confirmar las creencias que los profesores tienen sobre sí mismos, es decir su autoconcepto profesional.⁸ Así, por ejemplo, no es raro el impacto que supuso a los profesores noveles su propio tono de voz al escucharse a sí mismos por primera vez dando clases. No obstante,

tanto los profesores noveles, como la profesora experimentada, valoran muy positivamente la oportunidad de poder enfrentarse a su propia imagen dando clase. Los tres profesores participantes coincidieron en el hecho de que las percepciones que se tienen al dar la clase son muy distintas vistas desde fuera.

Como se ha especificado en el apartado de metodología, el test de observación empleado dispone de apartados en los que otorgar una puntuación numérica del 1 al 5 para los atributos valorados, organizados por bloques, así como, los correspondientes apartados para hacer las observaciones a cada uno de dichos atributos, y una parte final de corolario. En base a esto, organizamos la discusión de los resultados guiándonos por esa misma estructura; en primer lugar, nos detendremos en los resultados numéricos y a continuación, puntualizaremos las ideas y conclusiones más importantes de las entrevistas de análisis.

Refiriéndonos a las puntuaciones numéricas reflejadas en los test de observación, apuntar que las puntuaciones no fueron nunca inferiores al 3, sobre un máximo de 5. En este sentido, es interesante destacar la buena concordancia entre las puntuaciones numéricas otorgadas por los tres profesores.

Atendiendo a los resultados numéricos, merece la pena pararse en las valoraciones de autoobservación de los noveles, en comparación con sus valoraciones recíprocas. Al fijarnos en el valor medio de todo el conjunto de valoraciones de autoobservación y observación recíproca, se observa cómo las primeras se sitúan por debajo de las segundas. En concreto, la media de las puntuaciones en la autoobservación son 4.3 y 4.6 para los profesores noveles 1 y 2, respectivamente, mientras que los valores correspondientes a observación recíproca entre noveles son 4.8 en ambos casos. Se observa igualmente un aumento en los valores medios del análisis para el segundo ciclo, tanto en autoobservación como observación recíproca, manteniéndose de nuevo la tendencia a la baja de los valores de la autoobservación. La media de las valoraciones de autoobservación son en el segundo ciclo de 4.5 y 4.7 para noveles 1 y 2, respectivamente y 4.8 y 4.9 en las observaciones de 1 a 2 y 2 a 1, respectivamente. Lo que inmediatamente se infiere de estos resultados es, en primer lugar, que los profesores noveles son más severos en su valoración propia que en la valoración de otro semejante y, en segundo lugar, que se demuestra la eficacia de la estrategia del doble ciclo de mejora, lo cual se refleja en el aumento de la valoración numérica.

Las medias y desviaciones estándar de las puntuaciones por bloques de aspectos, tanto para la autoobservación como para la observación entre profesores noveles, se resumen en las Tablas 2 y 3, respectivamente. En la tabla de autoobservación se aprecia cómo en el bloque de metodología recaen puntuaciones ligeramente superiores. En el caso de las autoobservaciones (Tabla 2), se produce un aumento de las medias del primer al segundo ciclo en todos los bloques de atributos valorados, lo que demuestra la efectividad del doble ciclo de mejora en el autoconcepto profesional de profesores noveles, a nivel de comunicación verbal y no verbal, relaciones interpersonales y metodología. Este aumento del primer al segundo ciclo no es tan notable en el caso de la observación recíproca entre noveles (Tabla 3), debido a que las valoraciones en el primer ciclo, en este caso, ya son bastante elevadas.

El visionado conjunto de los vídeos favoreció la detección de aspectos que debían ser mejorados, de los cuales ninguno de los tres profesores era consciente hasta después de ver las grabaciones. La mayoría de estos aspectos se englobaban en el ámbito tanto de la comunicación verbal como no verbal. Consideramos de gran importancia enumerar una serie de aspectos detectados, de los cuales los profesores, por lo general, no eran conscientes durante las clases y que pretendemos sirvan también de base para la reflexión de otros docentes:

- Velocidad excesiva al hablar durante ciertos momentos de la exposición

Tabla 2. Resultados de la autoobservación de profesores noveles

		Comunicación no verbal	Comunicación verbal	Relaciones interpersonales	Metodología
Novel 1	Ciclo 1	4.1 (0.9)*	4.0 (0.5)	4.3 (0.5)	4.7 (0.5)
	Ciclo 2	4.3 (1.0)	4.3 (0.7)	4.4 (0.5)	4.7 (0.5)
Novel 2	Ciclo 1	4.5 (0.5)	4.3 (0.5)	4.8 (0.4)	4.6 (0.5)
	Ciclo 2	4.8 (0.5)	4.8 (0.4)	4.7 (0.5)	4.8 (0.4)

*Valor medio y desviación estándar entre paréntesis de un total de 8, 9, 11 y 18 atributos valorados en los apartados de comunicación no verbal, verbal, relaciones interpersonales y metodología, respectivamente.

Tabla 3. Resultados de la observación entre profesores noveles

		Comunicación no verbal	Comunicación verbal	Relaciones interpersonales	Metodología
Novel 1 a novel 2	Ciclo 1	4.9 (0.4)*	4.7 (0.5)	5.0 (0.1)	4.8 (0.4)
	Ciclo 2	4.9 (0.4)	4.6 (0.5)	5.0 (0.1)	4.9 (0.3)
Novel 2 a novel 1	Ciclo 1	4.7 (0.5)	4.8 (0.4)	4.9 (0.4)	4.9 (0.3)
	Ciclo 2	4.8 (0.5)	4.7 (0.5)	5.0 (0.1)	5.0 (0.1)

*Valor medio y desviación estándar entre paréntesis de un total de 8, 9, 11 y 18 atributos valorados en los apartados de comunicación no verbal, verbal, relaciones interpersonales y metodología, respectivamente.

- Expresiones faciales exageradas que no invitan a la participación de los alumnos
- Dirección de la mirada por parte del profesor mayoritariamente hacia un lado de la clase, lo que favorece que una parte del alumnado desvíe la atención y deje de seguir la clase.
- Disminución del volumen de voz al final de algunas frases, lo que hace que no se oiga(n) la(s) última(s) palabra(s) lo que provoca que el sentido de algunas frases se pierda por completo.
- Hecho de no borrar la pizarra de la anterior clase, favoreciendo la distracción de los alumnos
- Recostarse sobre la pizarra de manera inconsciente
- No esperar el suficiente tiempo al lanzar una pregunta a la clase y terminar contestándola el propio profesor.

De igual manera que se observa en la evolución de las valoraciones numéricas, se comprueba también de manera cualitativa que durante el segundo ciclo de mejora, los principales puntos débiles identificados para cada profesor en el primer ciclo, fueron prácticamente erradicados o cuanto menos, que el refuerzo había sido positivo.

De todos los aspectos evaluados, son aquellos relacionados con las habilidades relativas a la comunicación, tanto verbal, como no verbal, los que más se benefician del uso de las grabaciones, como puede desprenderse de la lista de ítems anteriormente enumerados.

Otro punto muy favorable de las grabaciones, y que no puede ser pasado por alto, es que pueden ser un elemento clave en el aumento de la motivación y la autoestima del docente, pues aparte de reconocer los fallos, también se puede reparar en los aspectos positivos. Así, en las sesiones de análisis de las grabaciones también se destacaron aspectos positivos observados durante las clases y en los videos, algunos de los cuales se enumeran a continuación:

- Dinamismo al desplazarse el profesor por la clase en sus explicaciones y no quedar estático en la tarima.
- Correcta utilización del sentido del humor en su justa medida, lo que contribuye a crear un ambiente distendido.
- Motivar la participación activa de los alumnos a través de preguntas.
- Reforzar positivamente al alumnado.
- Sintetizar al principio de la clase lo explicado anteriormente para poner al alumnado en situación.
- Mezclar en una misma clase distintas técnicas de enseñanza: clase magistral, problemas, casos reales.
- Alternar entre los distintos medios de que se disponen y no en-

corsetarse a uno: pizarra, *power point*, etc.

- Dirigirse a los alumnos por su nombre.
- Ser capaz de captar la atención de los alumnos en un ambiente ruidoso de laboratorio.

Como principales fortalezas de la experiencia, merece la pena destacar la reflexión que esta actividad ha supuesto de la labor docente realizada tanto por profesores noveles como experto, las ventajas de ser un grupo reducido, de tres personas, lo que ha favorecido unas excelentes relaciones interpersonales, así como el elevado grado de dedicación y motivación tanto del profesorado novel como experto. Queda demostrado, igualmente, que esta práctica favorece el espíritu crítico y el intercambio de experiencias. Además, como profesorado novel queremos destacar también que nuestra capacidad para tomar iniciativas en formación y desarrollo docente se ha visto incrementada gracias a la participación en el proyecto, dado que se han puesto de manifiesto los aspectos que hemos de mejorar y, a la vez, se nos han proporcionado herramientas, alternativas y posibles actividades formativas para reforzarlos.

Como incidencias, solamente citar problemas técnicos aislados, que en gran medida han sido solucionados con la ayuda de cámaras de vídeo de teléfonos de última generación. Así como la timidez inicial ante la idea de ser grabados de los profesores noveles, problema que pronto desapareció, hasta el punto de que transcurridos los primeros minutos de grabación el profesor "se olvidaba" de que le estaban grabando.

Por otro lado, cabe destacar también que la relación entre el tiempo total empleado en la experiencia frente a los resultados obtenidos es muy satisfactoria, ya que se obtiene una información de aspectos que no serían fácilmente observables sin realizarlo de esta forma objetiva.

Finalmente, hay que señalar que a lo largo de todo el ciclo de mejora, es un hecho que se dota a los profesores noveles de una serie de competencias muy útiles para el desarrollo de la profesión docente, tales como habilidades de comunicación, mejora de la expresión oral y corporal y adquisición de estrategias para la resolución de conflictos.

CONCLUSIONES

La primera conclusión que debemos enunciar es que la autoobservación de grabaciones fomenta la toma de conciencia de la propia actuación docente. Asimismo, queda demostrada la utilidad de la estrategia aquí presentada de cara a promover la práctica reflexiva y

la autonomía de docentes noveles. Cabe destacar también el carácter innovador y enriquecedor de la experiencia tanto para profesorado novel como experimentado. Uno de los principales logros de esta experiencia de mentorización, en general, ha sido el apoyo que el profesorado novel recibe por parte del experimentado en las dudas e inseguridades que envuelven la actividad docente, especialmente en los primeros momentos del ejercicio profesional. Los resultados de este estudio demuestran la aplicabilidad de la supervisión clínica para la mejora de la práctica docente, especialmente de profesores noveles, bajo la supervisión y asesoramiento de un profesor mentor. Una posible continuación del trabajo aquí presentado es la inclusión de un mayor número de profesores en una experiencia similar, lo que permitiría llevar a cabo un análisis profundo de los resultados no sólo cualitativos, sino cuantitativos.

REFERENCIAS

1. Marcelo, C.; El profesorado principiante. Inserción a la docencia. Octaedro: Barcelona, 2008.
2. Benedito, V.; La formación del profesorado universitario. Documentos MEC. Madrid, 1992.
3. Moreno, S.; Bajo, M. T.; Moya, M.; Maldonado, A.; Tudela, P.; *Las competencias en el nuevo paradigma educativo para Europa*. Vicerrectorado de Planificación, Calidad y Evaluación Docente de la Universidad de Granada: Granada, 2007.
4. Sánchez Moreno, M.; Mayor Ruíz, C.; *Revista de Educación* **2006**, 339, 923.
5. Sánchez Moreno, M.; *Revista de currículum y formación del profesorado* **2008**, 12, 1.
6. Frederiksen J. R.; Sipusic M.; Sherin M.; Wolfe E. W.; *Educational Assessment* **1998**, 5, 225.
7. Baecher, L.; Kung, S. C.; Jewkes, A. M.; Rosalia, C.; *Teaching and Teacher Education* **2013**, 36, 189.
8. Hermida, A.; *Revista Nebrija de Lingüística Aplicada* **2013**, 13, 1.
9. Bernier J. L.; Castillo P.A.; Arenas M.G.; Rojas I.; *Enseñanza y Aprendizaje de Ingeniería de Computadores* **2012**, 2, 39.
10. Viseras Alarcón, E.; García Fernández, P.; Guadix Escobar, E. M.; Ruíz Padillo, D. P.; *Herramientas para el desarrollo y seguimiento del proceso de mentorización. Jornadas Andaluzas de Formación Inicial del Profesorado Universitario. El papel de los Mentores*. Universidad de Granada, 2010.
11. <http://calidad.ugr.es/iniciacion6/index>, visitada en noviembre 2014.
12. Cerezo González, M. P.; Bosque Sendra, J. M.; del Olmo Iruela, M.; Plaza del Pino, I. M.; *Propuesta de un instrumento para la observación de la competencia docente del profesorado universitario*, 3rd International Congress on Higher Education in Pharmaceutical Sciences, Granada, Spain, 2010.