



MEMORIA DE COMPROMISOS Y RESULTADOS

Actuaciones Avaladas para la Mejora Docente / Mejora Docente Consolidada

2023/2024

Identificación del proyecto	
Código	sol-202300255518-tra
Título	Primeros pasos para la tutela del profesorado novel en la Facultad de Ciencias de la Educación: Detección de necesidades y acciones de acogida
Responsable	Esperanza Vergara Moragues

1. Describa los resultados obtenidos a la luz de los objetivos y compromisos que adquirió en la solicitud de su proyecto. Copie en las dos primeras filas de cada tabla el título del objetivo y la descripción que incluyó en el apartado 2 de dicha solicitud e incluya tantas tablas como objetivos contempló.

Objetivo nº 1	Análisis de las necesidades del profesorado de nueva incorporación
Actividades previstas	Desarrollo de 2 grupos de discusión: 1) serán participantes profesorado Ayudante Doctores y/o Contratadas/os Doctoras/os que se haya incorporado de nuevas en la Facultad en los últimos dos cursos; 2) se invitará a participar al profesorado sustituto interino o asociado que se haya incorporado en los tres últimos cursos. A partir del análisis de resultados de esos grupos se elaborará un instrumento de recogida de información que se enviará al resto de profesorado incorporado en los últimos cursos para completar la detección de necesidades.
Actividades realizadas y resultados obtenidos:	Tal como se describe en el anexo 1, calendario de actividades realizadas, se realizaron diferentes actividades para dar respuestas a estos objetivos. A lo largo de todo el proyecto hubo una constante coordinación entre los participantes del proyecto para poder planificar las tareas relacionadas con este objetivo y actividades grupales para la promoción y consecución del proyecto (ver anexo 2). Se creó en primer lugar, un correo electrónico (novel_pro@uca.es) para promover toda la comunicación relacionada con el proyecto y la continuidad del mismo. Posteriormente, en coordinación con el Decanato se contactó con los diferentes Departamentos para dar a conocer el proyecto y detectar al profesorado novel de la Facultad y evaluar sus necesidades. Se creó un cuestionario de google form para poder detectar al profesorado novel: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe8SVtjaUAfmLTFgBTAo-1C0x29mnd20s_h_vdWaP8ICx4MVw/viewform). Posteriormente, al comienzo de cada semestre se organizaron y desarrollaron dos focus group con un guion estipulado (ver anexo 3). De manera paralela, se intentaron detectar casamientos naturales de acompañamiento a profesorado. Se

	detectaron algunos y se evaluaron las necesidades encontradas. Finalmente, y tras el análisis cualitativo de las necesidades encontradas se creó y envió un cuestionario de necesidades al profesorado novel de cara a cuantificar las mismas y tenerlas en cuenta en el diseño y planificación del plan de acogida en futuros cursos (ver anexo 4). A lo largo de la consecución de las actividades propuestas para dar respuesta a este objetivo se estuvo trabajando en colaboración con las participantes externas del proyecto de la Universidad Complutense de Madrid.
--	--

Objetivo n° 2	Creación de una red de docentes mentores
Actividades previstas:	Se invitará al profesorado de más de 3 años de experiencia en la Facultad a ser participe de una red de profesorado mentor para ayudar y responder a las diferentes necesidades de los docentes noveles.
Actividades realizadas y resultados obtenidos:	Tal como se describe en el anexo 1, calendario de actividades realizadas, se realizaron diferentes actividades para dar respuestas a estos objetivos. En coordinación con los diferentes Departamentos se dio a conocer, y se le invitó a participar en la red de mentoría al profesorado que llevara más de 3 años en la Facultad, a través de un email informativo. Se creó un cuestionario de google form para poder detectar a los interesados en formar parte de la misma (https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScxg1Q6ERSFzJmGi0DrySsMkR1dYWs9ZUsGfNle7ukS6qVTyA/viewform) . Se captó a 18 docentes mentores a través del cuestionario y, posteriormente, se incorporaron 2 nuevas personas interesadas. Se incorporaron docentes mentores de la mayoría de Departamentos de la Facultad (6 áreas de conocimiento diferentes). Una vez creada la red de docentes mentores se organizó una reunión explicativa y de bienvenida al proyecto describiendo los objetivos principales que se marca con la creación de la red (ver anexo 5). Asimismo, a lo largo de todo el proyecto ha habido coordinación con ellos resolviendo cualquier duda que tuvieran, promoviendo su participación en el proyecto, si así lo querían, y emplazándole al curso siguiente su participación activa en el plan de acogida en el curso próximo. A lo largo de la consecución de las actividades propuestas para dar respuesta a este objetivo se estuvo trabajando en colaboración con las participantes externas del proyecto de la Universidad Complutense de Madrid.

Objetivo n° 3	Potencialización del bienestar docente a partir del desarrollo de las competencias emocionales
Actividades previstas:	Se desarrollará a lo largo del curso una sesión de bienvenida con el profesorado mentor donde se le explicará las cuestiones básicas de funcionamiento de la

	<p>Facultad, se le informará de cursos de formación para el profesorado novel en nuestra Universidad, como el de “Iniciación a la labor docente en la UCA”(donde participa una de las colaboradoras del presente proyecto), se les dará espacio para poder preguntar todo lo que necesiten saber, así como, se le explicará los objetivos del proyecto para el apoyo a la incorporación del profesorado novel en la Facultad. Se desarrollará una o varias sesiones, bajo el título de “El desarrollo de competencias emocionales en el ámbito educativo. El docente como líder emocional”, a partir de la cual se trabajarán competencias emocionales relacionadas con la vinculación con la organización, el compromiso con la misma y el desarrollo del autocuidado y bienestar dentro de nuestra labor docente.</p>
<p>Actividades realizadas y resultados obtenidos:</p>	<p>Tal como se describe en el anexo 1, calendario de actividades realizadas, se realizaron diferentes actividades para dar respuestas a estos objetivos. A lo largo de todo el proyecto y la organización de las distintas actividades desarrolladas se analizó y evaluó cualitativamente las necesidades del bienestar docente del profesorado novel y mentor. Asimismo, se realizó una sesión de bienvenida (ver objetivo 2 anterior) de la creación de la red de mentoría, así como, se iba informando de todo lo conveniente sobre actividades de formación en la Facultad y la Universidad al profesorado novel. Finalmente, se desarrolló el taller de “El desarrollo de competencias emocionales en el ámbito educativo: el docente como líder emocional” celebradas en 7 de marzo de 2024 donde estuvieron inscritos 15 profesores noveles y mentores. Se creó un cuestionario para poder detectar a los interesados en formar parte de la misma (https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeZI6G4RQahkBltHwD1UX-PDFSlwNH9cadYACMhYLADxpsg_A/closedform) Tras este taller se promovieron distintas actividades paralelas como la organización de un taller de Competencias Emocionales para el alumnado de la Facultad o la promoción de un nuevo proyecto de Actuaciones Avaladas para la Mejora Docente que se ha solicitado en la convocatoria 2024/2025 “UCA-Emociona: Detección de necesidades y formación en competencias socioemocionales en el ámbito universitario”.</p>

Objetivo nº 4	Diseño de un plan de acogida al profesorado novel
Actividades previstas:	<p>Con la información analizada de la fase de detección de necesidades se realizará un diseño de acciones de acogida a corto, medio y largo plazo. Asimismo, se considera la organización de Jornada de Acogida del Profesorado novel al principio de curso, formación en accesibilidad y diseño de materiales, transmisión de la cultura organizacional y emocional de la institución, formación del uso de biblioteca y campus virtual, reuniones con coordinadores de grados/máster, reuniones con grupos de investigación de la Facultad o el desarrollo de píldoras informativas grabadas sobre los recursos y servicios de la Facultad.</p>

<p>Actividades realizadas y resultados obtenidos:</p>	<p>Tal como se describe en el anexo 1, calendario de actividades realizadas, se realizaron diferentes actividades para dar respuestas a estos objetivos. Se tuvieron en cuenta toda la información recogida durante la evaluación de las necesidades detectadas por el profesorado novel, en coordinación con todo el equipo de participantes del proyecto se realizaron propuesta sobre la planificación de un plan de acogida del profesorado novel en el curso próximo. Así como la posibilidad de desarrollar y diseñar una Guía de bienvenida para este profesorado. Asimismo, y en coordinación con el Decanato, para dar continuidad a este objetivo se ha desarrollado la promoción de un nuevo proyecto de Actuaciones Avaladas para la Mejora Docente que se ha solicitado en la convocatoria 2024/2025 “NovelPro II. Primeros pasos para la tutela del profesorado novel en la Facultad de Ciencias de la Educación: Acciones de acogida”.</p>
---	---

2. Describa las medidas de difusión a las que se comprometió en la solicitud y las que ha llevado a cabo¹.

Descripción de las medidas comprometidas
<p>Se establecerá la organización de unas Jornadas en la Facultad de CCE de la UCA sobre la importancia de los planes de acogida al profesorado novel en las Facultades. El objetivo principal de las Jornada será promover las iniciativas a favor de realizar una acogida al profesorado novel, así como, la potenciación de sinergias para la creación de la red del profesorado mentor. Durante las jornadas se expondrán los resultados de la detección de necesidades del profesorado novel de la Facultad, así como, se compartirán las experiencias de otros planes de acogida en otras universidades españolas. La fecha de impartición aproximada será a principio de junio de 2024 y, se intentará que sea retrasmiteda sincrónicamente en abierto. La población objeto será el profesorado de la Facultad de Educación. Sin embargo, se informará a todos los departamentos y áreas de conocimiento no sólo de la Facultad de Educación sino de la Universidad. Asimismo, a la coordinación de Grado/Máster y responsables de grupos de investigación para fomentar la aparición y colaboración de sinergias y transferencia del proyecto a otras Facultades. Finalmente, se crearán productos audiovisuales de píldoras informativas en abierto sobre el funcionamiento de la Facultad para que pueda ser revisado por el nuevo profesorado.</p>
Descripción de las medidas que se han llevado a cabo
<p>Se organizaron las primeras I Jornadas de NovelPro donde 146 personas de la Facultad participaron a lo largo de la mañana. Ver anexo 2 para más información sobre las Jornadas y sus participantes. Se informó y comunicó a toda la comunidad educativa de la Facultad a través de</p>

¹ Si en la solicitud no indicó ningún compromiso de difusión resultados este criterio no se tendrá en cuenta en la evaluación

cartelería que se colgó en lugares estratégicamente visibles del recinto y, además se informó tanto a la red de mentoría como a todo el profesorado novel sobre la misma. La programación e información de las Jornadas fueron:

I Jornadas NovelPro

Importancia de la acogida de profesionales noveles en contextos de enseñanza-aprendizaje

Fecha: 21 de mayo de 2024

Lugar: Salón Alicia Plaza, Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad de Cádiz

8.30h. a 8.45h. Presentación de las Jornadas. Dra. Noemí Serrano Díaz, Decana de la Facultad de Ciencias de la Educación, y Dra. Esperanza Vergara Moragues, responsable del proyecto de NovelPro de Actuaciones Avaladas para la Mejora Docente, Universidad de Cádiz (UCA).

8.45h-9.45h Ponencia 1. El fomento de las competencias emocionales en el profesorado. Prof^a Sofía Espinar Aguilar, directora El Las Dunas y experta en Educación Emocional y Bienestar de las Organizaciones.

9.45h-10h Descanso

10.00 h. a 11.00h. Ponencia 2. La tutorización entre iguales en el contexto universitario. Dr. Carlos Mera Castillo, Vicedecano de Práctica de la Facultad de Ciencias de la Educación y colaborador del Servicio de Atención Psicológica y Psicopedagógica (SAP), Universidad de Cádiz (UCA).

11.00h-11.30h Descanso

11.30h-12.30h Ponencia 3. El papel del Servicio de Orientación Universitaria para la atención de las necesidades de la comunidad universitaria. Dra. Patricia Villamor Manero y Dra. Elvira Carpintero Molina, Directora y colaboradora del Servicio de Orientación Universitaria (SOU) y promotoras del Proyecto de Innovación y Calidad Docente "Primeros pasos docentes en la Facultad de Educación", Universidad Complutense de Madrid (UCM)

12.30h-12.40h Descanso

12:40h a 13:40h Ponencia 4. Experiencia previa de la puesta en marcha de un plan de acogida del profesorado novel: a propósito de un caso. Dra Chantal Biencinto López, colaboradora del Servicio de Orientación Universitaria (SOU) y promotora del Proyecto de Innovación y Calidad Docente "Primeros pasos docentes en la Facultad de Educación" Universidad Complutense de Madrid (UCM)

13:40h -14.00h. Finalización y conclusiones de las I Jornadas NovelPro

La Jornada potenció la sinergia entre alumnado y profesorado, mentor y novel, y se trataron todos los aspectos relacionados con los objetivos del proyecto de Actuaciones Avaladas para la Mejora Docente. La evaluación y percepción cualitativa por parte de las personas participantes fue excelente. Con respecto a los productos audiovisuales no fueron posible desarrollarlo por cuestiones de tiempo, si bien, están dentro de los productos futuros de cara a la continuación del Proyecto NovelPro. En su versión NovelPro II solicitado en el próximo curso. Asimismo, se organizaron otras actividades de difusión y promoción del proyecto entre la comunidad educativa (ver anexo 2).

ANEXOS

Anexo 1. Calendario de actividades realizadas

Tareas	Meses											
	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	
Objetivo 1: Análisis de necesidades del profesorado de nueva incorporación												
Reuniones y coordinación con las personas participantes de proyecto para consecución de los objetivos del proyecto	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Creación y gestión de email de contacto para la comunicación y coordinación del proyecto	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Coordinación con los Departamentos de la Facultad de Ciencias de la Educación para la captación de profesora novel	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Coordinación con el Decanato para promoción y coordinación del proyecto	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Desarrollo de cuestionario captación profesorado novel	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Envío de emails informativo y de captación del profesorado novel detectado	x	x					x	x				
Detección del profesorado novel	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Coordinación con el profesorado novel detectado		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Análisis y evaluación de los casamientos naturales detectados entre el profesorado novel y mentores espontáneos	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Organización del I Focus group para detección de necesidades		x										
Desarrollo del I Focus group para detección de necesidades			x									
Análisis del I Focus group para detección de necesidades				x								
Organización del II Focus group para detección de necesidades								x				
Desarrollo del II Focus group para detección de necesidades									x			
Análisis del II Focus group para detección de necesidades										x		
Creación y envío de cuestionario captación de necesidades para el profesorado novel							x	x	x	x	x	

Objetivo 2: Creación de una red de docentes mentores											
Coordinación con los Departamentos de la Facultad para la promoción e invitación al profesorado de participación como profesorado mentor	x	x									
Desarrollo de cuestionario captación profesorado mentor	x	x									
Captación y creación de la red de mentoría		x	x	x							
Organización, desarrollo y conclusiones de reunión grupal explicativa del proyecto y objetivos de la red de mentoría		x	x	x							
Coordinación con el profesorado de la red de mentoría		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Objetivo 3: Potencialización del bienestar docente a partir del desarrollo de competencias emocionales											
Análisis y detección de las necesidades del bienestar docente del profesorado novel y mentor		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Sesión de bienvenida del profesorado mentor			x								
Organización, desarrollo y conclusiones de taller “El desarrollo de competencias emocionales en el ámbito educativo: el docente como líder emocional” para el profesorado mentor y novel					x	x	x	x			
Organización, desarrollo y conclusiones de las I Jornadas Tutorización NovelPro “Importancia de la acogida de profesionales noveles en contextos de enseñanza-aprendizaje” para el profesorado mentor y novel								x	x	x	x
Promoción del bienestar docente y continuación del proyecto en futuros proyectos de actuaciones avaladas									x	x	x
Objetivo 4: Diseño de plan de acogida al profesorado novel											
Conclusiones de las necesidades detectadas por el profesorado novel a tener en cuenta en el plan de acogida del profesorado novel							x	x	x	x	x
Planificación y propuesta de diseño del plan de acogida del profesorado novel								x	x	x	x
Análisis y discusión sobre la necesidad y organización de una Guía y/o espacio en el Campus Virtual de coordinación para el profesorado novel								x	x	x	x

Anexo 2. Actividades realizadas y número de participantes

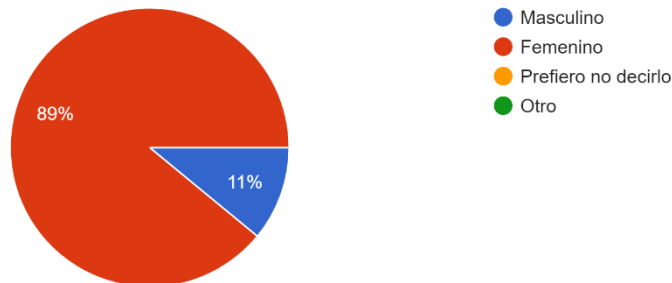
Las actividades organizadas durante el desarrollo del proyecto a lo largo del curso 2023-2024 se ha querido, además de trabajar con el profesorado novel y mentor, realizar sinergias con el alumnado de la Facultad y el Servicio de Atención Psicológica y Psicopedagógica (SAP) de la Universidad en coordinación con el Decanato y los diferentes Departamentos. En los **2 Focus group organizados con el profesorado novel**, celebrados en noviembre de 2023 y abril de 2024, participaron presencialmente 17 profesores. La **reunión** de bienvenida y explicación de los objetivos **de la red de mentoría formada** por 20 docentes, organizada en noviembre de 2023, participaron presencialmente 10 docentes. En el **taller** de “El desarrollo de competencias emocionales en el ámbito educativo: el docente como líder emocional” celebradas en 7 de marzo de 2024 estuvieron inscritos 15 profesores noveles y mentores. Asimismo, se mantuvo comunicación a lo largo del proyecto con el Decanato y los diferentes Departamentos de la Facultad. Finalmente, en las primeras **Jornadas de NovelPro** han registrado una participación diversa y enriquecedora. A continuación, tras el cotejo de 146 participantes, se presenta un análisis detallado de los datos de inscripción.

Distribución por Género.

La mayoría de los inscritos son mujeres, representando un 89% del total, mientras que los hombres constituyen el 11%. Esto indica un predominio femenino en la participación.

Género

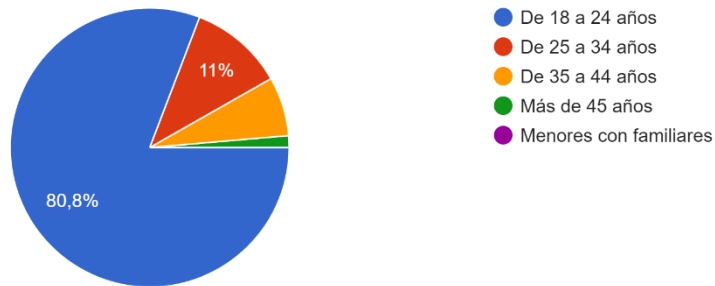
146 respuestas



Distribución por Edad.

Los participantes se concentran principalmente en el rango de edad de 18 a 24 años, que representan el 80.8% del total de inscritos. El 11% tiene entre 25 y 34 años, el 6.8% se encuentra en el rango de 35 a 44 años, y solo el 1.4% son mayores de 45 años.

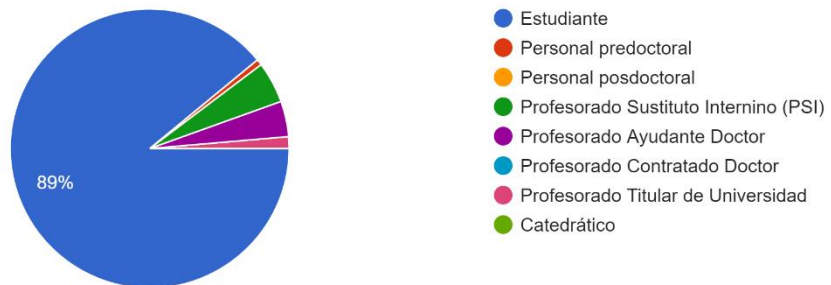
Edad
146 respuestas



Distribución por Ocupación.

La mayoría de los asistentes son estudiantes, con un 89% del total. Entre las otras ocupaciones destacan el Profesorado Sustituto Interino, que constituye el 4.8%, y el Profesorado Ayudante Doctor, con un 4.1%. Otras ocupaciones representan el 2.1%.

Ocupación
146 respuestas

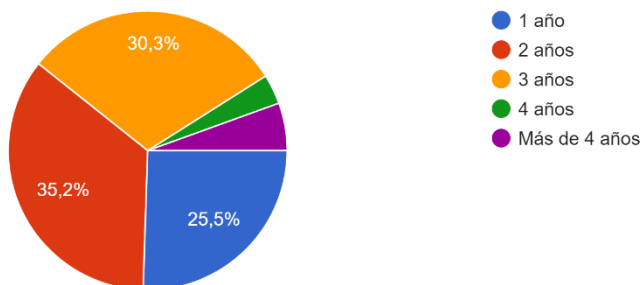


Distribución por Años en la Universidad.

En cuanto a los años en la universidad, el grupo mayoritario lleva 2 años, con un 35.2% del total de inscritos. Le siguen aquellos con 3 años, representando el 30.3%. Los que llevan 1 año en la universidad constituyen el 25.5%, y los que llevan 4 años o más suman un 8.9%, desglosados en un 3.4% para 4 años y un 5.5% para más de 4 años.

¿Cuántos años llevas en la Facultad?

145 respuestas



Distribución por Grado, Máster o donde se imparte docencia.

La mayoría de los participantes están cursando el Grado en Educación Infantil, con un 71.9% de los inscritos. El Grado en Educación Primaria sigue con un 24%. Otros grados tienen menor representación: el Grado en Psicología cuenta con un 2.1%, el Grado en Actividad Física y el Deporte con un 0.7%, y otros grados o másteres suman un 1.4%.

Selecciona el Grado o Máster que estás cursando o dónde impartes docencia:

146 respuestas



Análisis General

- **Predominio Femenino:** La significativa mayoría femenina (89%) entre los inscritos podría reflejar la demografía de los programas educativos o el interés particular de las mujeres en los temas abordados en las jornadas.
- **Participantes:** Con un 80.8% de participantes entre 18 y 24 años y un 89% siendo estudiantes, se observa una clara tendencia hacia la participación de jóvenes en formación.

- ***Diversidad en la Ocupación del Profesorado:*** Aunque los estudiantes predominan, la participación de profesores (4.8% de Profesorado Sustituto Interino y 4.1% de Profesorado Ayudante Doctor) destaca un interés académico y profesional en las jornadas.
- ***Años en la Universidad:*** La mayor concentración de participantes se encuentra en los primeros años de universidad (35.2% con 2 años y 30.3% con 3 años), indicando que los estudiantes se sienten más preparados para participar en estas jornadas tras haber adquirido una base académica sólida.
- ***Concentración en Grados Educativos:*** La mayoría de los inscritos provienen de los Grados en Educación Infantil (71.9%) y en Educación Primaria (24%), lo que subraya la alineación de las jornadas con los intereses de futuros educadores.



Anexo 3. Guion Focus Groups

GUIÓN GRUPO DE DISCUSIÓN PROFESORADO NOVEL

Proyecto “Primeros pasos para la tutela del profesorado novel en la Facultad de Ciencias de la Educación: Detección de necesidades y acciones de acogida
NOVIEMBRE 2023

Meta y objetivos

El objetivo principal del presente proyecto es diseñar un procedimiento de acogida e integración del profesorado novel que le acompañe en sus primeros pasos al incorporarse a la Facultad de Educación. Para ello se partirá de un análisis de necesidades que permita diseñar de forma realista las acciones a implementar. Fruto de este proyecto y de la colaboración de los distintos departamentos se establecerá una red de profesorado-mentor que tendrá como función principal la acogida y guía del profesorado que se incorpore en un futuro a dicha Facultad. Este profesorado-mentor será el encargado de proporcionar conocimiento, asesoramiento y apoyo, de modo que cualquier profesor o profesora pueda convertirse en un miembro de pleno derecho en la comunidad educativa (Johnson, 2007).

Líneas de actuación del proyecto

Con ello, el presente proyecto trata de abordar este acompañamiento trabajando desde cuatro líneas de acción:

1. Análisis de necesidades.
2. Creación de una red de docentes mentores.
3. Estímulo del bienestar docente (formación de competencia emocional y clima acogedor).
4. Diseño de un plan de acogida.

Guion: temas para la discusión.

Tema central: ACOGIDA PROFESORADO NOVEL

Fecha: 20 de noviembre a las 12:30h. (reservar laboratorio)

Preguntas a plantear en los grupos de discusión. Ideas previas:

- Preguntas abiertas y que proporcionen el máximo de información.
- Comenzar con preguntas generales e ir paulatinamente hacia preguntas más concretas.
- Se recomienda plantear la pregunta general correspondiente y dejar hablar a los/las participantes, respetando incluso los silencios.
- Sólo cuando se ve que el tema se ha agotado o el tiempo pasa sin que se haya tratado alguna cuestión de relevancia para el estudio, el dinamizador introducirá otra de las preguntas específicas. Estas preguntas están diseñadas para que el/la coordinador/a del grupo sepa qué información se espera que recoja e incida en ellas si el grupo no las aborda, no para que la sesión se transforme en una entrevista grupal. Si el tema sale por sí mismo no es necesario plantearlo. Debemos saber que el grupo posibilita que surjan otros temas que no se hayan previsto por el equipo investigador y que pueden ser de interés.
- Es conveniente que el/la coordinador/a controle los tiempos que dedicará a cada una de las cuestiones para que todas sean abordadas por igual.

- **Temas a tratar:**

1. Organigrama, órganos gestión, comisiones, títulos.
2. Gestión Departamental (aspectos básicos).
3. Normativa UCA (evaluación, convivencia, memorias títulos,...)
4. Campus virtual.
5. Comunicaciones (webmerlin, CAU, correo campus,...)
6. Plataformas (GOA-fichas, WIDI, Oficina virtual, Secretaría virtual, Sistema de Información, GADES, WebPersonal-Gestión Actas, SIRE).
7. Practicum y TFGs.
8. Formación continua profesorado (proyectos innovación, cursos innovación, cursos biblioteca).

- **Análisis de necesidades (preguntas)**

1. ¿Sabrías o conoces los órganos de gestión de la UCA? ¿o de la facultad? ¿Cómo se organiza y dónde buscar esta información?
2. ¿Cómo se gestiona el departamento al que perteneces? ¿Conoces los cargos y las personas que los ostentan?
3. ¿Conoces la normativa UCA? ¿Cuál concretamente? ¿dónde podemos consultarla?
4. ¿Sabes usar el campus virtual? ¿Si tienes algún problema sabrías cómo contactar con ellos? ¿Conoces los materiales y cursos disponibles para el profesorado?
5. ¿Qué medios utilizas para comunicarte con tus alumnos y compañeros? ¿Conocéis alguno más?
6. ¿Qué fichas de las asignaturas debemos rellenar? ¿Conoces los plazos y qué plataforma utilizar? ¿Cómo se gestiona una reserva de aula o espacio de la facultad? ¿Cuál es el procedimiento a seguir para poder recuperar una clase que no se ha impartido por motivos personales (autorizaciones, solicitud...)? ¿Cuándo se remite un alumno/a a evaluación global?
7. ¿Sabes cómo pedir una licencia? ¿Conoces los tipos de licencia que existen?
8. ¿Conoces las ayudas disponibles para innovación docente?
9. ¿Sabes cómo se organizan los practicum en los que estás implicado? ¿Conoces tus labores y funciones como tutor académico? ¿Conoces el reglamento de TFG y tus obligaciones como tutor de TFG?
10. ¿Conoces los cursos de innovación docente?
11. ¿Tienes alguna duda sobre algún aspecto que no se ha tratado anteriormente?

Rol del dinamizad@r, secretari@ y participantes

Existen tres roles:

- a) El/la dinamizador/a. Entre sus funciones:
 - Generar un clima de confianza y seguridad.
 - Garantizar el anonimato de lo que digan, estimularlos/as a hablar libremente.

- Ponerlos al tanto de la dinámica a seguir y fijar los tiempos previamente.
- Informarles que la sesión va a ser grabada con objeto de poder luego analizar la información pero que todo lo que se recoja allí sólo será utilizado para los fines del estudio.
- Iniciar la sesión presentando el tema a tratar y el procedimiento a seguir.
- Explicarles que él/ella como coordinador/a no intervendrá más que para aclarar alguna cosa que no haya entendido o para formular alguna cuestión nueva y que el diálogo debe hacerse entre los participantes, que pueden intervenir libremente, responder a sus compañeros, opinar sobre lo que dicen, etc. Que lo único que se les pide es que intenten mantener un orden para que todas sus opiniones puedan ser registradas.
- Debe centrarse sólo en dirigir el grupo de discusión, plantear las preguntas, ir enlazando los temas, facilitar la participación de todos...
- No debe dar nunca su opinión personal, ni dirigir las respuestas.
- Mantener una actitud de escucha activa y respetuosa hacia todos los participantes.
- Pedir la opinión de aquellos/as que no hayan participado.
- No permitir que nadie monopolice la conversación (hacerlo de forma que la persona no se sienta menospreciada, pero hacer ver que le interesan también otras opiniones).
- Como estrategias puede usar la reformulación (plantear lo que se está diciendo con otras palabras para asegurarse de que ha entendido bien lo que se dice o permitir que la persona se explique mejor), la síntesis de lo hablado (resumir lo dicho hasta el momento en diversos tiempos del grupo, ayuda a centrar el tema cuando se ha alejado de los intereses del estudio).

b) Secretario/a. Entre sus funciones: tomar notas, registrar incidencias, sintetizar la información, concluir la sesión con un resumen, etc.

c) Los/las participantes. Entre sus funciones: participación activa, libertad de expresión sin atentar contra nadie, responder honestamente a lo que se le pregunta, etc.

Desarrollo del GD

Al inicio de cada GD se recomienda informar a los/las participantes sobre estas cuestiones:

- El motivo por el que se le ha convocado. No dar más información que la de que se trata de un GD en el marco de un proyecto de Actuaciones avaladas para la Mejora Docente del curso 2023-24.
- Que la sesión va a ser grabada. Solicitarles autorización previa para grabar la sesión.
- Que las respuestas son anónimas, ya que en los informes sólo se recogen perfiles generales.
- Los participantes recibirán un documento acreditativo de participación al GD.

Posibles intervenciones de dinamizador:

1) Si todos hablan a la vez o discuten acaloradamente: *a ver, a ver vamos a ver si me aclaro, si todos habláis a la vez me resulta difícil entenderos, estáis diciendo..., pero otros opinan que...* Puede pedirle a uno de los participantes que aclare lo que estaba diciendo y luego al otro.

2) Si nadie habla: *dime X puedes contarnos cuál es la experiencia que tienes sobre este tema. ¿y vosotros qué opináis?*

- 3) Si alguien acapara la conversación: *bien, X creo que tu postura nos ha quedado clara. Me gustaría saber qué opina el resto. Dime Y, tú qué piensas.*
- 4) Si una persona no ha intervenido: *X, antes de pasar a otro tema me gustaría saber qué opinas.*
- 5) Si no entendemos lo que dice un participante: *lo que tú estás diciendo es que...* (reformular para que tenga ocasión de acordar o disentir)

Cuando el tema se ha agotado, o el tiempo previsto para cada pregunta se pasa al siguiente tema.

Las estrategias son un poco las de una entrevista orientadora no estructurada, reformulación, síntesis, empatía, etc.

Uno de ellos hará de secretario y antes de finalizar leerá las conclusiones más importantes de lo que se haya dicho. Una o dos ideas por tema para sintetizar, es decir como mucho 6 conclusiones de lo que se ha expuesto. Se les pregunta a los participantes si están de acuerdo con que esas son las conclusiones más importantes del grupo o si desean agregar algo más.

Anexo 4. Análisis del cuestionario final sobre la Detección de Necesidades de Personal Docente e Investigador (PDI)

Una vez desarrollado los focus group se desarrolló un cuestionario final donde se preguntaban por todas las necesidades detectadas durante los grupos de discusión para la planificación y diseño del Plan de Acogida del profesorado novel. Enlace del cuestionario

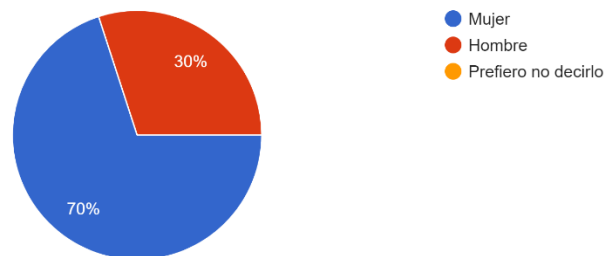
<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScX6hngMzeVxtHv30ucNbL-vB3xc8dmVNXoYsCVot8wTTP0OQ/viewform>

El análisis de las necesidades del Personal Docente e Investigador (PDI) proporciona una visión detallada sobre las prioridades y expectativas de los docentes en su proceso de incorporación y adaptación a la facultad. A continuación, se presenta un desglose de los datos y su análisis, presentando un total de 10 participantes.

Distribución por Género

La mayoría de los encuestados son mujeres, representando un 70%, mientras que los hombres constituyen el 30%.

Género
10 respuestas

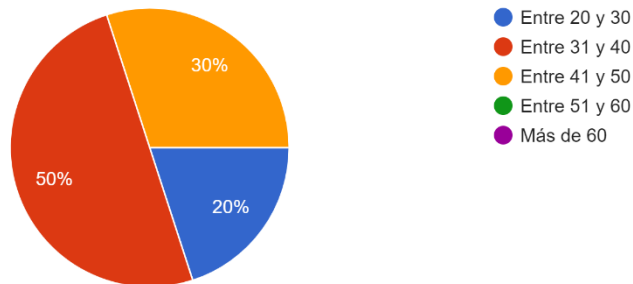


Distribución por Edad

En cuanto a la edad, el 50% de los encuestados se encuentra en el rango de 31 a 40 años, el 30% tiene entre 41 y 50 años, y el 20% restante tiene entre 20 y 30 años. Estos datos indican que la mayoría del PDI está en etapas cruciales de su carrera profesional, lo que subraya la importancia de ofrecer programas de desarrollo profesional y apoyo adaptados a adultos jóvenes y de mediana edad.

Edad

10 respuestas

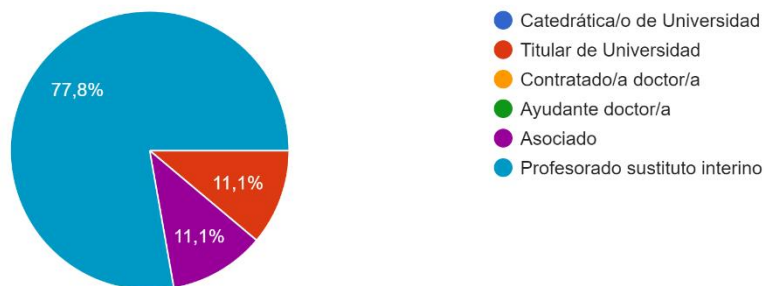


Tipo de Relación Contractual con la universidad

El 77,8% del PDI tiene una relación contractual como Profesorado Sustituto Interino, el 11,1% son Titulares de la Universidad y el 11,1% son Profesores Asociados. La alta proporción de profesorado interino destaca la necesidad de programas que aborden la estabilidad laboral y el desarrollo profesional para este grupo mayoritario.

Tipo de relación contractual con la universidad

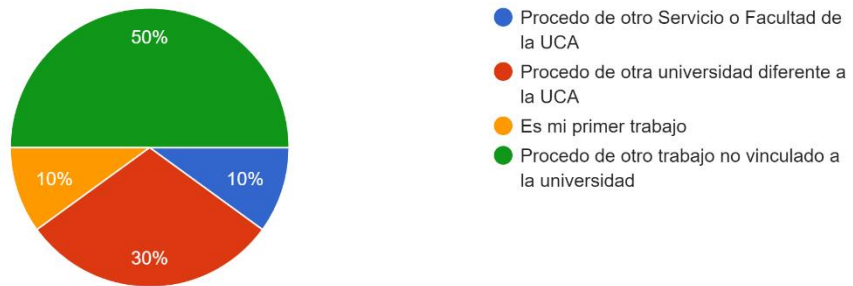
9 respuestas



Procedencia Laboral

La mitad del PDI (50%) proviene de trabajos no vinculados a la universidad, el 30% viene de otras universidades diferentes a la Universidad de Cádiz, el 10% procede de otros servicios o facultades de la misma universidad y otro 10% está en su primer trabajo. Estos datos reflejan una diversidad en los antecedentes laborales del PDI, lo que sugiere la importancia de programas de integración y adaptación para aquellos que provienen de diferentes contextos laborales.

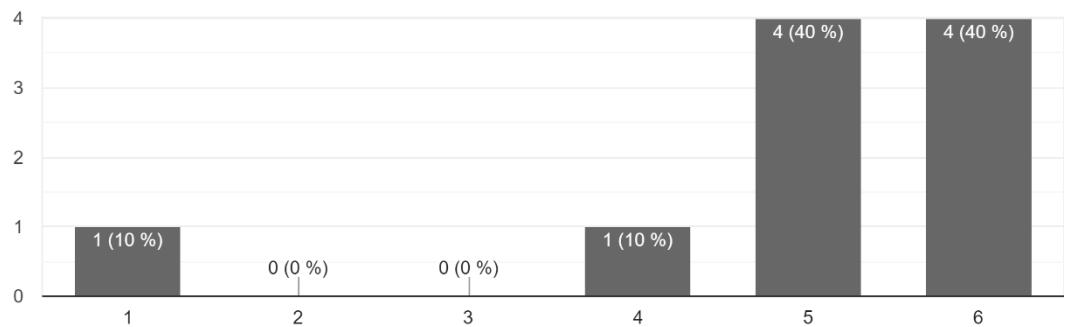
Procedencia laboral
10 respuestas



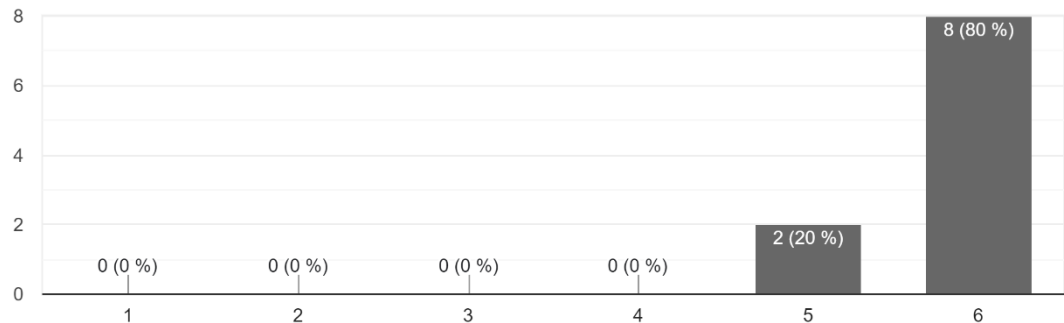
A continuación, se procede a realizar la encuesta, la cual se llevó a cabo empleando escalas de 1 a 6, donde 1 significa "nada importante" y 6 "muy importante".

Importancia de diversas iniciativas.

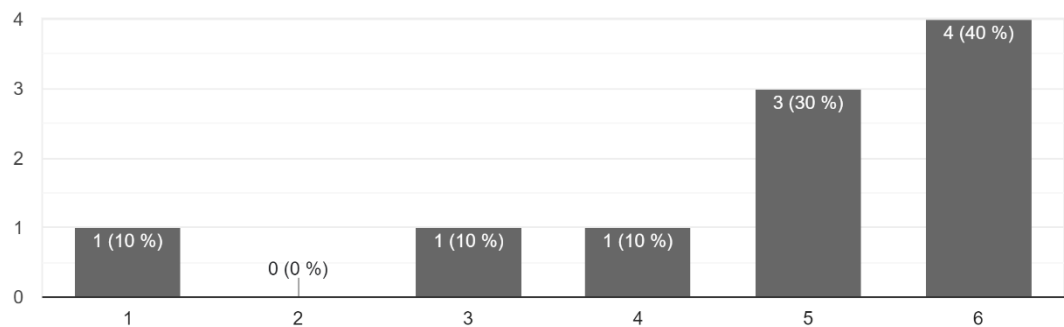
- Sesión o jornada de bienvenida:** Esta iniciativa es considerada crucial, con un 40% de los encuestados calificándola como importante y otro 40% como muy importante. Esto subraya la necesidad de ofrecer una orientación adecuada desde el inicio.



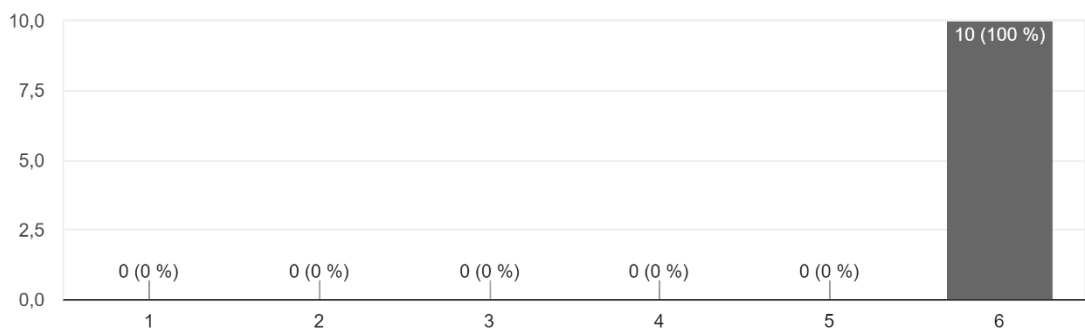
- Mentoría para apoyar en la incorporación a la facultad:** La mentoría es vista como esencial, con un 80% calificándola como muy importante y un 20% como importante. Esto indica que los nuevos PDI valoran altamente el apoyo y guía de mentores para facilitar su integración.



- Encuentro entre PDI de reciente incorporación:** Las opiniones sobre esta iniciativa son variadas, con un 10% considerándola nada importante, un 30% importante y un 40% muy importante. Esto sugiere que, aunque útil, estos encuentros no son percibidos como cruciales por todos los encuestados.



- Guía o documento sobre el funcionamiento y procedimientos de la facultad:** Hay una unanimidad en su importancia, con el 100% de los encuestados considerándolo importante o muy importante. Esto destaca la necesidad de proporcionar claridad sobre los procesos y normativas desde el inicio.



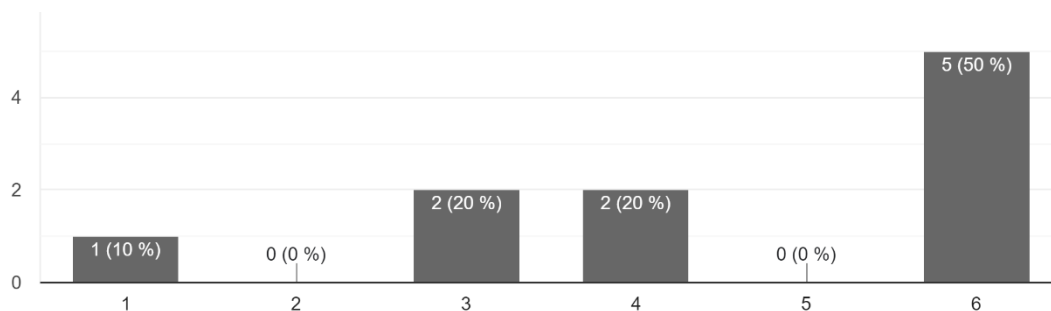
Otras Necesidades Identificadas.

Los encuestados también identificaron otras necesidades importantes para facilitar su incorporación al puesto:

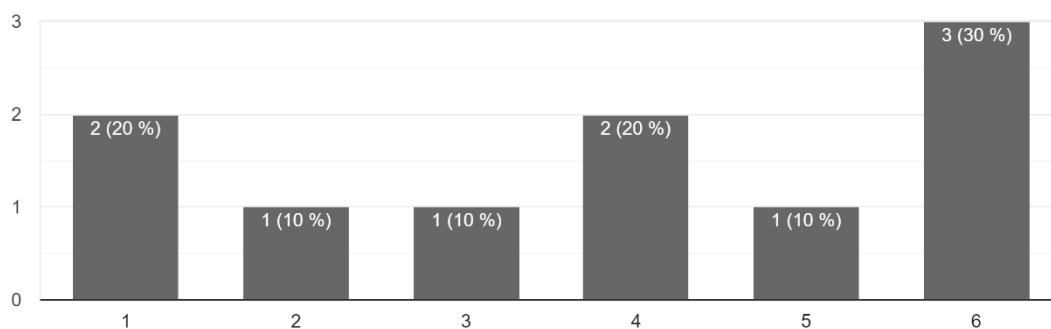
- Espacio físico para atención al profesorado novel.
- Apoyo emocional a las labores docentes.

Jornada de acogida/bienvenida.

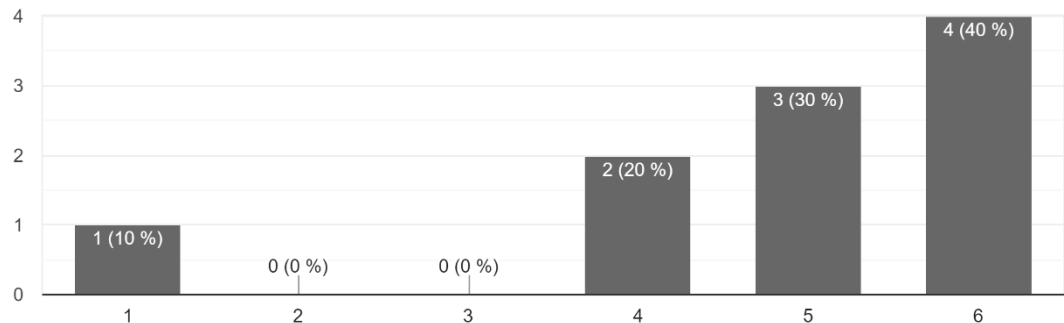
- **Recorrido por la facultad para conocer los espacios principales:** Un 50% de los encuestados considera esta iniciativa muy importante, mientras que un 10% la considera nada importante. Esto indica que conocer el entorno físico es crucial para una parte significativa del PDI, aunque no para todos.



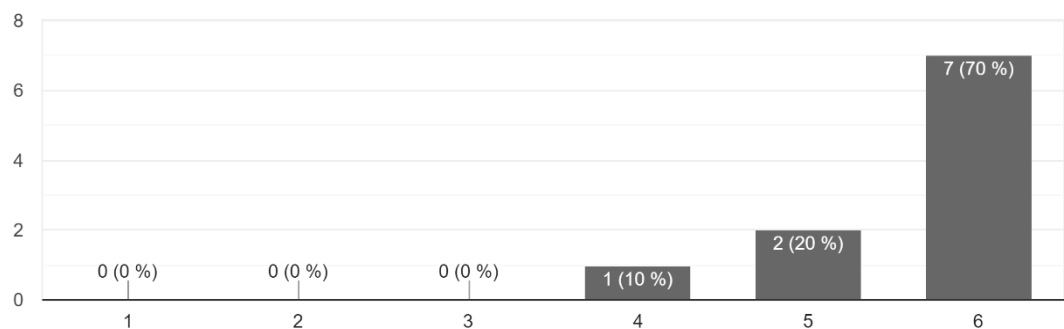
- **Presentación del equipo decanal:** Un 30% de los encuestados cree que esta presentación es muy importante, mientras que un 20% la considera nada importante, con el resto de las opiniones distribuidas entre ambas. Esto sugiere una opinión dividida sobre la importancia de conocer al equipo decanal desde el inicio.



- **Presentación y comunicación fluidas con los departamentos:** El 40% de los encuestados considera esta iniciativa muy importante, mientras que un 30% la considera importante. La comunicación con los departamentos es vista como un elemento clave para la integración efectiva del PDI.



- **Información sobre los servicios que ofrecen la Universidad de Cádiz y la Facultad de Educación:** Un 70% de los encuestados está muy de acuerdo con la importancia de recibir esta información, subrayando la necesidad de una comprensión clara de los recursos y servicios disponibles.

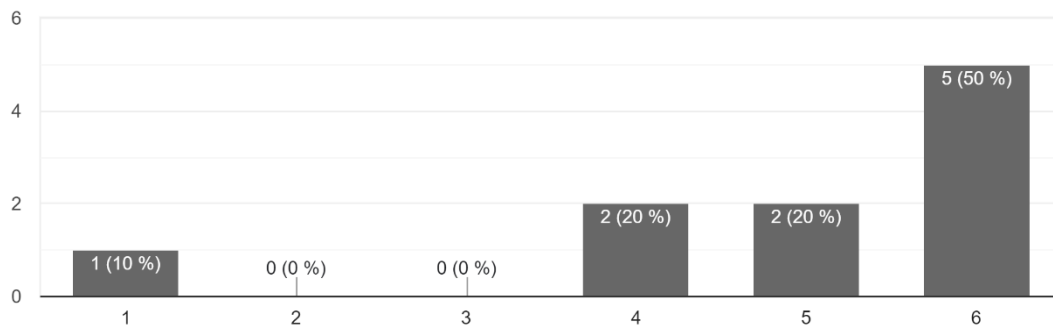


Los encuestados indicaron información que creen necesaria para la guía:

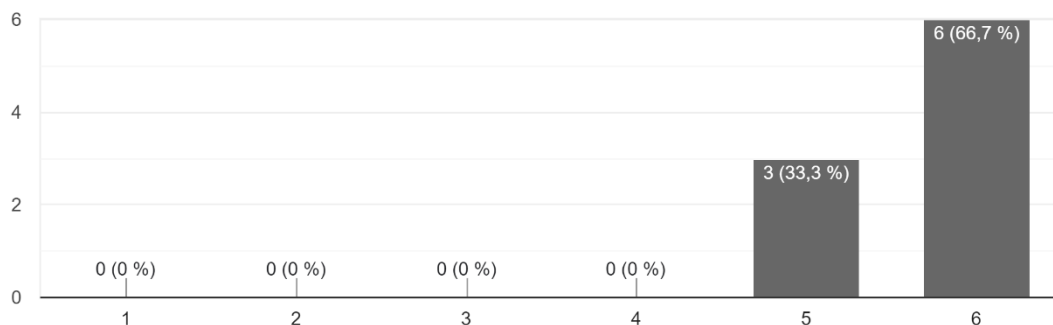
- Cuestiones relacionadas con diferentes plataformas, evaluaciones, calendarios y normativas.
- Procedimiento para obtener la tarjeta de identificación como PDI.
- Información sobre cómo proceder en los exámenes y cómo funciona el Campus Virtual.
- Funcionamiento de herramientas del campus, solicitud de espacios y ayudas para diversos temas, localización de reglamentos de manera ágil y precisa.
- Áreas de conocimiento.
- Toda la información recogida en el curso formativo de la Universidad de Cádiz, además de aspectos concretos de la facultad con enlaces a los procedimientos.
- Funcionamiento del sistema de actas, sistema de evaluación de la docencia y listados de las asignaturas.

Bienestar emocional.

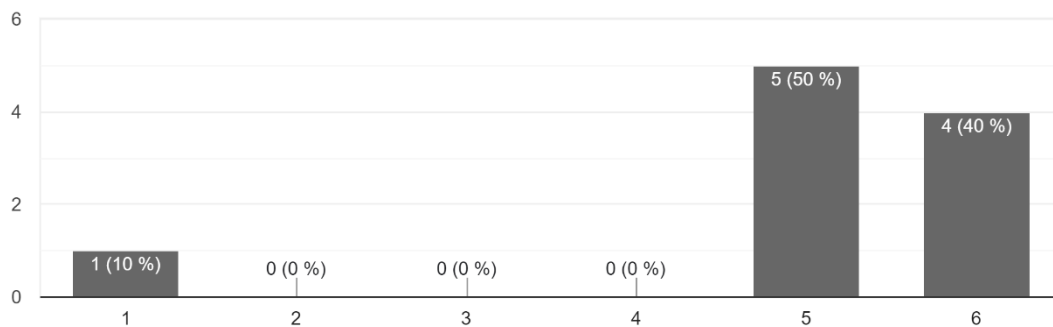
- **Jornada de acogida para nuevos PDI:** El 50% considera que es muy importante. Esto subraya la necesidad de una bienvenida formal y acogedora.



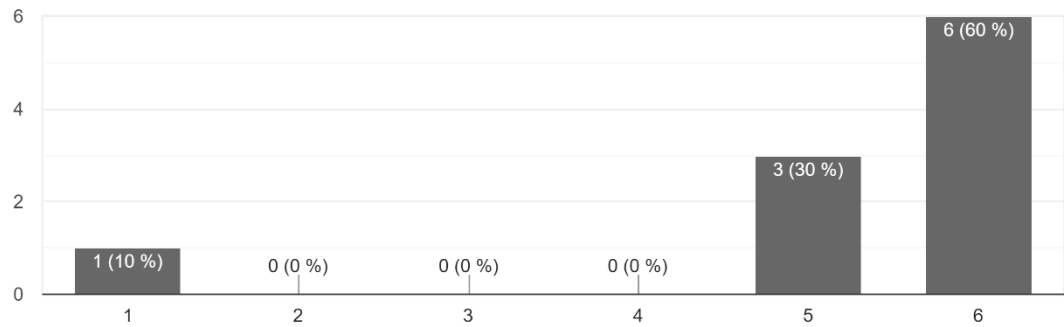
- **Mentor que acompañe en los primeros momentos:** El 66,7% lo considera muy importante y el 33,3% lo ve como importante.



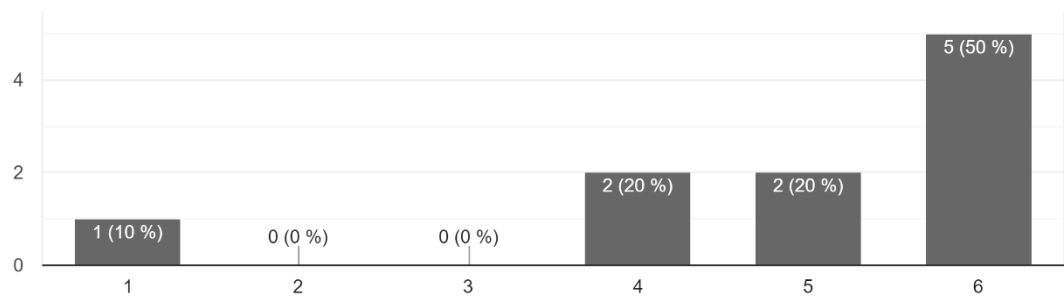
- **Presentación y comunicación fluida con el departamento y área:** El 50% lo considera importante y el 40% muy importante. La comunicación eficaz con el departamento es crucial para el desempeño y bienestar del PDI.



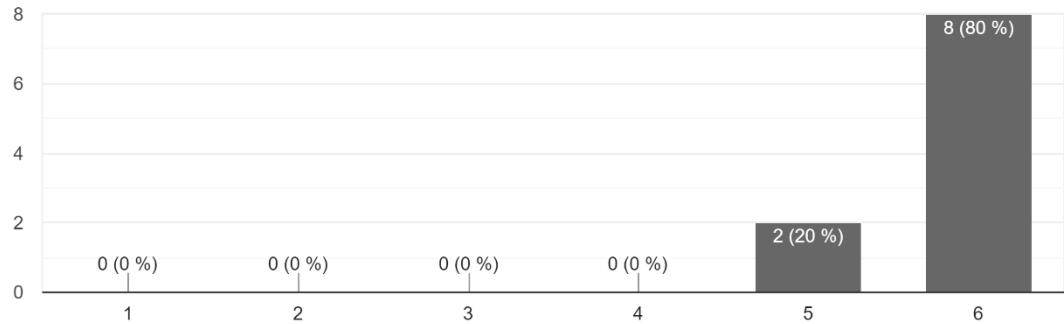
- **Espacios comunes para descanso y relación con otros PDI:** El 60% lo considera muy importante y el 30% importante. Los espacios comunes facilitan la interacción y el apoyo entre compañeros.



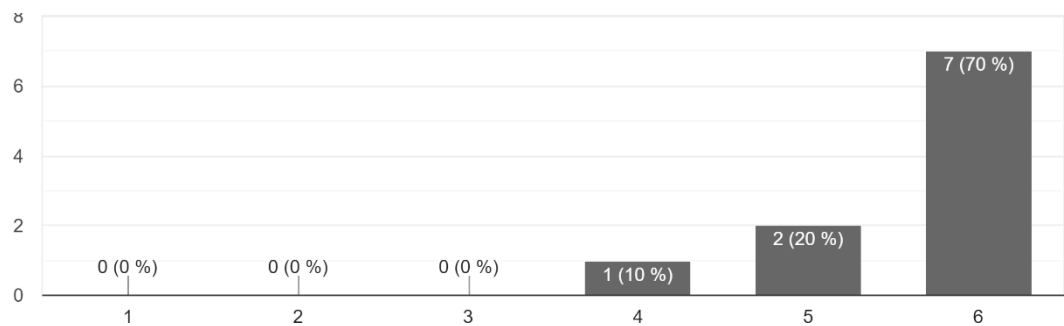
- **Participación e información sobre actividades de la facultad:** El 50% cree que es muy importante, el 20% importante y el 10% nada importante. La participación activa en las actividades de la facultad es vista como beneficiosa para la integración y bienestar.



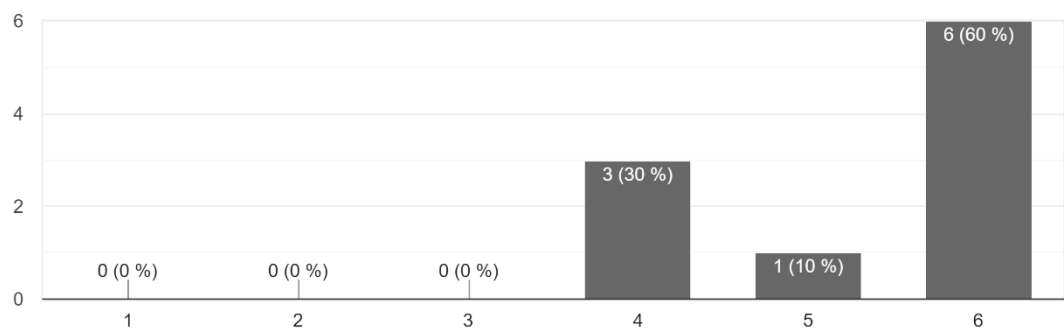
- **Información sobre plataformas para tareas administrativas:** El 80% cree que es muy importante y el 20% importante.



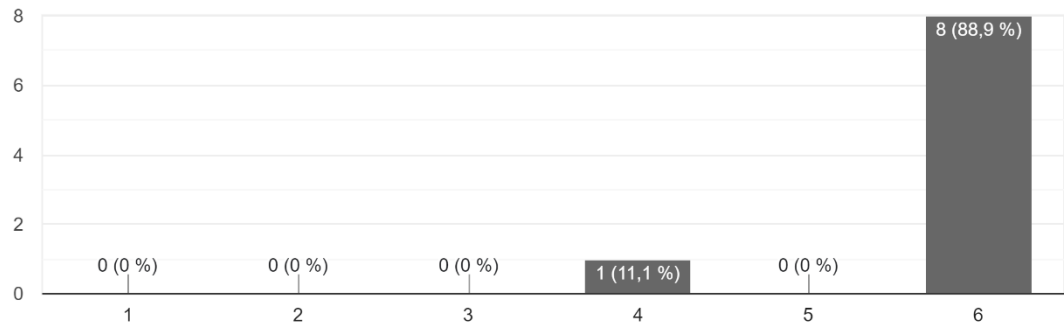
- Información sobre la estructuración de aulas, horarios, calendarios, grupos de alumnos y convocatorias de exámenes:** El 70% considera esta información muy importante y el 20% importante. La claridad en la organización académica es fundamental para el desempeño docente.



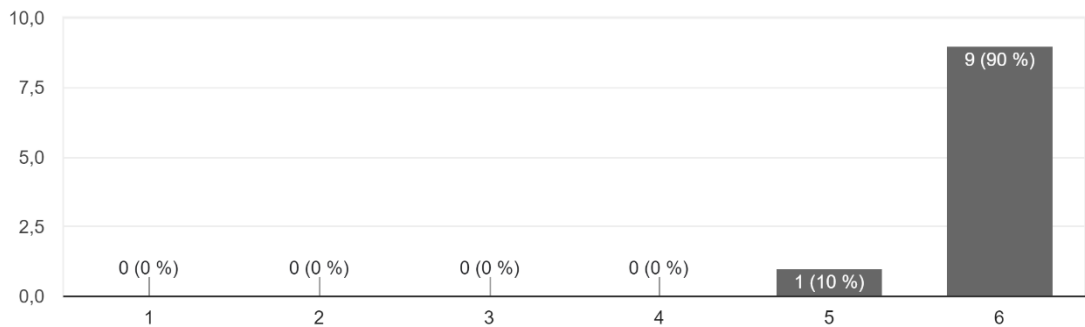
- Información sobre el campus virtual:** El 60% lo considera muy importante y el 30% medianamente importante. Familiarizarse con el entorno virtual es clave para la docencia efectiva.



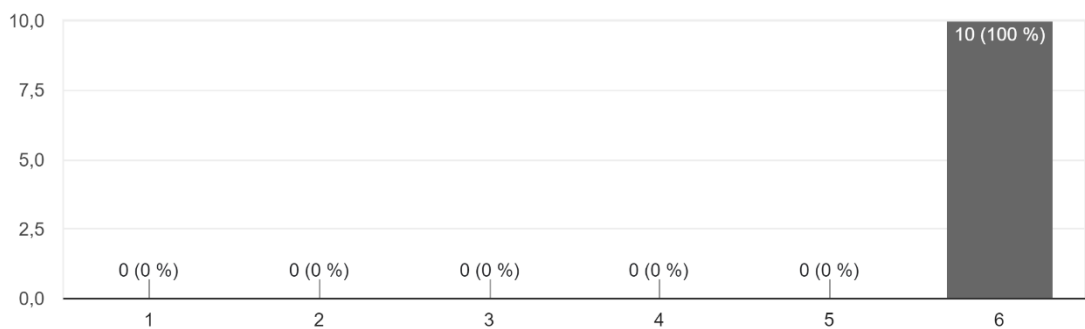
- **Información sobre procedimientos relacionados con la docencia:** El 88,9% considera esta información muy importante y un encuestado la ve como necesaria.



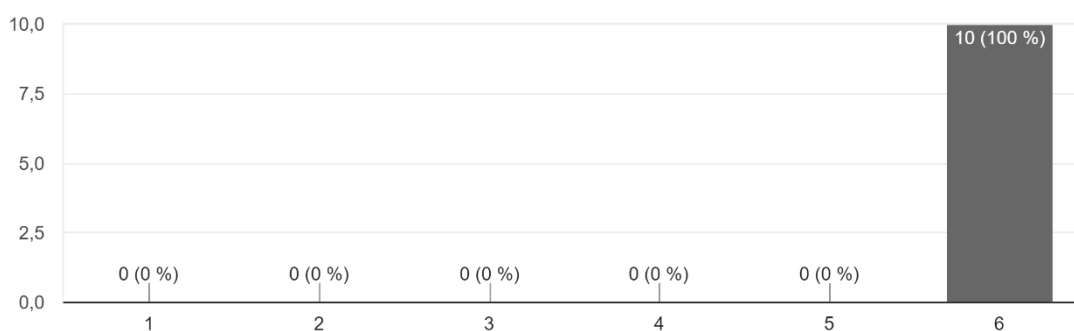
- **Información sobre procedimientos relacionados con la tutorización de TFG/TFM y/o prácticas:** El 90% lo considera muy importante y el 10% importante.



- **Información sobre condiciones laborales:** El 100% cree que es muy importante. La transparencia en las condiciones laborales es fundamental para la seguridad y satisfacción del PDI.



- **Información sobre ayudas en investigación y docencia en la universidad:** El 100% cree que es muy importante, para así ser conscientes de lo necesario para ejercer de forma óptima y satisfactoria.



Otras Necesidades Identificadas.

- **Espacios comunes no solo para PDI, sino también para doctorandos y PSI:** Se destaca la necesidad de espacios de trabajo adecuados y oportunidades de establecer redes de contacto y apoyo, especialmente dada la situación temporal y precaria de estos grupos.

Anexo 5. Presentación de los objetivos de la primera reunión de creación de la red de mentoría



UCA
Universidad
de Cádiz

Programa Mentoría NovelPro

Proyecto: Primeros pasos para la tutela del profesorado novel en la Facultad de Ciencias de la Educación : Detección de necesidades y acciones de acogida
Financiación: Unidad de Innovación Docente (UCA)
Curso: 2023-2024

Objetivos de la sesión



- 1** ¿Quiénes somos? Grupo NovelPro
- 2** Contextualización y objetivos del proyecto NovelPro
- 3** Mentoría dentro del plan de acogida del profesorado novel
- 4** Ruegos y preguntas