

**REGIMEN DE ADSCRIPCION A LA DOCENCIA INICIAL EN LA FACULTAD DE ODONTOLOGIA DE LA UNC**

**PROYECTO DE ADSCRIPCION A LA DOCENCIA INICIAL DE LOS PROFESIONALES AGREGADOS A LAS CATEDRAS DE LA FACULTAD DE ODONTOLOGIA DE LA UNC.**

**FUNDAMENTACION**

El ingreso a la docencia universitaria constituye, dentro de las actuales instituciones de educación superior, un momento realmente importante en el proceso de formación de un profesional para una carrera docente dentro de las mismas. Dicha importancia no se refiere precisamente a las modalidades administrativas que tal ingreso adquiere (concurso público; selecciones internas; etc.), sino al tipo de contacto en que se coloca al principiante o aspirante a docente con las tareas y responsabilidades propias del rol de enseñante. Si bien este postulado es válido para todos aquéllos que se quieren dedicar a la enseñanza y que, para ello, han cursado estudios de profesor/a en instituciones especializadas, más lo es en el caso de los que desean formarse para enseñar dentro de una institución cuya finalidad no es el profesorado sino la enseñanza de una profesión particular, en este caso la Odontología.-

Ser docente en el marco de una institución universitaria implica conocer y dominar una serie de competencias indispensables para que la tarea docente sea ejecutada sobre la base de solvencia científica, obligación moral y responsabilidad social. Entre las mismas pueden citarse las relativas a la planificación del proceso de enseñanza y de aprendizaje, la selección y preparación de los contenidos disciplinares, la oferta de informaciones y explicaciones comprensibles y bien organizadas (competencia comunicativa), el manejo de las nuevas tecnologías, diseñar la metodología y organizar las actividades, comunicarse y relacionarse con el alumnado, tutorización, evaluación, reflexión e investigación sobre la enseñanza, identificación con la institución y trabajo en equipo (Zabala; 2003). Como se aprecia, enseñar algo no es lo mismo que saber sobre ese algo, y si bien el dominio de los contenidos y saberes respectivos es indispensable a la hora de enseñar, no lo es todo por cierto. El problema que se plantea a una Facultad de carácter profesionalizante pasa entonces por preguntarse acerca de los mejores modos de trabajo para formar a quienes integran sus cuadros docentes, en las diferentes etapas que la carrera docente presenta: iniciación – estabilización – consolidación de un estilo propio – salida o retirada.-

La existencia de momentos diferenciados en la evolución de una carrera, en este caso docente, habla a las claras de la necesidad de formaciones o preparaciones también diferenciadas según de qué momento se trate. Esto ocurre porque no son iguales las necesidades, expectativas e intereses de un docente novel o principiante, que las de uno que se encuentra en la etapa intermedia de su carrera, o la de aquél/lla que ya recorre el último tramo anterior a la jubilación. Si bien por cuestiones de tiempo, espacio y presupuesto muchas veces se adopta una modalidad única de formación para todos los profesionales que se desempeñan como docentes dentro de una casa de estudios, los magros resultados logrados demuestran que es poca la transferencia de nociones pedagógico-didácticas que se alcanza con esta modalidad, ya que la misma sólo puede estar centrada en un nivel de generalidad tan alto que no permite el tratamiento pormenorizado de especificidades propias de cada espacio curricular. Tampoco

permite el establecimiento de una comunicación más personalizada con los cursantes, centrada en el análisis de situación que deriva en el consejo oportuno frente a situaciones contextuales concretas.-

Desde hace muchos años la Asesoría Pedagógica de la Facultad ha abordado el tema de la formación docente de los profesores, y lo ha hecho desde distintas modalidades que, por razones justificadas, estaban destinadas en mayor medida a difundir y generalizar el conocimiento de una serie de competencias que todos los docentes deben dominar, sin importar en qué momento de su carrera se encontraban. Cuando se dictaron cursos o talleres de formación más específicos, el criterio rector fue especificar según áreas temáticas (metodologías de enseñanza; evaluación; etc.), y no según el momento de la trayectoria en que cada docente se encontraba. Esto se tradujo en una oferta formativa que, si bien respondía a necesidades generales de preparación para la docencia, no tenía en cuenta de manera sistemática estados ni situaciones personales de los docentes. También comportaba un esquema de actuación caracterizado por la separación entre profesionales y pedagogos, en donde cada uno era portador de saberes y competencias que el otro desconocía, pero con las que era necesario entrar en contacto para llevar adelante la tarea de enseñanza. No había un predominio del momento y de la situación en que una persona se encontraba respecto de la tarea docente, sino un hincapié en contenidos y metodologías de trabajo que pudieran servir como herramientas cuya adaptación corría por cuenta de los destinatarios.-

Creemos que este esquema de actuación dio sus frutos en otras épocas, logrando establecer una visión del trabajo docente superadora de la simple transmisión de contenidos científicos a través de la clase magistral. A nivel institucional se hizo también palpable la necesidad del trabajo interdisciplinario entre profesionales y pedagogos, y éstos no han sido resultados menores. Es sólo que no creemos que deba seguir persistiendo esa separación entre ambos, de modo que encontrar otras metodologías de trabajo en formación docente que integre verdaderamente ambos colectivos profesionales es urgente y necesario para mejorar el trabajo educativo que lleva a cabo la institución.-

Una de las posibilidades más plausibles de integración está representada por la necesidad de formación de los docentes principiantes o noveles, aquéllos que aspiran a constituir, en el futuro, los cuadros de profesores estables de la institución. En la preparación de los mismos deben concurrir, de manera mancomunada, tres elementos indispensables: profesionales más experimentados, pedagogos y una situación específica dentro de la cual haya que enseñar y aprender. La potencia del momento de inicio de la carrera como docente, con la fuerza de sus carencias pedagógicas y disciplinares, el interés por descubrir cómo enseñar, la ansiedad que despierta el abordaje de situaciones comunicativas complejas, crea una situación inmejorable como motor para el aprendizaje del rol docente. Pero esto no puede hacerse en soledad, sino que se vuelve necesaria la guía de un profesor experto, que vaya orientando y acompañando la evolución a través de los primeros pasos en la carrera docente.-

Una de las metodologías de trabajo más apropiadas para el logro de esta finalidad formativa está constituida por lo que se conoce con el nombre de **procesos de adscripción**. Se los puede conceptualizar como una acción de formación que se asienta en la potencia formativa de la relación entre expertos y principiantes. Consiste en una estrategia de asesoramiento dirigida principalmente a docentes noveles, en la que se trata de introducirlos a la cultura de la profesión docente y de la institución. Implica una especie de "asistencia a la medida", según los conocimientos y competencias que posea el adscrito, y contextualizada según la aplicación que se haga en una situación y sistema determinados. El Profesor a cargo de la adscripción puede ser un profesor con mayor experiencia, con mayores competencias profesionales o bien con mayor dominio de un conocimiento determinado. El docente a cargo debe ayudar a los noveles principiantes a desarrollar confianza en sí mismos, y deberá actuar como modelo demostrando sus competencias docentes en clase, su competencia interpersonal a través de las relaciones sociales mantenidas con compañeros y alumnos, en la gestión de reuniones, en su actitud de ayuda y desarrollo hacia el docente principiante. Debe observar permanentemente al principiante, proporcionándole feed back, impulsándolo hacia la autorregulación y la autogestión.

Debe estar en actitud de disponibilidad para cualquier consulta por parte del adscrito. Alude a una forma colaborativa de actuar, positiva porque robustece la conceptualización que pueden necesitar los principiantes para volverse activos e implicados en el proceso reflexivo sobre su enseñanza y sus posibles consecuencias. La adscripción es una especie de mix entre asesoramiento y supervisión, que impulsa a los docentes a implicarse activamente en la mejora de sus actuaciones docentes. Actitudes tales como compañerismo, colaboración, conducta ética y servicio especializado construyen el sentido y pertinencia de la adscripción como estrategia de formación pedagógica. El docente a cargo cumple funciones tanto técnicas como psicosociales. Entre las primeras, pueden citarse las de patrocinio, exposición y visibilidad, preparación y formación, protección y desafío en la misión; entre las segundas se cuentan: rol de modelo, aceptación y confirmación, recomendación y consejo, rol de colega (Mullen,C. 2008).-

En alguna medida, la adscripción rescata anteriores tradiciones de iniciación en la docencia universitaria, como era por ejemplo la relación entre maestros y discípulos. Obviamente, no es suficiente como instancia única de formación, debiendo ser completada con posteriores profundizaciones, ya sean éstas de carácter general o específico. Pero creemos que como metodología de trabajo favorece ampliamente la integración interdisciplinaria de profesionales y especialistas en educación a partir del análisis y reflexión en situaciones de enseñanza y aprendizaje contextualizadas. Si hay algo que caracteriza la adscripción es que ésta ocurre dentro de verdaderas comunidades de práctica profesional, en las cuales los aspirantes deben recorrer un camino para su iniciación, camino demarcado por la mayor experiencia y conocimientos del profesor mentor.-

También es necesario señalar que los procesos de adscripción no son aplicables única y exclusivamente a los momentos iniciales de la formación docente. También pueden ponerse en marcha en etapas posteriores, enmarcados dentro de lo que se conoce como "Ciclos de Mejora", o sea, tiempos de trabajo acotados destinados a enfocar y trabajar sobre problemáticas o carencias específicas y concretas que los docentes advierten en su diario quehacer, y que desean modificar efectivamente. También en este caso, el asesoramiento y supervisión de un profesor mentor puede ser de mucha ayuda para encarar dicho ciclo.-

## **OBJETIVOS GENERALES DEL PROYECTO**

- Mejorar la calidad docente de la Facultad incidiendo tempranamente sobre la formación pedagógica y disciplinar de sus futuros cuadros de profesores.
- Aportar valores y criterios de referencia contextualizados sobre lo que se considera como actividad docente de calidad en el área de la enseñanza odontológica.
- Apoyar y orientar el desarrollo profesional del profesorado novel brindándole apreciaciones fundadas y evidencias contrastadas sobre su desempeño en los distintos aspectos de la tarea docente.
- Facilitar la integración del profesorado novel en el ambiente académico de la Facultad mediante la reducción de incertidumbres referidas al ambiente de trabajo, el proceso de enseñanza y evaluación y el despliegue de metodologías de trabajo a nivel áulico.
- Dotar a los docentes noveles de herramientas e instrumentos de trabajo que les permitan una eficaz planeación, organización, ejecución y evaluación de diferentes acciones vinculadas a la docencia en la Universidad.
- Contribuir a la integración del profesorado novel en el sistema de trabajo de la Facultad, brindándole asesoramiento y apoyo continuo en los primeros años de su actividad profesional.
- Establecer una comunicación efectiva entre profesores expertos y docentes noveles de la Facultad, que contribuya a una mejora de los vínculos entre los actores institucionales involucrados en la actividad docente y una más potente transferencia de conocimientos y experiencias entre los mismos.

- Encuadrar procesos de formación para la docencia universitaria en comunidades de práctica profesional específica, que permita el trabajo de estructuración de un rol docente propio en el marco de una cultura, unas prácticas y un contexto institucional determinados, que exigen grandes adaptaciones de elementos pedagógicos generales a situaciones específicas en su sentido, contenido y formato.
- Promover una progresiva autonomía en la formación del aspirante adscrito que le permita el desarrollo de las competencias adecuadas en base a su autoconocimiento y la marcha hacia una autogestión de sus procesos de desarrollo profesional.-

## **INCIDENCIA PRINCIPAL A LOGRAR CON LA PUESTA EN MARCHA DEL PROYECTO**

- Desarrollo de cuadros docentes con mejores habilidades de comunicación y relación con los alumnos y el conocimiento.
- Mejora en la capacidad de expresión y producción académica de los nuevos docentes en base al uso de diferentes tipos de lenguajes.
- Desarrollo de competencias inherentes a la planificación, organización, ejecución y evaluación de propuestas de trabajo áulico e institucional, tanto a nivel individual como colectivo.
- Adquisición de estrategias y técnicas para la resolución de conflictos y el trabajo en equipos o comunidades de práctica.
- Mayor conocimiento de las características de la cultura institucional en el aspecto académico y laboral.
- Facilitación de la reelaboración que los docentes noveles deben realizar de la estructura sustantiva y sintáctica de cada disciplina odontológica específica involucrada en el proceso de adscripción.
- Desarrollo de las capacidades de observación y análisis de las propias prácticas y de las prácticas de otros como referentes de progreso profesional en el campo de la docencia universitaria.
- Desarrollo de un clima de trabajo colaborativo socialmente satisfactorio.
- Desarrollo de ciclos de mejoras concretas en diferentes aspectos del trabajo educativo en el área de las ciencias de la salud, que posibiliten mejores desempeños de los docentes en ejercicio y se capitalicen como capacidades instaladas dentro de la institución y su propuesta formativa.-

## **METODOLOGIA DE TRABAJO**

La formación de docentes noveles a través de procesos de adscripción va adquiriendo cada vez mayor adhesión en centros de estudios de nivel superior en todo el mundo y en nuestra propia universidad, por cuanto permite trabajar la iniciación a la formación docente dentro de comunidades de prácticas contextualizadas. En este sentido, si bien la tarea docente abarca una serie de actividades que son de orden general para cualquier nivel del sistema educativo y cualquier carrera de que se trate, hay que admitir que no es lo mismo formar cuadros docentes para una Facultad que para otra, habida cuenta de las particularidades y especificidades propias de cada campo de conocimiento y actuación profesional. Esto hace que el trabajo con pedagogos o personal experto en educación sea muy necesario para iniciar los primeros pasos en la docencia, ya que ellos podrán brindar un conocimiento aceptable de las generalidades necesarias a la ejecución de la tarea docente, pero también es imprescindible el contacto con los "expertos" o los "más avezados" en el campo específico, que son los únicos que pueden

proveer a los noveles de las balizas, consejos y apoyos necesarios para efectuar la adaptación de esas generalidades al campo específico de conocimiento.

Dicho esto, los pasos o instancias metodológicas para llevar a cabo el proceso de adscripción serían las siguientes:

- Realización, por parte de los aspirantes, de un período de formación pedagógica general a cargo de Asesoría Pedagógica de la Facultad, de un cuatrimestre de duración.
- Simultáneamente, realización de encuentros entre Asesoría Pedagógica y quienes serán los Profesores a cargo de los adscriptos, con la finalidad de constituir una verdadera comunidad de prácticas de adscripción, que acuerde y formalice normas, criterios, procedimientos comunes, sentidos y significados, pertinencia y relevancia para las diversas acciones de adscripción.
- Una vez constituídos los grupos de trabajo por cada Profesor y sus adscriptos a cargo, se lleva a cabo un encuentro de carácter diagnóstico entre ellos, para que el profesor pueda conocer las aspiraciones, intereses y necesidades particulares de cada adscripto respecto del proceso, y establecer las actividades de docencia y de formación en el campo disciplinar específico que los adscriptos deberán cumplimentar.
- Se establece un período de tiempo o cantidad clases durante las cuales los adscriptos deben observar a los docentes en acción en sus respectivas asignaturas, y luego sostener reuniones con ellos sobre las observaciones realizadas. Durante las mismas, los adscriptos plantearán sus dudas a los Profesores, y éstos tendrán la oportunidad de explicarles y fundamentar los criterios que han tenido en cuenta para seleccionar contenidos, fijar objetivos de aprendizaje, adoptar decisiones metodológicas o de evaluación, etc.. La idea es que los adscriptos se acerquen lo más posible a lo que es una experiencia de reflexión sobre la práctica docente, a cargo de alguien experto y con trayectoria.
- Cumplido ese tiempo o número de clases, los adscriptos se integran a sus funciones dentro de las asignaturas (trabajos prácticos; teórico-prácticos; evaluaciones; etc.). El Profesor a cargo los observará en su desempeño, y a continuación se sostendrán reuniones de análisis y crítica pedagógica del mismo, en las que el docente explicará al adscripto sus aciertos, errores, dificultades especiales, aspectos que deben ser trabajados en mayor profundidad.
- Si procediera según lo aconsejado por las observaciones realizadas, el Profesor podrá recomendar al adscripto la realización de talleres de trabajo o profundización sobre ciertas competencias docentes específicas en las que hay debilidades manifiestas. Se trata aquí de una intervención tipo clínica pedagógica, de manera que la misma deberá ser coordinada con Asesoría Pedagógica de la Facultad.
- Una vez cumplido el tiempo del proceso de adscripción, el adscripto deberá presentar un Informe Final de todas las actividades realizadas durante el mismo. Dicho Informe deberá ser evaluado por el docente a cargo, el que hará constar su apreciación

valorativa sobre el trabajo realizado y los criterios en función de los cuales dicha valoración se realiza.

- Dentro de las actividades que los adscriptos deben consignar en el Informe Final no sólo deben figurar las correspondientes a la docencia en la asignatura, sino también todos aquellos trabajos referidos a la formación en el campo disciplinar específico que hayan sido encomendados a los adscriptos por el Profesor, como por ejemplo elaboración de ensayos escritos, confección de estados del arte, producción de materiales didácticos o de otro tipo, etc..
  
- Una vez cumplidos estos pasos, se llevarán a cabo las actuaciones necesarias para certificar la realización del proceso de adscripción.-

Muchas veces las experiencias de adscripción aconsejan incluir, ya sea en forma particularizada o generalizada, la realización de una serie de encuentros de trabajo sobre competencias docentes específicas, los que pueden asumir distintos formatos (talleres; seminarios; laboratorio; etc.). Es imposible establecer de antemano si dichos encuentros serán efectivamente necesarios o no, ya que esto depende de las características de cada grupo de adscriptos y las situaciones o incidentes concretos que se enfrenten. Sin embargo, quizás sean necesarios abordajes o tratamientos más profundos de temas o problemáticas como:

- Habilidades comunicativas
- Liderazgo y capacidad de influencia
- Organización del proceso de aprendizaje
- La motivación en los alumnos
- Estrategias metodológicas para llevar a cabo la enseñanza y la evaluación
- Gestión de los diversos procesos involucrados en una clase
- Curriculum de la Facultad
- Procedimientos de acreditación del profesorado universitario según CONEAU
- Concursos para acceder a cargos docentes en el nivel superior
- Uso y aplicación de TIC´s en la enseñanza de nivel superior en diversas áreas de la Odontología.
- Ética en la enseñanza y la evaluación en el nivel superior.

De aconsejarse como necesario, los Profesores a cargo del proceso de adscripción podrán coordinar con Asesoría Pedagógica de la Facultad la planificación y ejecución de dichos encuentros.-

Lic. Prof. Alejandra ANDRAWOS.  
Córdoba - Abril de 2017.