

## DESARROLLO DE LA AUTONOMÍA PROFESIONAL DE LOS ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS EN LOS CENTROS DE PRÁCTICAS

Carolina Fernández-Salineró Miguel  
Universidad Complutense de Madrid  
cfernand@edu.ucm.es

### Resumen

El proceso de Bolonia se ha instalado en España. Este proceso supone un cambio de un Sistema de Educación Superior español a un Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). Este EEES garantiza programas académicos convergentes; es decir, un reconocimiento de créditos en cualquier lugar de Europa (que participe en este proceso), la movilidad entre países y el aprendizaje continuo. La enseñanza oficial se estructura en Estudios de Grado y de Postgrado. Los Estudios de Grado son el primer nivel de enseñanza. Las prácticas en este tipo de estudios son graduales, se organizan a través de un modelo colaborativo que pretende garantizar la conexión entre universidades y centros de prácticas, y favorecen el desarrollo de la autonomía de los estudiantes. Son cinco las áreas de competencia a alcanzar a través del prácticum: ético-profesional, pedagógico-tecnológica, enseñanzas disciplinares o técnicas, lingüística y cultural. Cada una de estas áreas se estructura en tres fases consecutivas de desarrollo: observación, implementación y evaluación. El prácticum es, por tanto, el elemento de formación más próximo a la profesionalización de los graduados. Podemos considerarlo como un espacio de reconstrucción personal del conocimiento a través de la reflexión teórico-práctica del estudiante.

**Palabras clave:** Autonomía profesional; Competencias; EEES; Grados; Prácticum; Reconstrucción personal.

---

**DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL AUTONOMY OF UNIVERSITY STUDENTS IN TRAINING CENTRE**

**Abstract**

Spirit of Bologna is in Spain. It is a change from Spanish Higher Education System to European Space for Higher Education. This European Space for Higher Education proposes the adoption of a system of easily readable and comparable degrees, the establishment of a credit system, the elimination of all remaining obstacles to free mobility and the life long learning. There are undergraduate and postgraduate levels in all countries. The undergraduate is the first level. Practices in undergraduate level are graduates, have a collaborative model to connect university and training centre and facilitate students' autonomy. Practices have five competences: ethic and professional, technological and pedagogical, technique, language and cultural. Competences have three phases to development: observation, implementation and evaluation. Practices are the most important element to professional students training and they are the reconstruction of knowledge through personal reflection of students.

**Keywords:** Professional autonomy; Competences; European Space for Higher Education; Undergraduates; Practices; Personal reconstruction.

## 1. El contexto: El prácticum en el EEES.

El proceso de Bolonia se ha instalado en España. Este proceso supone un cambio de un Sistema de Educación Superior español a un Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). Este EEES garantiza programas académicos convergentes; es decir, un reconocimiento de créditos en cualquier lugar de Europa (que participe en este proceso), la movilidad entre países y el aprendizaje continuo. La enseñanza oficial se estructura en Estudios de Grado y de Postgrado (Jover et al, 2005).

Los Estudios de Grado, regulados en España por el Real Decreto 55/2005 de 21 de enero<sup>1</sup>, son el primer nivel de enseñanza. Las prácticas en este tipo de estudios son graduales, se desarrollan a lo largo de distintos semestres y se organizan a través de un modelo colaborativo que pretende garantizar la conexión entre universidades y centros de prácticas, así como, favorecer el desarrollo de la autonomía de los estudiantes. Resulta fundamental, desde esta perspectiva, el trabajo conjunto entre los tutores de la universidad y los tutores de los centros de prácticas, que debe servir para ampliar las líneas de colaboración entre la formación inicial y la investigación, al mismo tiempo que entre la adquisición de competencias específicas (propias de cada titulación) y el desarrollo de competencias transversales de los estudiantes. Entre éstas últimas debemos destacar especialmente la autonomía y la responsabilidad.

La nueva propuesta de prácticum parte de los siguientes principios:

- 1) Son cinco las áreas de competencia a alcanzar a través del prácticum: ético-profesionales, tecnológico-pedagógicas, saberes disciplinares o técnicos, lingüísticas y culturales.
- 2) Cada una de estas áreas se estructura en tres fases consecutivas de desarrollo: observación, implementación y evaluación.
- 3) La evaluación es formativa e integra una autoevaluación por parte del estudiante, que incluye el análisis crítico del nivel de competencia adquirido en los cuatro bloques de competencias señalados. Y una heteroevaluación, que procede del análisis conjunto realizado por el tutor de la universidad y el tutor del centro, igualmente del nivel de competencia adquirido en los cuatro bloques competenciales existentes.

---

<sup>1</sup> BOE de 25 de enero de 2005.

La finalidad del prácticum, desde esta perspectiva, puede sintetizarse en los siguientes objetivos:

1. *Tomar* contacto con las distintas realidades hacia las que se dirige la actividad profesional.
2. *Conocer* diferentes centros que desarrollen actividades profesionales acordes con la titulación de los estudiantes.
3. *Conocer e incorporarse* a un centro, en el que los estudiantes realizan actividades formativo-productivas propias de su perfil profesional.
4. *Analizar* la figura profesional del titulado universitario en la realidad productiva.
5. *Identificar, analizar y evaluar* críticamente la realidad en la que desarrolla su actividad profesional el titulado universitario.
6. *Generar* procesos de reconstrucción personal del conocimiento (teórico, tecnológico y práctico), a través de la reflexión teórico-práctica, del intercambio de información con el tutor de la universidad y el tutor del centro, con otros compañeros, en sesiones conjuntas, etc.
7. *Complementar* la cualificación ya adquirida por los estudiantes en la universidad, mediante el conocimiento de los procesos productivos reales.
8. *Evaluar* la competencia profesional de los estudiantes en situación real de trabajo. De este modo se favorece la inserción laboral de los jóvenes titulados.

## **2. La estructura: Análisis de una experiencia próxima.**

Las titulaciones universitarias se organizan combinando la formación teórica con la formación práctica. El prácticum es el elemento de formación más próximo a la profesionalización de los titulados en sus diferentes áreas de actuación profesional. Podemos considerarlo como un conjunto integrado de prácticas educativas obligatorias que ponen en contacto al estudiante con la realidad laboral en sus diferentes facetas. Debe plantearse, por tanto, como un punto de enlace entre la formación inicial teórico-práctica (a través de las diferentes materias cursadas por el estudiante) y la inserción activa en el mundo del trabajo (Fernández-Salineró, 2011).

La educación es, en este sentido, uno de los pilares clave para el desarrollo humano. Es indudable que la universidad y, más en concreto la Facultad de Educación, cuenta con Títulos de Grado –como Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Social y Pedagogía-, que tienen a la Educación,

a la Formación y al Aprendizaje por objeto de estudio. En el curso 2009/10 se ha iniciado en la Universidad Complutense de Madrid y, concretamente, en la Facultad de Educación, el proceso de implantación de los planes de estudio de acuerdo a los requerimientos del nuevo Espacio Europeo de Educación Superior, puesto en marcha en 1999 con la Declaración de Bolonia.

La Facultad de Educación de la Universidad Complutense de Madrid establece, a este respecto, que las actividades formativas que se realizarán durante el *Prácticum* tienen por objeto dar respuesta a las competencias generales que se han identificado para el Grado. Estas competencias generales se distribuyen en las cinco áreas señaladas: ético-profesional, pedagógica-tecnológica, lingüística, enseñanzas disciplinares y cultural.

Para cada una de estas áreas se contemplan tres estadios consecutivos de actuación: Observación, Implementación (puesta en práctica) y Evaluación. En cada uno de ellos, tal como se presenta a continuación, se han especificado los siguientes objetivos (Varios, 2010a, 2010b y 2010c):

<b>ÉTICO-PROFESIONAL</b>	<b>TECNOLÓGICO-PEDAGÓGICA</b>	<b>ENSEÑANZAS DISCIPLINARES O TÉCNICAS</b>	<b>CULTURAL</b>	<b>LINGÜÍSTICA</b>
<p><i>OBSERVACIÓN</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Observar las similitudes y diferencias en las competencias profesionales del centro de acogida en relación con las ideas predeterminadas por el estudiante.</li> <li>• Conocer, respetar y asumir el proyecto educativo del centro y reflexionar sobre otros códigos de conducta explícitos e implícitos en el centro.</li> <li>• Examinar el papel que desempeñan el profesor tutor (o mentor) y otros adultos que participan en el desarrollo de las prácticas.</li> <li>• Analizar las relaciones que el mentor establece en el centro de prácticas para fomentar el desarrollo integral de las personas a su cargo.</li> </ul>	<p><i>OBSERVACIÓN</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflexionar sobre cómo se planifican las actividades prácticas y se dan las instrucciones de enseñanza y aprendizaje.</li> <li>• Reflexionar sobre cómo gestionar las estrategias que fomenten la convivencia y la organización del aprendizaje.</li> <li>• Observar los distintos métodos, escritos y orales, que utiliza el mentor para supervisar y valorar el aprendizaje en el centro de prácticas.</li> <li>• Familiarizarse con los recursos disponibles, incluidas las TIC, para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje.</li> </ul>	<p><i>OBSERVACIÓN</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar la metodología que el mentor utiliza para la enseñanza-aprendizaje de cada una de las acciones de formación impartidas.</li> <li>• Examinar los recursos que el mentor emplea para evaluar el aprendizaje.</li> <li>• Relacionar la formación adquirida en la universidad con la observación realizada en el centro.</li> <li>• Reflexionar con el mentor acerca de las observaciones llevadas a cabo para fundamentar la implementación.</li> </ul>	<p><i>OBSERVACIÓN</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer la diversidad cultural presente en el centro y en el entorno de formación.</li> <li>• Analizar la respuesta educativa a la diversidad cultural.</li> <li>• Contrastar la formación adquirida en la universidad con la observación realizada en el centro.</li> <li>• Reflexionar con el mentor sobre la atención a la diversidad cultural y cómo utilizarla para enriquecer el aprendizaje.</li> </ul>	<p><i>OBSERVACIÓN</i></p> <p>Identificar el lenguaje específico utilizado en el funcionamiento del centro.</p> <p>Reconocer las propias necesidades y establecer prioridades referentes al lenguaje utilizado en la práctica.</p> <p>Buscar y seleccionar recursos con el fin de mejorar la propia competencia lingüística.</p> <p>Analizar los propios progresos en la comunicación con colegas y superiores.</p>

<p><i>IMPLEMENTACIÓN</i></p> <p>Participar en la elaboración y realización de mejoras en la calidad de los productos formativos, en la investigación pedagógica y en el desarrollo de métodos y técnicas para el ejercicio más adecuado de la actividad educativa del centro.</p> <p>Educar para una convivencia fundamentada en la igualdad de derechos y en la práctica de la justicia social, de la tolerancia, del ejercicio de la libertad, de la responsabilidad y del respeto a la naturaleza.</p> <p>Comentar con el mentor la evolución de las prácticas.</p> <p>Promover el desarrollo de vínculos con el mentor de cara a futuros proyectos profesionales.</p>	<p><i>IMPLEMENTACIÓN</i></p> <p>Preparar e impartir acciones formativas acordes con objetivos pedagógicos, contenidos precisos y recursos apropiados.</p> <p>Poner en práctica los conocimientos progresivamente, mediante el uso de recursos y métodos apropiados.</p> <p>Utilizar las evaluaciones de la práctica realizada para mejorar futuras planificaciones en colaboración con el mentor.</p> <p>Supervisar y valorar el aprendizaje de los estudiantes en la propia actividad práctica, contrastándolo con los objetivos pedagógicos.</p>	<p><i>IMPLEMENTACIÓN</i></p> <p>Diseñar la planificación basada en competencias en cada una de las actividades formativas, incluyendo la evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje.</p> <p>Seleccionar y preparar los recursos didácticos apropiados para impartir las acciones de formación.</p> <p>Desarrollar en el centro de prácticas las actividades formativas diseñadas.</p> <p>Contrastar la práctica desarrollada en el centro con la formación alcanzada en la universidad.</p>	<p><i>IMPLEMENTACIÓN</i></p> <p>Diseñar la planificación educativa, incorporando la perspectiva de la diversidad.</p> <p>Seleccionar y preparar materiales y recursos didácticos que reflejen e incluyan la diversidad del centro.</p> <p>Describir algún proceso llevado a cabo en el centro que tenga en cuenta la perspectiva intercultural.</p> <p>Considerar y examinar la relación entre la actividad desarrollada en el centro y la formación alcanzada en la universidad.</p>	<p><i>IMPLEMENTACIÓN</i></p> <p>Demostrar una capacidad lingüística apropiada para el funcionamiento de la actividad formativa.</p> <p>Aprovechar las conversaciones en el contexto empresarial para mejorar los conocimientos del lenguaje profesional.</p> <p>Aplicar la propia competencia lingüística a la enseñanza.</p> <p>Utilizar el registro lingüístico adecuado a cada contexto.</p>
<p><i>EVALUACIÓN</i></p> <p>Compartir con el mentor las reflexiones propias respecto al desarrollo de la competencia profesional.</p> <p>Valorar las prácticas con el mentor y compartir estas reflexiones con el tutor de la universidad en lo que respecta a los objetivos individuales establecidos.</p>	<p><i>EVALUACIÓN</i></p> <p>Valorar cómo han cambiado los métodos de seguimiento y valoración del aprendizaje de las personas en formación.</p> <p>Contrastar su enfoque pedagógico con el del mentor del centro.</p>	<p><i>EVALUACIÓN</i></p> <p>Llevar a cabo una autoevaluación y una evaluación de todo el proceso con el tutor de centro.</p> <p>Valorar y explicitar las modificaciones de la práctica docente en cada una de las actividades formativas.</p>	<p><i>EVALUACIÓN</i></p> <p>Llevar a cabo una autoevaluación y una evaluación de todo el proceso con el tutor de centro.</p> <p>Valorar y explicitar cómo se ha modificado su práctica docente a través de este proceso.</p>	<p><i>EVALUACIÓN</i></p> <p>Valorar con la colaboración del mentor los propios progresos en el lenguaje utilizado en el desarrollo de las prácticas.</p> <p>Evaluar en qué medida el propio progreso en el dominio de la lengua te permite afrontar interacciones sociales y profesionales.</p>

El prácticum es, por tanto, el elemento de formación más próximo a la profesionalización de los graduados. Podemos considerarlo como un espacio de reconstrucción personal del conocimiento a través de la reflexión teórico-práctica del estudiante.

### 3. Los conceptos: La autonomía profesional en los centros de prácticas.

Vamos a identificar a continuación el concepto de autonomía profesional en el que nos apoyamos en

este trabajo, que surge de otro más amplio y precedente, el de autonomía personal. Para, seguidamente, identificar también el concepto de centros de prácticas.

*Qué se entiende por autonomía profesional.*

La autonomía implica la participación activa, personal y comprometida en el conjunto de valores que se considere que merece la pena vivirse por favorecer los proyectos deseables de felicidad. La autonomía, por tanto, no acentúa necesariamente la originalidad, el individualismo y el solipsismo, sino la participación activa y personal, el desarrollo de un estilo propio, el sentir particularizado de esos valores y la proyección personal de los mismos. La participación activa y personal en unos valores ya establecidos no anula ni cuestiona la autonomía de los sujetos. No se trata sólo de que el sujeto gane en autonomía por la realización de acciones o que, debido a la idea de acción, o más exactamente, a la constitución de la idea de agente en términos de acción se llega a la idea de autonomía; se trata también de que la propia acción, como sujeto autónomo, genera una identidad. Esta perspectiva antropológica según la cual el sujeto no solamente es agente de sus propias acciones sino que, a través de éstas, va adquiriendo o asentando una condición humana o una naturaleza humana, ha tenido y sigue teniendo especial relevancia en el campo pedagógico (Ruiz Corbella et al, 2011), y es la que sustenta el concepto de autonomía profesional de los estudiantes universitarios.

Al defender la autonomía defendemos en rigor las posibilidades de transformación de los significados y las prácticas reales de los sujetos consigo mismo, con los demás y con la realidad que les ha tocado vivir (Gil, 2008). En las posibilidades de la autonomía del sujeto es donde podemos cumplir el criterio del cambio individual y social. En efecto, el derecho a desarrollar la autonomía significa, por un lado, el derecho a desarrollar libremente nuestro propio proyecto personal de vida sin que nadie ni nada pueda realizarlo por nosotros y, al mismo tiempo, se abre el horizonte de responsabilidades, al comprender que el derecho a la autonomía incluye también el deber de caracterizar humanamente ese proyecto sin que nadie ni nada pueda humanarlo por nosotros.

La educación que aspira a formar sujetos autónomos lo primero que trasmite a los educandos es que la expectativa de alcanzar la autonomía estriba en la adopción de un *particular proyecto de situación y relación comprometida con el mundo*. Esa elección tiene que hacerse *propia*, nadie

puede sustituirles y, la revalorización de esa situación y de esa relación de compromiso que inaugura su elección, es responsabilidad suya que se mantenga y crezca desde criterios de valor contrastados y exigentes (Ruiz Corbella et al, 2011).

“El énfasis educativo, en este enfoque, no se pone sólo en atender a las capacidades y destrezas individuales, o preparar profesionales para el mercado, sino en introducir en el corazón del acto educativo los problemas de la sociedad, desde la escala local hasta la global, fomentando la responsabilidad colectiva, y potenciando así el carácter transformador y liberador que puede tener la educación” (Novo, 2007, 356-357).

En este sentido, la construcción de las identidades se despliega en un complejo entramado entre los individuos y las comunidades, entre los sujetos y las prácticas socio-culturales en que se desenvuelven, generándose procesos de autoconciencia y de autodeterminación. Las instituciones educativas universitarias, como instituciones específicas de educación, han de establecer sin ambages su compromiso con la profunda tarea de educar, con su inestimable labor de ayuda a la formación en y para la autonomía y la responsabilidad (Argos et al, 2011).

*Qué se entiende por centro de prácticas.*

Los centros de prácticas dentro de este contexto son todas aquellas organizaciones que colaboran con la universidad en el desarrollo del prácticum de los estudiantes. Pueden tener diferente tipología, según la titulación de procedencia de los mismos y el tipo de competencias prácticas que dichos estudiantes deben conseguir. En el ámbito que nos ocupa, estaríamos identificando los siguientes tipos de centros de prácticas (Varios, 2010a, 2010b y 2010c):

- Centros de Enseñanza Reglada.
- Centros e instituciones de formación continua.
- Departamentos de Recursos Humanos y de Formación de Empresas y organizaciones públicas y privadas dedicadas a la formación.
- Instituciones y organizaciones orientadas a la Educación Social, en áreas como: animación socio-cultural, educación de personas mayores, marginación e inadaptación social, discapacidad, etc.



- Otros organismos, empresas y organizaciones que realizan tareas educativas, como Ayuntamientos, asociaciones de voluntarios, editoriales, etc.

#### **4. Las herramientas para el desarrollo de la autonomía profesional de los estudiantes.**

Una vez identificado el contexto en el que nos movemos, el prácticum de los estudios impartidos en la Facultad de Educación de la UCM, y los conceptos de autonomía personal y profesional, así como de centro de prácticas, parece obvio establecer a continuación las herramientas que desde la universidad y desde el centro de prácticas, conviene poner en marcha para conseguir la autonomía señalada.

##### *Herramientas utilizadas por la universidad.*

Las herramientas que la universidad emplea para poder culminar con éxito los módulos prácticos de sus estudios, se organizan en virtud del proceso de desarrollo de las prácticas del estudiante y del papel que juega el tutor en ese proceso.

##### *A) Proceso de desarrollo del prácticum.*

- El estudiante antes de acudir al centro deberá participar en las jornadas de orientación y preparación del Prácticum. Estas jornadas son obligatorias. Asimismo, deberá ponerse en contacto con su tutor de la Facultad al objeto de ser orientado en la realización del Prácticum y concretar su incorporación al centro asignado. Y ha de conocer y analizar con el tutor las guías del prácticum de su titulación, en las que quedan recogidos los objetivos, actividades y sistema de evaluación de las prácticas.
- El estudiante durante su estancia en el centro colaborará con su tutor de prácticas en la organización y planificación de su trabajo. Participará activamente en las actividades formativas que le sean asignadas. Tendrá que participar en la planificación, desarrollo y evaluación de actividades de acuerdo con el tutor del centro. Deberá asistir a los seminarios y reuniones que el tutor de la Facultad haya programado. Y deberá respetar las normas generales de comportamiento dentro del centro.
- El estudiante al finalizar su estancia en el centro deberá entregar al tutor de la Facultad,

tanto la Memoria final de Prácticas como los documentos de evaluación correspondientes a cada periodo de prácticas.

*B) El tutor de la universidad o coach.*

El tutor de la universidad debe jugar el papel de un coach (Hashuel, 2010). El Coaching se concibe como una experiencia formativa sustentada en la confianza mutua entre tutor y estudiante y busca la dinamización y el asesoramiento de un docente hacia un estudiante, dentro del entorno académico. La mayéutica es su filosofía y sus etapas fundamentales son las siguientes (De Mariano, 1999, 31-32):

- *Establecer la relación:* la acción comienza cuando pretendemos que el otro perciba nuestro interés y preocupación como una actuación positiva, como una aproximación a la relación personal, donde hacemos nuestros sus problemas y buscamos la confidencialidad a través de la apertura, transparencia y comunicación.
- *Escuchar propuestas:* se trata de favorecer cualquier tipo de comunicación, incluso atendiendo a una queja. Y aprovecharla para entender más al otro, para que poco a poco ese otro se vaya abriendo a la comunicación con nosotros y nos vaya informando sobre lo que necesita con algún tipo de lenguaje; pudiendo traducir lo que nos dice en preguntas como ¿qué es lo que podría solucionar este problema? Esto es, ¿qué propones?
- *Aceptar:* el objetivo es acortar distancias entre los problemas del otro y nuestros propios problemas; relativizando las diferencias y aproximando las posiciones.
- *Apreciar:* debemos ir convirtiéndonos en algo más que en un consejero, en un confidente que, como a través de un juego, va conociendo cada vez mejor a su compañero.
- *Aprender:* tenemos ahora curiosidad por lo que nos pueda decir el otro y eso nos lleva a la siguiente etapa, la de hacer preguntas sobre su concepción del mundo y la de percibir con él, la de ayudarlo adaptándonos a esas nuevas percepciones del mundo. De este modo, podemos integrarnos en su sistema, hacer hipótesis y comprobarlas con ensayos.
- *Compartir información:* llega un momento en que la comunicación puede ser honesta por ambas partes y se produce el *feedback*, que es simplemente comunicación de información sin juicio, sabiendo que la aceptación y el aprecio están en la base y que la nueva información es realmente sólo de ayuda.

- *Decidir*: el aprender y adaptarse a los cambios y abrirse a las personas constituye lo que denominamos retos, y la actitud de abrirse a esos retos es lo que poco a poco facilita el éxito de los estudiantes. Siempre necesitamos dar un paso adelante y confiar en que intentarlo con persistencia y determinación merece la pena.
- *Actuar*: en este momento estamos transformando el mundo y abriéndonos a progresar en él, viviendo entre todos un *brainstorming* para que las ideas de todos nos ayuden.
- *Visionar el sistema*: a partir de aquí entramos en el mundo de las nuevas concepciones y de las prioridades que formulan nuestras concepciones originales y que una vez que hemos aprendido hacen que veamos al mundo de otra forma. Porque ahora conocemos el resultado de nuestras acciones que es la fuente de la consolidación del aprendizaje. Es el sistema el que nos ayuda a ver lo positivo y a dirigir nuestra vida de manera serena en vez de reactiva.
- *Buscar la convergencia*: y cuando el sistema se ve, entonces se ve la convergencia de los criterios de las personas que no son tan diferentes cuando se enriquecen.
- *Dar prioridad*: así que se aúnan los comentarios y se puede empezar a dar foco a la organización y dejar que nuestros pensamientos libremente se comuniquen a los otros con este foco. En este momento es cuando el tutor puede dar un consejo. Y nuestra visión se enfoca y nos ilustra en las prioridades, que además nos indican qué camino tomar. Cuando las prioridades las tenemos claras, cuando sabemos lo que queremos, es cuando las oportunidades aparecen, pues ya somos capaces de verlas. Y es cuando la autonomía personal entra en juego.

#### *Herramientas utilizadas por los centros de prácticas.*

En los centros de prácticas existen diferentes herramientas que favorecen la integración del estudiante en la actividad práctica y el desarrollo de su autonomía y responsabilidad. Dichas herramientas son:

##### *A) El plan de acogida.*

Es un protocolo de actuaciones cuyo objetivo es facilitar la adaptación del estudiante al centro de prácticas (Eransus, 2002). Sus objetivos son los siguientes:

- Ofrecer la mejor información posible para que el estudiante se integre de manera satisfactoria en el centro de prácticas.
- Proporcionar al estudiante en prácticas la formación necesaria para adaptarse a los requerimientos de las tareas encomendadas.
- Orientar al estudiante en sus decisiones, académicas y laborales, y en los modos de actuar en el centro de prácticas.

El plan de acogida debe organizarse en determinadas fases como las que se mencionan a continuación:

1. Información y orientación: antes de incorporarse al centro de prácticas, el estudiante debe consultar los documentos esenciales del centro en los que se especifican sus características, sector de actividad, organigrama, proyectos llevados a cabo, etc. Asimismo, el centro debe proporcionar orientación durante el periodo de acogida para ayudar al estudiante a ajustar las tareas prácticas al tiempo real de permanencia en el centro y a sus obligaciones académicas.
2. Formación: el centro de prácticas debe hacerse cargo de la formación de los estudiantes en relación con aquellas competencias técnicas y transversales que no haya desarrollado y que resulten necesarias para su actividad práctica, y en relación con el plan formativo que debe acordarse entre el centro de prácticas y la universidad.
3. Seguimiento: el plan de acogida no debe considerarse únicamente como una acción a desarrollar en el momento en que el estudiante llega al centro de prácticas, sino que debe ser una actuación continua, a lo largo de todo el período de prácticas.

#### *B) El plan formativo.*

El proceso de formación de un estudiante en un centro de prácticas debe ser planificado (organizado y secuenciado), ejecutado (con método), guiado (doblemente, por el tutor de la universidad y por el tutor del centro) y evaluado (con criterios predeterminados) (Fernández-Salineró, 2011).

El programa formativo es doblemente personalizado. Para el centro de prácticas y para el estudiante. Surge de un proceso sencillo de negociación y se plasma en un documento firmado por

un representante del centro universitario y otro del centro de prácticas. Y está constituido por cuatro grupos de elementos:

- Un conjunto de actividades que el estudiante ha de desarrollar, programables en el tiempo y concretadas en puestos, situaciones y medios de trabajo. En el proceso de autoformación del estudiante juega un papel clave la posibilidad de experimentar, de corregir errores, de buscar soluciones.
- Unos procedimientos de realización, a partir de un documento predeterminado, que se adapta a las características concretas del centro de prácticas y del estudiante.
- Unos condicionantes derivados de los contenidos de cada título académico, la organización, los recursos y la naturaleza de cada centro de prácticas, las características de la universidad y las de cada estudiante.
- Un sistema de evaluación. En las prácticas se evalúan aspectos individuales, que afectan al estudiante, y aspectos globales, que afectan al proceso y desarrollo de las mismas.

En las prácticas se definen una serie de competencias que el estudiante deberá haber conseguido cuando finalice el proceso de aprendizaje en el centro de prácticas. Dichas competencias son (Villa y Poblete, 2004):

1. Competencias transversales: comunicación interna y externa, trabajo en equipo, búsqueda de información, solución de problemas, gestión del tiempo, planificación de la tarea, autonomía, responsabilidad, autoconfianza, iniciativa, creatividad, disciplina, etc.
2. Competencias técnicas: aquellas que están relacionadas con los estudios académicos que está realizando el estudiante y con la actividad del centro de prácticas. En el contexto de las titulaciones de educación son todas aquellas que tienen que ver con la planificación, programación y diseño de acciones educativas, la elaboración de recursos didácticos, la evaluación de los procesos de enseñanza-aprendizaje, o la dinamización de aula, entre otras.

### *C) El tutor del centro o mentor.*

El tutor del centro de prácticas se convierte, de esta manera, en un *mentor* del estudiante, en una persona con más conocimientos, habilidades y experiencia que se pone en contacto con otra que

necesita esos conocimientos, habilidades y experiencia para su crecimiento (Murray, 2001). Se encarga de guiar y orientar el desarrollo de las capacidades, competencias y actitudes del estudiante, más acordes con su potencial<sup>2</sup>. Debe poseer habilidades de comunicación (empatía y asertividad) y favorecer el aprendizaje, generando una relación de confianza.

La labor de un mentor tiene 4 facetas (Cuerrier, 2001):

1. El mentor puede permitir adquirir conocimientos en el proceso de incorporación al centro de prácticas (plan de acogida). Tiene una función de transmisión de conocimientos y de aprendizajes.
2. El mentor puede realizar una función de estimulación del conocimiento, manteniendo modelos y sistemas de animación del conocimiento y de divulgación del mismo.
3. El mentor puede elaborar sistemas de organización del conocimiento, para poder obtener el valor añadido de poseer la información actualizada y disponible en cada momento. El nivel de accesibilidad del conocimiento es tan importante como su propio contenido, ya que hay que conocer, pero también hay que saber en qué tenemos conocimiento.
4. El mentor puede orientar el desarrollo del conocimiento, produciendo un sistema de gestión de la innovación, para canalizar dichos esfuerzos hacia objetivos plausibles y asequibles, valorando los esfuerzos y rentabilizando la innovación en cada momento.

Los tutores que ejercen como mentores desarrollan diferentes tipos de mentoring (Fernández-Salineró, 2008):

- *Mentoring natural*: se da de manera espontánea, a través de los consejos u orientaciones del tutor al estudiante en situaciones concretas o en momentos específicos.
- *Mentoring situacional*: es un mentoring puntual, que se da en momentos de cambio de tarea.
- *Mentoring de supervisión*: se basa en el seguimiento constante del mentor sobre el mentorizado, para comprobar los avances y retrocesos del estudiante, así como para ayudarle a resolver los problemas con los que se vaya encontrando.
- *Mentoring formal*: son aquellos procesos de orientación que quedan reflejados en el

---

<sup>2</sup> La figura del mentor nace en la cultura griega (MENTOR fue el instructor elegido por ULISES por su experiencia y, no por su saber académico, para TELEMACO, su hijo), pasando por la figura del maestro y el aprendiz en los oficios de la Edad Media hasta el tutor como figura en la pedagogía actual.

programa formativo y que se llevan a cabo para poder desarrollar correctamente las tareas establecidas.

Con este tipo de actuaciones los tutores promueven una relación personalizada, una corresponsabilidad de los estudiantes con su proceso de aprendizaje, una inversión en tiempo y esfuerzo, un estímulo para el aprendizaje de los estudiantes y una autoevaluación del tutor y del estudiante.

Un elemento definitorio del mentoring es, por lo tanto, la confidencialidad de todo el proceso, así como el compromiso en el cumplimiento de los acuerdos establecidos y la rigurosidad en el desarrollo de las sesiones y en la paulatina marcha de la actividad planteada. La claridad, implicación y seguimiento deben primar aquí, asegurando de este modo la correcta y eficaz consecución de las metas propuestas, con autonomía y responsabilidad (Fernández-Salineró, 2008, 144).

Un proceso de mentoring de estas características se desarrolla del siguiente modo (Díaz, 2000, 73):

- Comienza con la identificación del público involucrado, el grupo de estudiantes a tutorizar.
- Sigue con la valoración de cada estudiante en relación con los requisitos necesarios en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Continúa con la orientación a los involucrados, generando expectativas del valor del proceso por medio de la formación de los receptores, aportándoles pautas de actuación sobre qué pueden esperar y sus responsabilidades.
- Seguidamente, se establece un análisis de la percepción de los estudiantes de sus fortalezas y necesidades de desarrollo, así como de sus aspiraciones académicas y profesionales.
- Se continúa con reuniones de revisión de los progresos alcanzados, discusión sobre proyectos o actividades actuales y acuerdo sobre nuevos objetivos si corresponde.
- Finalmente, se realiza una evaluación del proceso, del impacto en el estudiante, promoviendo un feedback para futuras relaciones y analizando el nivel de autonomía profesional alcanzado por el mismo.

## 5. Conclusiones y prospectiva.

A lo largo de este trabajo hemos pretendido identificar un contexto -el prácticum de los estudios universitarios dentro del EEES, especialmente de los estudios de educación-, unas competencias transversales a desarrollar en ese contexto -la autonomía personal y profesional de los estudiantes universitarios- y una estructura para conseguir el objetivo propuesto -la estructura del prácticum desde la universidad y los centros de prácticas-.

El análisis efectuado nos permite concluir lo siguiente:

- El prácticum es un ámbito de aprendizaje que permite a los estudiantes poner en conexión la teoría adquirida con la realidad en la cuál poder aplicarla, el deber ser de sus estudios, con el ser de la práctica.
- La autonomía personal y profesional se configura como una competencia transversal que se puede desarrollar a través de las prácticas, gracias a la oportunidad que se le ofrece al estudiante de analizar la realidad, identificar los problemas, tomar decisiones, buscar soluciones y enfrentarse a las situaciones, de manera madura, independiente y con responsabilidad.
- La educación, objeto fundamental de los estudios que se ofrecen en la Facultad de Educación, se descubre como causa y efecto del desarrollo de la autonomía profesional. Causa, porque la educación concebida como formación teórica, ayuda al estudiante a enfrentarse con la realidad práctica. Efecto, porque la formación práctica facilita al estudiante la aplicación de lo conocido y favorece un nuevo conocimiento en el mismo que le enriquece y le hace crecer.

Por lo tanto, podemos finalizar este trabajo considerando al prácticum como un componente esencial que culmina una etapa de formación inicial y que, al mismo tiempo, se conforma como el inicio de un desarrollo personal y profesional del estudiante universitario, que le va a acompañar durante toda su vida. En este proceso práctico, la autonomía personal y profesional va adquiriendo categoría propia y se va construyendo desde el estudio, el contexto de aplicación, las relaciones sociales y laborales y la responsabilidad en la tarea.



## 6. Bibliografía.

- Argos, J.; García del Dujo, A.; Romero, C. y Vera, J. (2011). *Autonomía y responsabilidad en el contexto de la escuela*. Ponencia presentada al XXX Seminario Interuniversitario de Teoría de la Educación, bajo el título "Autonomía y responsabilidad. Contextos de aprendizaje y educación en el siglo XXI". Barcelona. Octubre.
- Cuerrier, C. (2001). *Mentoring and the world of work: A reference model*. Québec: Éditions de la Fondation de L'entrepreneurship.
- Díaz, F. (2000). Mentoring: Una relación de confianza, *Capital Humano*, 137, octubre, 72-74.
- Eransus, J. (2002). *Plan de acogida y adiestramiento*. Pamplona: Fondo de Publicaciones del Gobierno de Navarra.
- Fernández-Salineró, C. (2011). *Incorporación y gestión eficaz de becarios en la empresa*. Madrid: Global Estrategias.
- Fernández-Salineró, C. (2008). Modalidades de formación en las organizaciones. En P. Pineda, (coord.), *La gestión de la formación en las organizaciones* (pp.115-148), Barcelona: Ariel.
- Gil Cantero, F. (2008) Ciudadanía y humanidad. La educación en el disenso. *Teoría de la educación. Revista interuniversitaria*, 20, 25-44.
- Hashuel, P. (2010). *El coaching llega a la educación*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Jover, G.; Fernández-Salineró, C. y Ruiz Corbella, M. (2005). El diseño de titulaciones y programas ante la convergencia europea. En V. Esteban, (ed.), *El Espacio Europeo de Educación Superior* (pp.27-93). Valencia: UPV.
- Mariano, R. de. (1999). Un cuento de management y coaching, *Capital Humano*, 127, abril, 28-32.
- Murray, M. (2001). *Beyond the myths and magic of mentoring. How to facilitate an effective mentoring process*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Novo, M. (2007). *El desarrollo sostenible. Su dimensión ambiental y educativa*. Madrid: UNESCO-Prentice Hall.
- Ruiz Corbella, M.; Escámez, J.; Bernal, A. y Gil, F. (2011). *Autonomía y responsabilidad en los contextos socioeducativos del siglo XXI*. Ponencia presentada al XXX Seminario Interuniversitario de Teoría de la Educación, bajo el título "Autonomía y responsabilidad. Contextos de aprendizaje y educación en el siglo XXI". Barcelona. Octubre.
- Varios. (2010a). *Guía de prácticas. Grado de Maestro en Educación Infantil*. Madrid: UCM.
- Varios. (2010b). *Guía de prácticas. Grado de Maestro en Educación Primaria*. Madrid: UCM.

Varios. (2010c). *Guía de prácticas. Grado en Educación Social*. Madrid: UCM.

Villa, A. y Poblete, M. (2004). Prácticum y evaluación de competencias. *Revista de Currículum y Formación del profesorado*, 8 (2), 1-19.