

Informe del Grup de Treball sobre Docència

13 de febrer del 2017

Informe del Grup de Treball sobre Docència reunit el 22 de desembre del 2016

Assistents: Mireia Trenchs, Boris Bellalta, Albert Carreras, Ana Delgado, Cristina Gelpí, Jaume Guillamet, Jordi Pérez, Maurici Pérez i David Sancho

L'objectiu d'aquest grup de treball, convocat per encàrrec del rector per la vicerectora de Docència i Ordenació Acadèmica, Mireia Trenchs, és explorar, discutir i definir estratègies adreçades a millorar la qualitat de la docència a la UPF, així com a fer visibles, incentivar i avaluar les bones pràctiques i els projectes docents de qualitat tant del professorat com dels centres de la Universitat.

Durant la reunió del 22 de desembre del 2016 els diferents membres del Grup de Treball van expressar de manera unànime la seva preocupació per la falta d'estímuls al desenvolupament de pràctiques i de projectes docents de qualitat a la UPF en un context universitari local i internacional com l'actual, en què es privilegia el reconeixement a la recerca d'excel·lència. En el marc de la reunió es van plantejar diverses reflexions i propostes a l'entorn dels actuals sistemes de contractació, de promoció i d'avaluació del professorat, que no incorporen incentius al desenvolupament i al manteniment d'una docència de qualitat. D'altra banda, també es van debatre i proposar estratègies dirigides a fer visibles i a reconèixer totes aquelles pràctiques de qualitat que ja que es donen en tots els àmbits de la UPF, així com a incentivar noves pràctiques i projectes docents innovadors i de qualitat.

A continuació es detallen les principals reflexions i propostes que van sorgir en el si de la reunió.

Reconèixer la qualitat docent en el discurs públic de la Universitat

Històricament la UPF s'ha diferenciat de la resta de les universitats del nostre entorn per la qualitat de la seva docència. Aquest ha estat, més que no pas la recerca, el nostre segell de qualitat diferenciador. Tanmateix, el discurs de qualitat actual a la UPF està focalitzat bàsicament en la recerca, i posa en perill aquest segell. En aquest sentit, el Grup de Treball va insistir en la rellevància i en la necessitat d'incorporar al discurs públic sobre la qualitat de la Universitat no només la recerca, sinó també la docència.

En aquest marc de reconeixement de la qualitat docent es considera fonamental eliminar el concepte de "premiar" amb "menys hores de docència" la qualitat en la recerca. Aquest és un missatge negatiu que porta a percebre la docència com un càstig. Es proposa canviar la terminologia que actualment es fa servir (com ara 'Pla de Dedicació *Docent*') per tal que aquest pla de dedicació del professorat reflecteixi –no només en continguts sinó també nominalment– que la dedicació del professorat engloba tant la recerca com la gestió i la docència. La reducció d'hores de dedicació no connotarien llavors una reducció de la docència sinó de la dedicació global del professorat. Alhora, caldria revisar el sistema d'hores de docència d'acord amb les estratègies d'innovació i qualitat docent que es proposen més avall.

Fer visible la bona docència

Una acció fonamental per consolidar i impulsar la qualitat docent a la UPF és donar més visibilitat al professorat i als centres que destaquen per les seves bones pràctiques docents i pel fet que desenvolupen projectes educatius de qualitat. En el Grup de Treball es van proposar diferents estratègies dirigides al reconeixement públic de la qualitat docent de professorat i centres:

1. Fer visible i reconèixer la qualitat docent mitjançant un sistema de premis similar al d'ICREA Acadèmia.
2. Crear les figures dels *grups de docència* (similars als actuals grups de recerca de la UPF) i de les *comunitats de docència*, i fer-los visibles i empoderar-los mitjançant incentius en els plans d'ajuts a la docència (com ara el PlaCLIK).
3. Donar més visibilitat als centres que tenen pràctiques i projectes docents de qualitat, reconeguts per enquestes o per rànquings en què la qualitat docent és un criteri fonamental, com els del BBVA i El Mundo.

Crear un sistema d'incentius personals i institucionals

En el marc actual hi ha una manca d'estímuls per mantenir o millorar la qualitat de la docència. A la UPF els criteris d'acreditació, contractació i promoció i els sistemes d'avaluació del professorat estan focalitzats en la recerca i deixen de banda la dedicació docent del professorat. Durant la reunió es van fer propostes per tal que la qualitat en la docència sigui un dels criteris en els processos de contractació, promoció i avaluació del professorat a la UPF. Així mateix, per tal d'incentivar la docència de qualitat tenint present el cicle vital del professorat, es va proposar d'instaurar un sistema de premis dirigit als professors de la UPF que han destacat per la seva excel·lència en la pràctica docent.

Contractar nou professorat

En els processos de contractació de professorat els criteris de selecció estan focalitzats en els mèrits en la recerca, quan en realitat la contractació no té com a objectiu únic cobrir necessitats de recerca, sinó també –o primordialment– necessitats docents. Es proposa que la docència hauria de ser un dels elements necessaris que formés part dels criteris de selecció del professorat. Els criteris de selecció haurien de potenciar la contractació de professorat amb “perfils *holistics*”, de manera que es valori la seva recerca però també la qualitat de la seva docència prèvia i la seva integració en les comunitats de professorat dels departaments corresponents i en la institució.

El model de contractació de *Tenure Track* aprovat recentment a la UPF en Consell de Govern pot permetre seleccionar professorat amb aquests perfil holístics; així, els nous professors serien monitoritzats pels centres durant cinc anys i posteriorment serien avaluats tenint presents els seus mèrits en recerca, però també en docència i en gestió, així com la seva integració a nivell institucional.

Avaluar el professorat a la UPF

Durant el curs 2015-2016 s'ha dut a terme a la UPF un pla d'avaluació de la recerca que comporta, en cas que el professor rebi una avaluació positiva, incentius per mantenir la qualitat de la trajectòria investigadora. No s'ha iniciat per ara, però, cap sistema paral·lel que avaluï la qualitat de la trajectòria docent del professorat. Per això, es proposa incorporar canvis en aquest sistema d'avaluació, de manera que integri components de tipus holístic i avaluï també els mèrits docents i d'integració institucional del professorat.

Trams de docència

Es considera que el sistema actual d'avaluació de trams de docència és un instrument correcte i es proposa per tant de mantenir-lo, ja que, a més de donar rellevància a les avaluacions dels estudiants obliga els professorat a reflexionar sobre la pròpia docència. També és un sistema que, per indicació de la Comissió Avaluadora de l'Activitat Docent del PDI, posa a l'abast del professorat eines per a la millora de la impartició de la docència mitjançant la formació i la tutorització del PDI que ofereix el CLIK.

Establir uns indicadors de docència de qualitat

Cal treballar per identificar indicadors de docència de qualitat que siguin reconeguts socialment, tal com s'esdevé per a la recerca. Són d'especial interès aquells indicadors compartits internacionalment i, per això, es proposa de fer-ne un recull i de fer-los públics i visibles.

Crear uns Premis de Docència

Es proposa de crear una distinció similar a la d'ICREA Acadèmia que premii trajectòries docents d'excel·lència, caracteritzades per les bones pràctiques docents. Aquests premis tindrien una durada de cinc anys i suposarien incentius econòmics per als professors premiats. Els centres podrien ampliar les tasques docents d'aquests professors d'excel·lència. Es proposa una ràtio de cinc premis per cada cent professors a la UPF. Es podria suggerir al Consell Social que sigui aquest òrgan qui atorgui aquests premis.

Incrementar la visibilitat dels recursos per a la millora de la qualitat docent

La UPF disposa actualment de recursos econòmics i humans per a la millora de la qualitat docent. Es proposa d'incrementar la visibilitat de tots els incentius i ajuts que ofereix la Universitat per a la docència i augmentar la interacció del CLIK amb el centres i les comunitats docents.

Aquests recursos haurien d'anar dirigits a donar suport a estratègies diverses que millorin la qualitat de la docència i la projectin externament, d'entre les quals es destaquen les següents:

- Incrementar la coordinació entre projectes docents, tant dins d'un mateix departament com entre departaments.
- Potenciar la transversalitat; es consideren molt positives les accions dutes a terme ja en aquest sentit, com la posada en marxa del programa de Formació Transversal de Lliure Elecció o el Grau Obert UPF.
- Potenciar el lligam entre recerca i docència tant en els graus (per exemple, amb els treballs de fi de grau) com en els màsters.
- Potenciar la Internacionalització com a indicador de docència de qualitat i incentivar, com ja s'ha començat a fer en algunes facultats, els dobles graus amb facultats d'universitats estrangeres amb alt prestigi docent.
- Potenciar el multilingüisme i la docència en anglès de qualitat.

13 de febrer del 2017