

MEMORIA FINAL de Proyectos de Innovación 2018-19 Universidad de Zaragoza

1 - Identificación del proyecto

Código	Título
PIEC_18_047	Acompañamiento en la función docente universitaria para la mejora y desarrollo de competencias profesionales

2 - Coordinadores del proyecto

Coordinador 1	Doña Sandra Vázquez Toledo
Correo Electrónico	svaztol@unizar.es
Departamento	Ciencias de la Educación
Centro	Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de Huesca

3 - Resumen del proyecto

No cabe duda, que todo centro persigue ofrecer una enseñanza de calidad y la función docente es clave en ello. Y este es un hecho que nos preocupa en nuestro centro, donde contamos con un alto porcentaje de profesorado no permanente (profesorado asociado) y profesorado novel. A ello, tenemos que sumarle que los mecanismos de acreditación actual priman la función investigadora sobre la docente, hecho que afecta inequívocamente a esta última.

Para dar respuesta a esta situación se plantea este proyecto, el cual pretende articular diversos mecanismos basados en el acompañamiento desde la coordinación de grado y el equipo directivo que potencien la función docente universitaria en nuestro centro así como el desarrollo y mejora de competencias necesarias para la misma.

4 - Participantes en el proyecto

Nombre y apellidos	Correo Electrónico	Departamento	Centro/Institución
Doña Azucena Lozano Roy	azlozano@unizar.es	Ciencias de la Educación	Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de Huesca
Doña Cecilia Latorre Coscolluela	cecilialacos@gmail.com	Ciencias de la Educación	Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de Huesca
Doña Ana Rodríguez Martínez	anaromar@unizar.es	Ciencias de la Educación	Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de Huesca
Don Javier Zaragoza Casterad	zaragoza@unizar.es	Ciencias de la Educación	Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de Huesca
Don Alberto Aibar Solana	aibar@unizar.es	Expresión Musical, Plástica y Corporal	Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de Huesca
Don Jorge Lloret Gazo	jlloret@unizar.es	Informática e Ingeniería de Sistemas	Facultad de Ciencias

Doña Nieves Moyano Muñoz	nmoyano@unizar.es	Psicología y Sociología	Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de Huesca
Doña María Teresa Cardesa García	tcardesa@unizar.es	Historia del Arte	Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de Huesca
Doña Ana Isabel Serrano Osanz	olimpya@unizar.es	Expresión Musical, Plástica y Corporal	Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de Huesca
Don Alejandro Quintas Hijós	quintas@unizar.es	Expresión Musical, Plástica y Corporal	Universidad de Zaragoza
Doña Marta Liesa Orús	martali@unizar.es	Ciencias de la Educación	Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de Huesca
Doña Eva M. Lira Rodríguez	evalira@unizar.es	Psicología y Sociología	Universidad de Zaragoza
Don Sergio Cored Bandrés	621485@unizar.es	Ciencias de la Educación	Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de Huesca

5 - Rellene, de forma esquemática, los siguientes campos a modo de ficha-resumen del proyecto	
Otras fuentes de financiación sin detallar cuantía	No ha habido otras fuentes de financiación
Tipo de proyecto (Experiencia, Estudio o Desarrollo)	Es una experiencia innovadora donde se ponen en marcha un proceso de acompañamiento desde la coordinación y el equipo directivo en la función docente.
Contexto de aplicación/Público objetivo (titulación, curso...)	-Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación -Todas las titulaciones impartidas en la Facultad -Público: dirigido a todos los docentes de la Facultad (profesorado novel, profesorado asociado y profesorado a tiempo completo). Un total de 114 docentes en la actualidad.
Curso académico en que se empezó a aplicar este proyecto	Comienza esta propuesta el curso 18-19
Interés y oportunidad para la institución/titulación	Es de gran interés para la Institución ofrecer una enseñanza de calidad, así como impulsar profesionales reflexivos y comprometidos con su función docente. Con este proyecto se va a permitir reflexionar sobre la función docente así como realizar un acompañamiento en la misma.
Métodos/Técnicas/Actividades utilizadas	Tal y como se ha indicado la metodología en la que se basa este proyecto es el acompañamiento. La técnica esencial es el asesoramiento horizontal y continuo cuyos pilares básicos son el diálogo y la escucha. Gracias a esta técnica se brinda al docente seguridad y orientación.
Tecnologías utilizadas	Moodle, correo electrónico (e-mail), foros, wasap y cuestionario google-drive.
Tipo de innovación introducida: qué soluciones nuevas o creativas desarrolla	Se trata de una innovación para la mejora y desarrollo de competencias para el ejercicio de la función docente a través de un proceso de acompañamiento y asesoramiento.
Impacto del proyecto	Las acciones que se pretenden llevar a cabo pretenden incidir en el desarrollo profesional de los docentes y en la construcción de una comunidad de aprendizaje, donde todos se sientan partícipes e implicados desde la responsabilidad y el compromiso con nuestra Facultad. Mejorando la función docente, la convivencia y la coordinación docente.
Características que lo hacen sostenible	Si nos centramos en la sostenibilidad del proyecto, tenemos que indicar que este proyecto es altamente sostenible. Los costes económicos y recursos materiales son mínimos sólo depende de la motivación e implicación del equipo directivo y coordinación.
Posible aplicación a otras áreas de conocimiento	La transferibilidad es muy alta, este proyecto podría llevarse a cabo en cualquier grado que le interesen impulsar la función docente. La replicabilidad es viable, porque los pasos llevados a cabo serán detallados para poder ser extrapolados a otros grados.

6 - Contexto del proyecto

Necesidad a la que responde el proyecto, mejoras obtenidas respecto al estado del arte, conocimiento que se genera.

La sociedad en su conjunto reclama que el funcionamiento de las universidades esté vinculado a criterios de eficacia, eficiencia y excelencia cada vez mayores (Arranz, 2007: 34). Uno de los factores que se relaciona con la mejora de la calidad es la función docente. Cuánto mayores son los conocimientos, competencias y habilidades del profesor universitario, mayor es la repercusión en el aula -en el proceso de enseñanza-aprendizaje- y en la innovación educativa. Coincidimos con Mas (2011) que en todo proceso de innovación, cambio, reforma... educativa, el profesorado es uno de los elementos nucleares a considerar, no pudiendo desarrollar una concepción de la educación superior centrada en el logro de las competencias, en el aprendizaje del alumno, en la innovación como medio para alcanzar la calidad y la excelencia... sin incidir de manera clara en el profesorado y en sus competencias. Así, todas estas modificaciones del panorama universitario generan, a su vez, la necesidad de delimitar las competencias que precisa el profesor universitario para desarrollar adecuadamente las funciones, roles, etc. Pero no podemos obviar, que el profesorado universitario trabaja en la institución formativa de mayor nivel existente y, curiosamente en su inmensa mayoría, no se han formado para ejercer esa función, ya que han ingresado en este cuerpo docente después de formarse largamente en los contenidos propios de su área (con un expediente más o menos brillante que no garantiza ninguna competencia docente) en instituciones de formación superior y sin recibir ningún tipo de formación pedagógica, ya que mayoritariamente no han sentido esta necesidad formativa, ni la institución les ha exigido ninguna formación pedagógica previa al desarrollo de dicha función docente. A esto, tenemos que sumar que el estatus superior que ostenta actualmente la investigación, frente a la docencia en el ámbito universitario, repercute lamentablemente en detrimento de esta. Por ello, partiendo de lo importante que es impulsar una docencia de calidad en la universidad más la complejidad existente en nuestra Facultad -derivada de un plantel docente con un alto número de profesorado no permanente-, este proyecto de acompañamiento pretende ser complementario a la formación permanente que al profesorado se le ofrece y que realiza desde diferentes órganos e instituciones para su perfeccionamiento -cursos para el profesorado-. Y asimismo, pretende ser una alternativa a otras propuestas y acciones que desde la coordinación se han realizado para incidir en la mejora de la función docente y que cuyo impacto no ha sido el esperado.

7 - Objetivos iniciales del proyecto

Qué se pretendía obtener cuando se solicitó el proyecto.

Los objetivos que se persiguen en este proyecto se concretan en:

Objetivo general:

-Apoyar, acompañar y asesorar institucionalmente desde la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, concretamente desde la Coordinación de Grado y el Equipo Directivo, en la función docente.

Objetivos específicos:

- Ofrecer orientación y recursos para la mejora de la función docente.
- Informar sobre las competencias y responsabilidad docente.
- Mejorar los canales de comunicación para una mejor coordinación.
- Propiciar la reflexión sobre la función docente.
- Promover y fortalecer la colaboración.
- Crear un espacio para compartir materiales y recursos para la docencia.
- Facilitar la accesibilidad a la información básica y necesaria para un buen desarrollo de la función docente.

8 - Métodos de estudio/experimentación y trabajo de campo

Métodos/técnicas utilizadas, características de la muestra, actividades realizadas por los estudiantes y el equipo, calendario de actividades.

METODOLOGÍA: La metodología que sustenta este proyecto es el acompañamiento. Tal y como indica el CNE (2007, p.13) el acompañamiento es el acto de ofrecer asesoría continua, es decir, el despliegue de estrategias y acciones de asistencia técnica a través de las cuales una persona o equipo apoya y ofrece asesoramiento permanente al docente. El acompañamiento, por lo tanto, es un recurso pedagógico para el fortalecimiento profesional de los docentes, donde el diálogo, el compartir y la interacción son las herramientas básicas. En definitiva, es un servicio que ofrece una asesoría planificada, contextualizada e interactiva basada en el respeto y, orientada a la mejora de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje. Se pretende a través de este proceso que los acompañados identifiquen fortalezas, dificultades y reflexionen sobre ellas. Para de este modo, mejorar o desarrollar competencias para la función docente.

MUESTRA: Todo el profesorado (profesorado novel, profesorado asociado y profesorado a tiempo completo) de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de Huesca en el curso 2018-2019, que asciende a 114 docentes en la actualidad.

ACTIVIDADES REALIZADAS: 1. Seminario/ taller inicial (octubre-noviembre): instrumentos de evaluación. Impartido por el profesor Martín Pinos. 2. Asesoramiento Horizontal y continuo a través de un espacio virtual de fácil accesibilidad y actualizado: Apertura de un curso moodle para la función docente, diseñado con los apartados siguientes (disponible durante todo el curso 18-19): -3 foros: a) de intereses comunes, b) dudas-sugerencias y, c) informaciones varias -6 apartados llenos de recursos e información basados en el modelo de Mas (2011)* de competencias docentes: a) procesos de planificación docente, b) procesos de enseñanza-aprendizaje, c) evaluación, d) tutorización, e) formación-innovación y f) participación docente. -espacio para compartir material docentes y recursos -espacio para la coordinación docente 3. Seminario/taller de finalización (mayo) sobre innovación docente y creatividad. Impartido por la profesora Ana Rodríguez.

ACTIVIDADES DEL EQUIPO: -Definición y diseño del proyecto: desde junio hasta agosto -Diseño de actividades y estrategias: agosto, mediados de septiembre -Aplicación de estrategias: todo el curso -Investigación Bibliográfica y fundamentación teórica: para elaboración de proyecto y para cierre de memoria (revisión continua) -Elaboración de instrumentos de evaluación: febrero-marzo -Aplicación cuestionario, recolección de datos y tratamiento de datos: abril-mayo -Divulgación y difusión del proyecto (asistencia a congresos, jornadas y publicación de artículos): desde marzo hasta septiembre (*) Mas (2011). Y en este proyecto vamos a basarnos, en gran medida en ellas, por su carácter holístico, aunque hemos añadido alguna más.

1. Diseñar la guía docente de acuerdo con las necesidades, el contexto y el perfil profesional, todo ello en coordinación con otros profesionales
 - 1.1. Caracterizar el grupo de aprendizaje
 - 1.2. Diagnosticar las necesidades
 - 1.3. Formular los objetivos de acuerdo a las competencias del perfil profesional
 - 1.4. Seleccionar y secuenciar contenidos disciplinares.
 - 1.5. Diseñar estrategias metodológicas atendiendo a la diversidad de los alumnos y la especificidad del contexto
 - 1.6. Seleccionar y diseñar medios y recursos didácticos de acuerdo a la estrategia
 - 1.7. Elaborar unidades didácticas de contenido
 - 1.8. Diseñar el plan de evaluación del aprendizaje y los instrumentos necesarios
2. Desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje propiciando oportunidades de aprendizaje tanto individual como grupal
 - 2.1. Aplicar estrategias metodológicas multivariadas acorde con los objetivos
 - 2.2. Utilizar diferentes medios didácticos en el proceso de enseñanza-aprendizaje
 - 2.3. Gestionar la interacción didáctica y las relaciones con los alumnos.
 - 2.4. Establecer las condiciones óptimas y un clima social positivo para el proceso de enseñanza-aprendizaje y la comunicación
 - 2.5. Utilizar las TIC para la combinación del trabajo presencial y no presencial del alumno
 - 2.6. Gestionar los recursos e infraestructura aportados por la institución
 - 2.7. Gestionar entornos virtuales de aprendizaje
3. Tutorizar el proceso de aprendizaje del alumno propiciando acciones que le permitan una mayor autonomía
 - 3.1. Planificar acciones de tutorización, considerando los objetivos de la materia y las características de los alumnos, para optimizar el proceso de aprendizaje
 - 3.2. Crear un clima favorable para mantener una comunicación e interacción positiva con los alumnos
 - 3.3. Orientar, de forma individual y/o grupal, el proceso de construcción del conocimiento de los estudiantes proveyéndoles de pautas, información, recursos... para favorecer la adquisición de las competencias profesionales
 - 3.4. Utilizar técnicas de tutorización virtual
 - 3.5. Respetar los horarios de tutorías presenciales
4. Evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje.
 - 4.1. Aplicar el dispositivo de evaluación de acuerdo al plan evaluativo establecido
 - 4.2. Verificar el logro de aprendizajes de los alumnos
 - 4.3. Evaluar los componentes del proceso de enseñanza-aprendizaje
 - 4.4. Promover y utilizar técnicas e instrumentos de autoevaluación discente
 - 4.5. Tomar decisiones basándose en la información obtenida
 - 4.6. Implicarse en los procesos de coevaluación
 - 4.7. Afrontar los deberes y dilemas éticos de la evaluación
5. Contribuir activamente a la mejora de la docencia
 - 5.1. Participar con otros profesionales en la concepción y elaboración de nuevos instrumentos, materiales y recursos didácticos para ampliar y/o mejorar las competencias profesionales
 - 5.2. Mantener relaciones con el entorno socioprofesional de forma sistemática y periódica para su actualización y perfeccionamiento docente.
 - 5.3. Participar activamente en acciones de innovación orientadas a la optimización del proceso de aprendizaje
 - 5.4. Aplicar

técnicas e instrumentos de autoevaluación docente 5.5. Autodiagnosticar necesidades de formación para la mejora de la docencia 6. Participar activamente en la dinámica académico organizativa de la institución (Universidad, Facultad, Área, Departamento, titulaciones...) 6.1. Participar en grupos de trabajo 6.2. Participar en las comisiones multidisciplinares de docencia 6.3. Promover y participar en grupos de trabajo respecto a las programaciones de asignaturas pertenecientes al área de conocimiento 6.4. Participar en la programación de acciones, módulos... formativos 6.5. Promover la organización y participar desarrollo de jornadas académicas, debates, mesas redondas... 6.6. Participar en el diseño y desarrollo de los nuevos planes de estudio a partir de las indicaciones, descriptores... aportados por los organismos competentes. No podemos descuidar que para el desarrollo de estas competencias será necesario mantener una actitud de constante reflexión y crítica, de autoperfeccionamiento, de formación, de compromiso ético con la profesión, etc. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS: Arranz Val, P. (2007). Los sistemas de garantía de calidad en la Educación Superior en España. Propuesta de un modelo de acreditación para las titulaciones de Grado en Empresa. Tesis Doctoral, Universidad de Burgos. Mas Torelló, O. (2011). El profesorado universitario: sus competencias y formación. Profesorado: Revista del Currículum y formación del profesorado, Vol. 15 (3), 1-17 CNE (2007) .Programa de Acompañamiento Pedagógico. Para mejorar los aprendizajes en las Instituciones Educativas de áreas rurales. Peru: Lima

9 - Conclusiones del proyecto

Conclusiones:lecciones aprendidas, impacto.

Una vez finalizado el primer año de este proyecto podemos llegar a las siguientes conclusiones: a) Gran parte de los objetivos se han logrado parcial o totalmente. Se ha ofrecido orientación, información y recursos orientados a la mejora de la función docente. Ha habido un acompañamiento continuo por parte de la coordinación del grado. Se ha promovido e impulsado la colaboración y coordinación. Se ha invitado a reflexionar sobre la función docente y las competencias profesionales-personales necesarias para dar respuesta a las demandas del Espacio Europeo de la Educación Superior (EEES). b) La figura del coordinador de grado ha sido clave en los procesos de asesoramiento horizontal y continuo. c) El uso que se ha realizado del curso Moodle ha sido medio-alto pero su utilidad ha sido valorada muy positivamente. El mayor uso del recurso generado en Moodle (NR_24535) ha sido al inicio del curso, teniendo algún pico en entradas en fechas cercanas a la evaluación. d) La asistencia y respuesta a los seminarios sobre evaluación y creatividad/innovación ha sido buena, realizando una valoración global respecto a otras actividades y actos que se plantean. Al primero asistió 20 docentes y al segundo 16, quizá el horario haya sido un condicionante con el alto número de profesorado asociado porque tuvieron lugar de 12:30-14:30h. El feedback ha sido muy positivo. e) Una gran parte del profesorado demanda de un acompañamiento mayor en la docencia, especialmente el profesorado novel o de nueva incorporación. El profesorado novel es quien más demanda el acompañamiento, pero el profesorado no novel tampoco domina algunos procedimientos básicos: como publicación de notas, revisión de exámenes, hasta cuando custodiar un examen, procedimiento de quejas, como gestionar las tutorías (virtual, presencial...), conocimiento sobre comisiones y gestión general del centro y de la universidad, entre otros. f) No se han compartido materiales, a excepción de los coordinadores, las causas a las que puede deberse se han comentado anteriormente. g) La docencia se ve desvirtuada y devaluada por el sistema de acreditación, quedando en numerosas ocasiones en un segundo plano. El sistema pervierte la figura del PDI valorando esencialmente las publicaciones, cuestión a la que hay que invertir mucho tiempo si uno quiere permanecer en el sistema aunque no este de acuerdo con el mismo. h) Hay un desconocimiento y falta de manejo de documentos institucionales: reglamento de evaluación, procedimientos Q, procesos de contratación, instrucciones básicas de departamento para coordinación, reglamento de la facultad... i) Al tener en la titulación un elevado número de profesorado asociado (alrededor del 60%), los procesos de coordinación se ven dificultados por las limitaciones temporales. j) El conocimiento entre docentes no es pleno, muchos compañeros no se conocen ni ponen cara a un nombre, en gran medida esto ocurre por el alto número de profesorado a tiempo parcial que pasa pocas horas y en general en horario de tarde. Esto genera grupos poco cohesionados o microgrupos de trabajo. La convivencia y la comunicación es un aspecto que se debería mejorar, para generar sinergias y redes de trabajo más compactas. En términos generales, podemos valorar esta experiencia positivamente, donde se ha intentado implicar a todo el profesorado de nuestra Facultad (114 docentes), y la respuesta no ha sido mala. Entre las aportaciones personales se sugiere seguir en esta línea de trabajo. Para el avance y mejora de esta experiencia se proponen las siguientes cuestiones: -Probablemente es necesario realizar una reunión inicial presencial al inicio de cada curso para dar a conocer los objetivos del Moodle, la dinámica que se desea y/o incluir otros aspectos que puedan fomentar la participación. -Mayor dinamización del curso, especialmente dedicarle más tiempo desde la coordinación del grado. -Se podría generar la figura del mentor para profesorado novel. -Generar seminarios específicos para profesorado novel y estudiar sus necesidades previamente para ajustarlo a las mismas. Asimismo se debe valorar el horario en el que tienen lugar los seminarios cuando el número de profesorado asociado es tal alto como en esta Facultad.

10 - Continuidad y Expansión

Transferibilidad (que sirva como modelo para otros contextos), Sostenibilidad (que pueda mantenerse por sí mismo), Difusión realizada .

Transferibilidad: La función docente universitaria es uno de los factores que influye en la calidad de la enseñanza. Fomentar desde la institución un conocimiento más profundo de la función docente así como la adquisición y desarrollo de competencias docentes es necesario en todos los grados de la UZ. La transferencia a cualquier otra área del conocimiento o titulación es más que viable, nos atrevemos a decir que necesaria. La replicabilidad es viable porque hay una gran apertura a compartir con otros centros los recursos generados y el modelo seguido. **Sostenibilidad:** Se trata de un proyecto altamente sostenible, siempre que esté liderado por los coordinadores de titulación. El coste económico es mínimo. En lo que respecta a la continuidad del proyecto es preciso indicar que está limitada por el sistema actual de acreditación docente, donde la docencia se ha devuelto a nivel curricular y esto supone un elemento en contra. **Difusión realizada:** Comunicación oral. VI Congreso Internacional de Docencia Universitaria (CINDU, 2019). Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad de Vigo. 20, 21 y 22 de junio de 2019. Comunicación oral. Comunicación oral. XI Encuentro de Innovación Docente Universitaria. Universidad de Alcalá de Henares. 29, 30 y 31 de mayo de 2019. Pevisto presentarlo Encuentro de Innovación Docente Universitaria. Universidad de Alcalá de Henares. 29, 30 y 31 de mayo de 2019

11 - Resultados del proyecto indicando si son acordes con los objetivos planteados en la propuesta y cómo se han comprobado

1. SITUACIÓN ACTUAL DE PROFESORADO EN FCHE DE HUESCA

Para contextualizar el porqué de este proyecto es esencial realizar un pequeño análisis de la situación actual en lo que respecta a plantilla docente en la Facultad.

Categoría profesional	Número de docentes	Porcentaje
asociados	65	57,1
ayudantes doctores	18	15,7
contratados doctor	6	5,2
catedrático	1	0,87
titulares	18	15,7
becarios de investigación	6	5,2
colaborador	1	0,87
Total	114 profesores/as	

Tal y como se puede observar la facultad cuenta con alto número de profesorado no permanente y a tiempo parcial, llegando en algunos departamentos a suponer el 70% del profesorado -como es el caso del Departamento de Ciencias de la Educación-.

2. NECESIDAD DETECTADA

La sociedad en su conjunto reclama que el funcionamiento de las universidades esté vinculado a criterios de eficacia, eficiencia y excelencia cada vez mayores (Arranz, 2007: 34). Uno de los factores que se relaciona con la mejora de la calidad es la función docente. Cuánto mayores son los conocimientos, competencias y habilidades del profesor universitario, mayor es la repercusión en el aula -en el proceso de enseñanza-aprendizaje- y en la innovación educativa.

Coincidimos con Mas (2011) que en todo proceso de innovación, cambio, reforma... educativa, el profesorado es uno de los elementos nucleares a considerar, no pudiendo desarrollar una concepción de la educación superior centrada en el logro de las competencias, en el aprendizaje del alumno, en la innovación como medio para alcanzar la calidad y la excelencia... sin incidir de manera clara en el profesorado y en sus competencias. Así, todas estas modificaciones del panorama universitario generan, a su vez, la necesidad de delimitarlas competencias que precisa el profesor universitario para desarrollar adecuadamente las funciones, roles, etc. Pero no podemos obviar, que el profesorado universitario trabaja en la institución formativa de mayor nivel existente y, curiosamente en su inmensa mayoría, no se han

formado para ejercer esa función, ya que han ingresado en este cuerpo docente después de formarse largamente en los contenidos propios de su área (con un expediente más o menos brillante que no garantiza ninguna competencia docente) en instituciones de formación superior y sin recibir ningún tipo de formación pedagógica, ya que mayoritariamente no han sentido esta necesidad formativa, ni la institución les ha exigido ninguna formación pedagógica y didáctica previa al desarrollo de dicha función docente.

A esto, tenemos que sumar que el estatus superior que ostenta actualmente la investigación, frente a la docencia en el ámbito universitario, repercute lamentablemente en detrimento de esta.

Por ello, partiendo de lo importante que es impulsar una docencia de calidad en la universidad más lo complejidad existente en nuestro Facultad -derivada de un plantilla docente con un alto número de profesorado no permanente-, este proyecto de acompañamiento pretende ser complementario a la formación permanente que al profesorado se le ofrece y que realiza desde diferentes órganos e instituciones para su perfeccionamiento -cursos para el profesorado. Y asimismo, pretende ser una alternativa a otras propuestas y acciones que desde la coordinación se han realizado para incidir mejora de la función docente y que cuyo impacto no ha sido el esperado.

3. MÉTODOS DE ESTUDIO

Vamos a realizar un estudio de corte descriptivo.

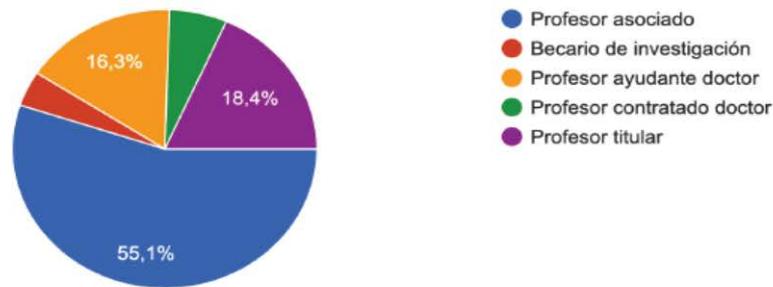
3.1. Instrumento

Para la recogida de datos hemos elaborado un cuestionario *ad hoc* que nos va a permitir valorar:

- la satisfacción de usuario
- las actividades y acciones realizadas y su utilidad
- las aportaciones y valoración personal
- registro sobre el material y recursos compartido entre docentes

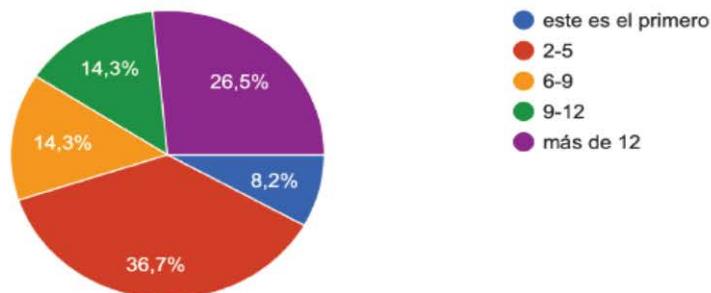
3.2. Muestra

TOTAL	Figura	Número	Porcentaje
Total 49 docentes.	Profesor asociado	27	55,1%
Suponen el 42,98% del profesorado.	Becario de investigación	2	4,08%
	Profesor ayudante doctor	8	16,3%
	Profesor contratado doctor	3	6,12%
	Profesor titular	9	18,4%



En relación a lo datos de la plantilla del profesorado -presentados en el apartado anterior- podemos considerar esta muestra como representativa.

Por otro lado, otro aspecto que nos parecería esencial estudiar en la muestra era la experiencia que el profesorado tenía impartiendo docencia.

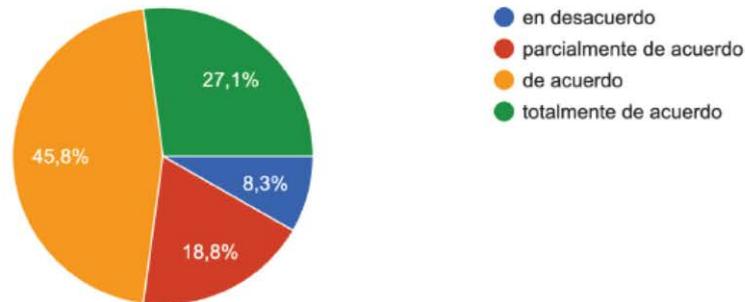


En este sentido, nos encontramos con un 44,9% del profesorado que lleva menos de 5 años impartiendo docencia y que lo podemos considerar como profesorado novel. Y entre ellos un 8,2% que se encuentra en su primer año como docente.

4. RESULTADOS

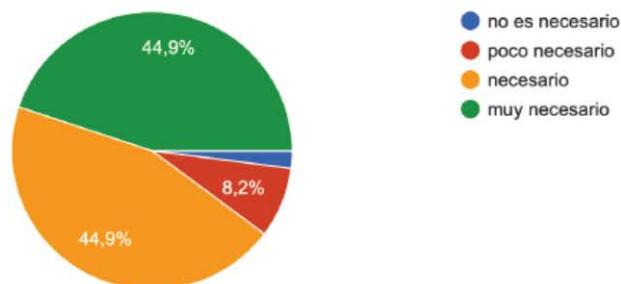
Percepción sobre la función docente

Un alto porcentaje de profesorado, un 45,8% -de acuerdo- y un 27,1% -totalmente de acuerdo- perciben que los sistemas de acreditación actual condicionan el desarrollo de la función docente. Solo un 8,3% está en desacuerdo.



Es necesario generar recursos para acompañar en la función docente en el ámbito universitario.

La mayoría -89,8%- percibe que es necesario o muy necesario que haya un acompañamiento en la función docente. Solo 1 persona valora que no necesario.

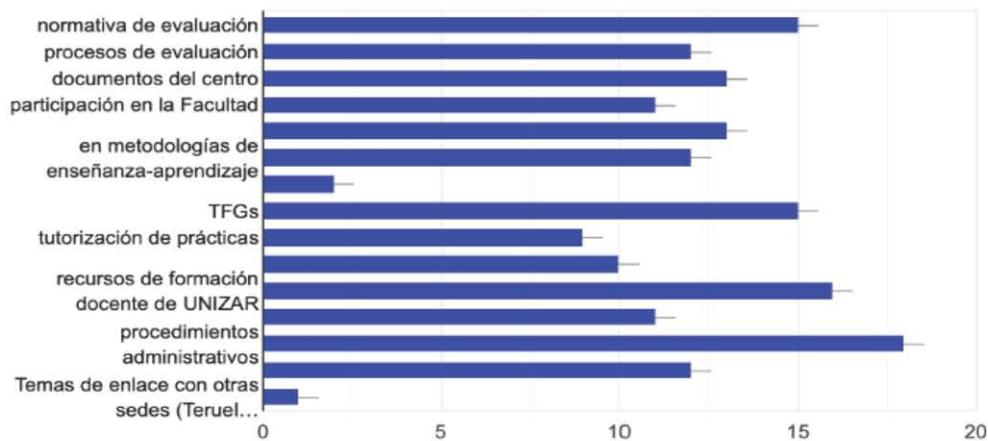


¿Percibes que necesitas personalmente de acompañamiento/asesoramiento en el desempeño de la función docente universitaria? si es así, ¿en qué aspecto/s?

El profesorado manifiesta que necesita de acompañamiento esencialmente por orden de descendente:

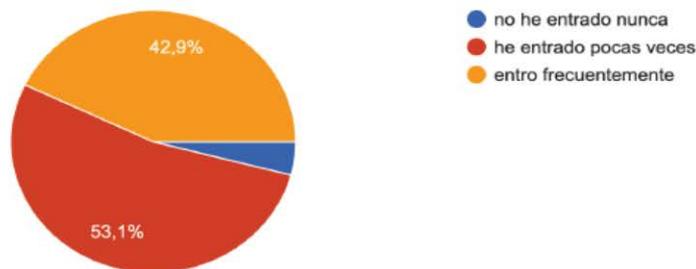
1. Procedimientos administrativos
2. Recursos de formación docente de UNIZAR
3. Normativa de evaluación/ tutorización y evaluación de TFGs
4. Documentos del centro/ en procesos de planificación y coordinación
5. Procesos de evaluación / en metodologías de enseñanza-aprendizaje/ uso plataforma Moodle
6. Participación en la Facultad/ TICs
7. Organización de la docencia por parte de los departamentos
8. Tutorización de prácticas

Y en lo que menos apoyo demandan es en la realización de tutorías y temas de alcance con otras sedes en las que se imparten los mismos grados Teruel o Zaragoza).



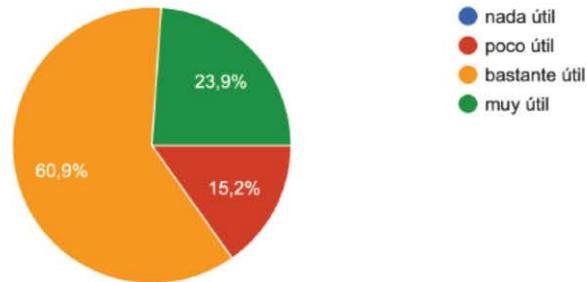
Uso realizado del recurso on line (curso Moodle).

El uso que se ha realizado del recurso ha sido variado, un 42,9% lo usa frecuentemente frente a un 53,1% que lo usa de manera puntual y con uso bajo. Solo un 4% no ha hecho uso de este recurso. Y aquellos que no han entrado nunca argumentan que es por falta de tiempo aunque consideran que es un recurso útil.



Utilidad del curso Moodle

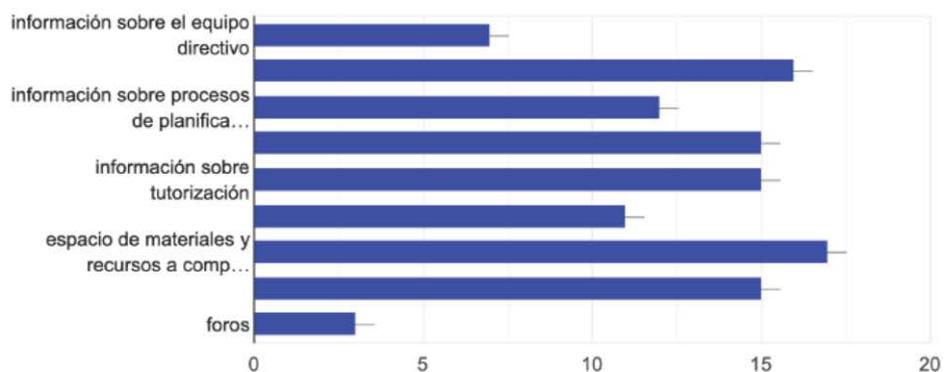
El 76,1% ha considera la información y recursos proporcionados con una alta utilidad. Y lo más significativo es que nadie considera que no es útil este recurso.



Lo que han valorado con una mayor utilidad e interés en orden descente es:

1. Espacio de materiales y recursos a compartir
2. El protocolo de acogida al profesorado de nueva incorporación
3. Información sobre los procesos de enseñanza-aprendizaje/ información sobre tutorización/ información del programa del aula al grado/
4. Información sobre innovación y formación
5. Información sobre el equipo directivo

Y lo que menos interés suscita son los foros.



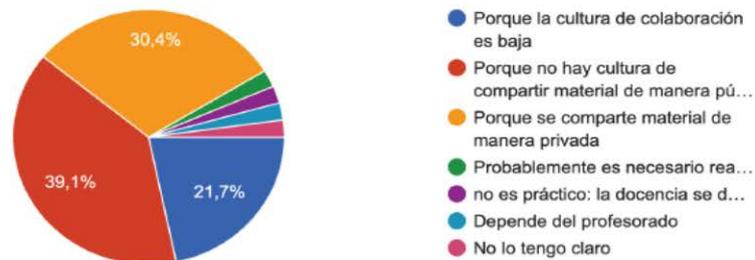
Usabilidad de los recursos.

Los recursos que más se han usado según los usuarios son:

- Normativa de evaluación
- Información procesos enseñanzas aprendizaje
- Información sobre Prácticas Escolares/ Tutorías prácticas/ Orientaciones sobre la tutorización de las prácticas escolares
- Protocolo de acogida al profesorado de nueva incorporación
- Todos los Materiales en general
- Información sobre tutorización
- Información de aula al grado/ programa del aula al grado
- información sobre procesos de enseñanza-aprendizaje
- Tutorización de practicas y el Moodle

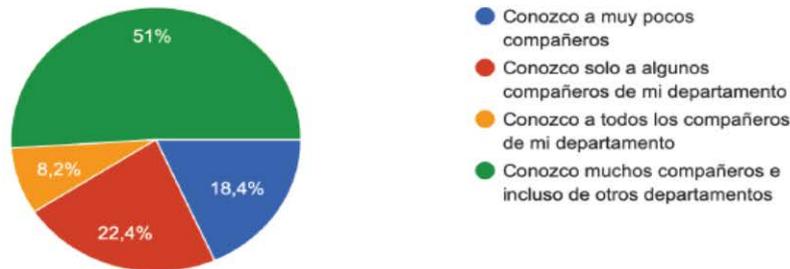
¿Por qué crees que los compañeros no hemos compartido material y/o recursos?

La falta de compartir recursos ha sido justificada por tres causas: a) porque no existe cultura de compartir material de manera pública (39,1%), b) porque cuando se comparten materiales o recursos se realiza de manera privada (30,4%) y c) porque la cultura de colaboración es baja (21,7%).



Relaciones sociales entre docentes

Entre estos datos cabe destacar varios aspectos, que en los departamentos hay poco conocimiento por quien están formados, se conocen poco compañeros los compañeros. Y que un 18,4% del profesorado conoce a poca gente en la facultad lo que puede condicionar los procesos de coordinación e integración en el centro.



Sugerencias y valoraciones sobre el curso Moodle y la formación en seminarios recibida

Considero que a los profesores de nueva incorporación se les debería guiar un poco más y mostrar este Moodle para disponer de todo lo necesario.

La documentación de los procesos, etc. es de mucha utilidad, gracias a las personas que lo hacen posible.

Gracias por este apoyo.

Estimo muy positivo este recurso por lo menos en mi caso que muchas veces echo en falta información y comunicación. Considero que otros profesores no ven precisa esa información porque ya disponen de ella o no les interesa. Creo que este moodle podría haberse utilizado más si alguien / algunos lo hubieran dinamizado. En mi caso, mi percepción sobre el desconocimiento por mi parte de muchos aspectos ha hecho que esto no haya sido posible pero sí que hubiera participado en caso de que hubiera habido algún tipo de movimiento. Animo a seguir adelante con este recurso pero creo que habría que visibilizarlo más y que mucha gente desconoce su existencia.

Es un apoyo interesante a la labor docente.

Es necesario crear una figura docente asociado estable. Profesorado que nos gusta la docencia y le dedicamos mucho esfuerzo a hacerlo bien y no nos interesa la investigación ni las publicaciones ni queremos tiempo completo, pero sí que sea una plaza estable para poder planificar la asignatura a largo plazo.

El seminario realizado por Martín Pinos me ha dado varias ideas para la evaluación, sobre todo instrumentos.

Creo que es necesario que se generen mayores sinergias entre compañeros, se hacen muchas cosas pero las desconocemos. Y generar recursos para trabajar proyectos de innovación conjuntos es esencial y necesario.

5. CONCLUSIONES Y LECCIONES APRENDIDAS

Una vez finalizado el primer año de este proyecto podemos llegar a las siguientes conclusiones:

- a) Gran parte de los objetivos se han logrado parcial o totalmente.
Se ha ofrecido orientación, información y recursos orientados a la mejora de la función docente.
Ha habido un acompañamiento continuo por parte de la coordinación del grado. Se ha promovido

e impulsado la colaboración y coordinación. Se ha invitado a reflexionar sobre la función docente y las competencias profesionales-personales necesarias para dar respuesta a las demandas del Espacio Europeo de la Educación Superior (EEES).

- b) La figura del coordinador de grado ha sido clave en los procesos de asesoramiento horizontal y continuo.
- c) El uso que se ha realizado del curso Moodle ha sido medio-alto pero su utilidad ha sido valorada muy positivamente. El mayor uso del recurso generado en Moodle (NR_24535) ha sido al inicio del curso, teniendo algún pico en entradas en fechas cercanas a la evaluación.
- d) La asistencia y respuesta a los seminarios sobre evaluación y creatividad/innovación ha sido buena, realizando una valoración global respecto a otras actividades y actos que se plantean. Al primero asistió 20 docentes y al segundo 16, quizá el horario haya sido un condicionante con el alto número de profesorado asociado porque tuvieron lugar de 12:30-14:30h. El feed-back ha sido muy positivo.
- e) Una gran parte del profesorado demanda de un acompañamiento mayor en la docencia, especialmente el profesorado novel o de nueva incorporación. El profesorado novel es quien más demanda el acompañamiento, pero el profesorado no novel tampoco domina algunos procedimientos básicos: como publicación de notas, revisión de exámenes, hasta cuando custodiar un examen, procedimiento de quejas, como gestionar las tutorías (virtual, presencial...), conocimiento sobre comisiones y gestión general del centro y de la universidad, entre otros.
- f) No se han compartido materiales, a excepción de los coordinadores, las causas a las que puede deberse se han comentado anteriormente.
- g) La docencia se ve desvirtuada y devaluada por el sistema de acreditación, quedando en numerosas ocasiones en un segundo plano. El sistema pervierte la figura del PDI valorando esencialmente las publicaciones, cuestión a la que hay que invertir mucho tiempo si uno quiere permanecer en el sistema aunque no este de acuerdo con el mismo.
- h) Hay un desconocimiento y falta de manejo de documentos institucionales: reglamento de evaluación, procedimientos Q, procesos de contratación, instrucciones básicas de departamento para coordinación, reglamento de la facultad...
- i) Al tener en la titulación un elevado número de profesorado asociado (alrededor del 60%), los procesos de coordinación se ven dificultados por las limitaciones temporales.
- j) El conocimiento entre docentes no es pleno, muchos compañeros no se conocen ni ponen cara a un nombre, en gran medida esto ocurre por el alto número de profesorado a tiempo parcial que pasa pocas horas y en general en horario de tarde. Esto genera grupos poco cohesionados o microgrupos de trabajo. La convivencia y la comunicación es un aspecto que se debería mejorar, para generar sinergias y redes de trabajo más compactas.

En términos generales, podemos valorar esta experiencia positivamente, donde se ha intentado implicar a todo el profesorado de nuestra Facultad (114 docentes), y la respuesta no ha sido mala. Entre las aportaciones personales se sugiere seguir en esta línea de trabajo.

Para el avance y mejora de esta experiencia se proponen las siguientes cuestiones:

-Probablemente es necesario realizar una reunión inicial presencial al inicio de cada curso para dar a conocer los objetivos del Moodle, la dinámica que se desea y/o incluir otros aspectos que puedan fomentar la participación.

-Mayor dinamización del curso, especialmente dedicarle más tiempo desde la coordinación del grado.

-Se podría generar la figura del mentor para profesorado novel.

-Generar seminarios específicos para profesorado novel y estudiar sus necesidades previamente para ajustarlo a las mismas. Asimismo se debe valorar el horario en el que tienen lugar los seminarios cuando el número de profesorado asociado es tal alto como en esta Facultad.