

ACCIONES PARA EL DESARROLLO COMPETENCIAL DOCENTE EN LA UPF: EL PROYECTO IMPACTO Y LOS INDICADORES DE INCIDENCIA EN LA CALIDAD DOCENTE

Carme Hernández Escolano¹, Josep Eladi Baños Díez y Pau Solà Ysuar

Universidad Pompeu Fabra (Barcelona), España

RESUMEN. El proyecto *IMPACTO* propone un modelo de evaluación de la incidencia de las acciones UPF orientadas al desarrollo competencial docente, como una estrategia de garantía de la calidad educativa institucional. El modelo basa el desarrollo competencial integrado por factores diversos donde los indicadores de impacto, eficiencia, eficacia y efectividad, proceden de múltiples ámbitos (formación, innovación, asesoramiento, buenas prácticas y acciones multilingües). El método de trabajo se centra en la definición de criterios de selección, instrumentos de recogida de información y en un procedimiento de análisis cuantitativo y cualitativo, para valorar la influencia en el desarrollo profesional docente y el aprendizaje del alumnado. Los indicadores obtenidos son resultado del contraste entre dos períodos, 2008-2009 y 2011-2012, pre y post adaptación al EEES. Las evidencias son útiles para ajustar la metodología de estudio, en su generalización como herramienta de recogida y análisis y de mejora de la calidad. En esta primera fase de estudio se apunta la necesidad de adecuar a) la efectividad de la oferta de las acciones, b) la evaluación del impacto y de la eficacia de las iniciativas impulsadas y c) las herramientas de apoyo al profesorado.

ABSTRACT. The *IMPACT* project proposes a model for assessing impact of measures aimed at skills development UPF teaching strategies to ensure institutional educational quality. The model is based on an integrated skills development by various factors. Impact indicators, efficiency, efficacy and effectiveness come from multiple areas (education, innovation, advice, best practices and actions multilingual). The method of work focuses on defining selection criteria, data collection instruments and proceedings quantitative and qualitative analysis to assess the impact on teacher professional development, student learning with the horizon. The indicators obtained are the result of the contrast between two periods, 2008-2009 and 2011-2012, before and after adaptation to the EHEA. The evidence is in turn useful for adjusting the study methodology in its gradual spread as a tool for collecting and analyzing and improving quality.

In this first phase of study points out the need to adapt to a) the effectiveness of the offering of the shares, b) assessing the impact and effectiveness of the initiatives promoted and c) resources to support teachers.

¹Correspondencia: Centro para la Calidad y la Innovación Docente. Universidad Pompeu Fabra. C/Ramon Trias Fargas, 25-27. 08005 – Barcelona. Tel. 93 542 29 78. E-mail: mcarme.hernandez@upf.edu

Introducción

Cada curso la Universidad Pompeu Fabra (UPF), a través del Centro para la Calidad y la Innovación Docente (CQUID), diseña un conjunto de acciones dirigidas al Personal Docente e Investigador (PDI) a fin de favorecer su desarrollo competencial en el ámbito de la docencia.

Este proceso de adquisición de competencia docente se plantea de forma progresiva, con formatos y contextos diversos, desde un enfoque integrado. Por este motivo la oferta de actividad es complementaria y aglutina aquellas acciones que inciden, directa e indirectamente, en la mejora de la calidad docente y del aprendizaje del alumnado.

Se consideran acciones las actividades y programas formativos, las jornadas, el plan de Acción Multilingüe, las convocatorias de proyectos de innovación docente, así como, el asesoramiento pedagógico; en tanto pretenden un desarrollo competencial que parcial o totalmente están en línea con estas actividades.

La evaluación de su incidencia es un tema clave, el proyecto *IMPACTO (2010)* plantea un modelo de análisis global del conjunto de dichas acciones. Aún en fase experimental, se lleva a cabo una aproximación descriptiva, con la recogida y análisis de evidencias en dos períodos (2008-2009/2011-2012). Esta primera fase ha permitido contrastar resultados y obtener una referencias básicas para tomar decisiones; por ejemplo, ajustar dichas acciones, disponer de datos sobre perfiles de interés por ámbitos; para más adelante, poder ir más allá del interés, la participación y la satisfacción, y centrarse en referencias de conversión aplicada a la docencia, implicación en el aprendizaje del alumnado e incidencia en la calidad educativa.

Método

El modelo de estudio del impacto se basa en un sistema holístico de análisis de incidencia en la organización (Pineda, 2000) y tiene por objeto evaluar las acciones para la toma de decisiones y la optimización de la calidad de las acciones futuras (Pineda, 2000), clarificar el valor y beneficios cualitativos (Wade, 1998) y recoger indicadores para mejorar la propia institución (Tejada y Ferrández, 2007).

El modelo *IMPACTO* (figura 1) incluye los aspectos adaptados del marco teórico de Wade (1998), prevé la recogida de indicadores de índole diversa, desde los personales/profesionales, relacionados con el interés, la realización, acreditación, satisfacción y aprendizaje; de aquellos más relacionados con la mejora la docencia, la capacidad de transferir los nuevos aprendizajes al contexto docente; y finalmente, cómo estas acciones revierten en la mejora institucional.

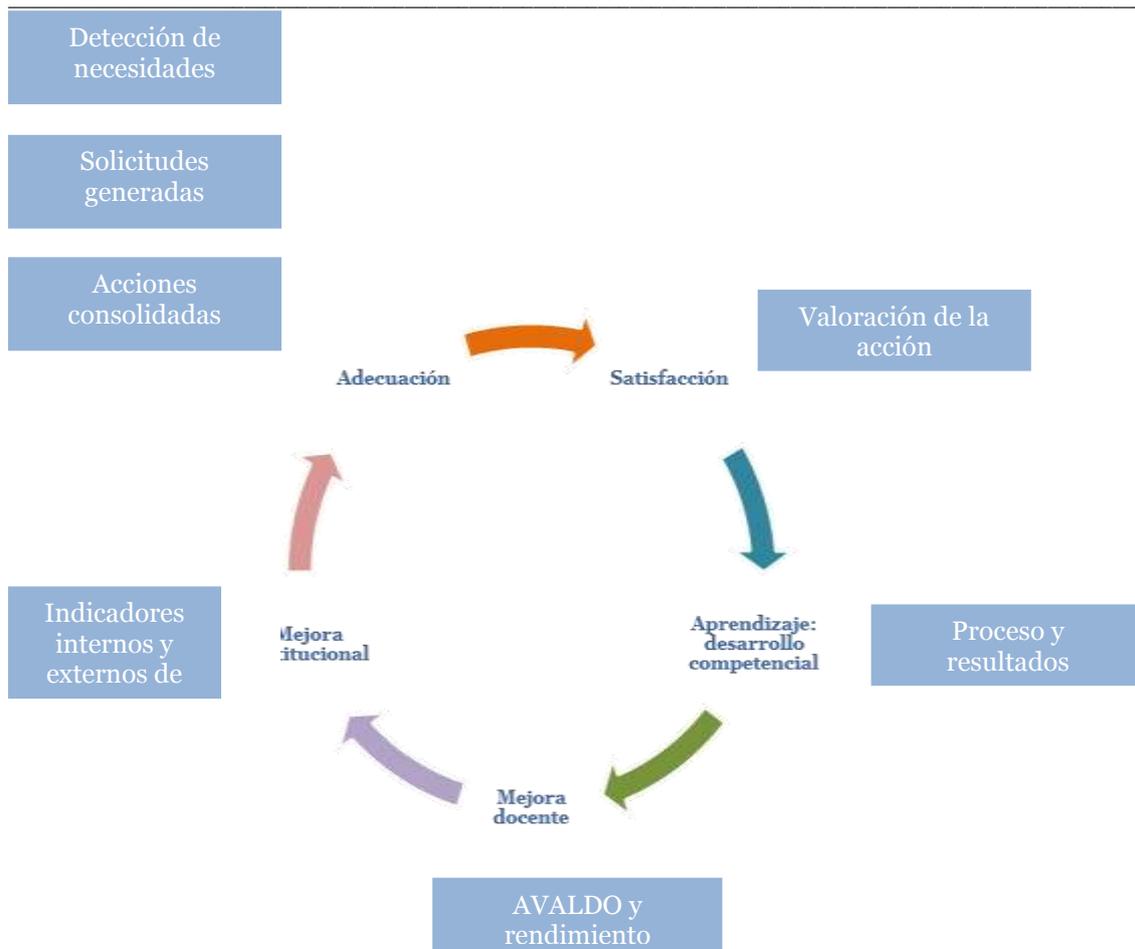


Figura 1. Modelo de evaluación del impacto acciones para el desarrollo competencial docente UPF (I). Fuente: CQUID (2010, Proyecto IMPACTE: análisis de impacto de las acciones dirigidas al profesorado)

El modelo tiene en cuenta al sujeto/UPF en una doble perspectiva (figura 2), individualmente para su desarrollo personal/profesional y como miembro de un colectivo más amplio, su contexto de adscripción profesional en términos de departamento y de categoría profesional.

El método de análisis ha sido de carácter descriptivo, la población, el total de personas de la UPF relacionadas con las acciones organizadas en torno al desarrollo competencial docente, gestionadas por el CQUID, registradas por los instrumentos de recogida de datos.

Los indicadores analizados en esta primera fase han tenido que ver con aspectos de carácter personal/profesional (el interés, la inscripción, la realización y acreditación y la satisfacción). En una fase posterior se introducirán aspectos relacionados con el aprendizaje y la mejora de la docencia, y como horizonte, la mejora institucional.

El tratamiento de la información discrimina el interés por una acción y observa si ésta culmina en certificación. Este dato analiza el grado de ejecución de la actividad y obtiene referentes segregados por ámbitos, y tras el análisis cualitativo, extrae tendencias por colectivo.

El contraste entre períodos tiene una doble intención: identificar diferencias en la evolución de cada acción entre un período previo (2008-2009) y otro posterior (2011-

2012); otra, ajustar y mejorar la metodología de análisis y contraste, garantizando así la eficacia de los instrumentos.

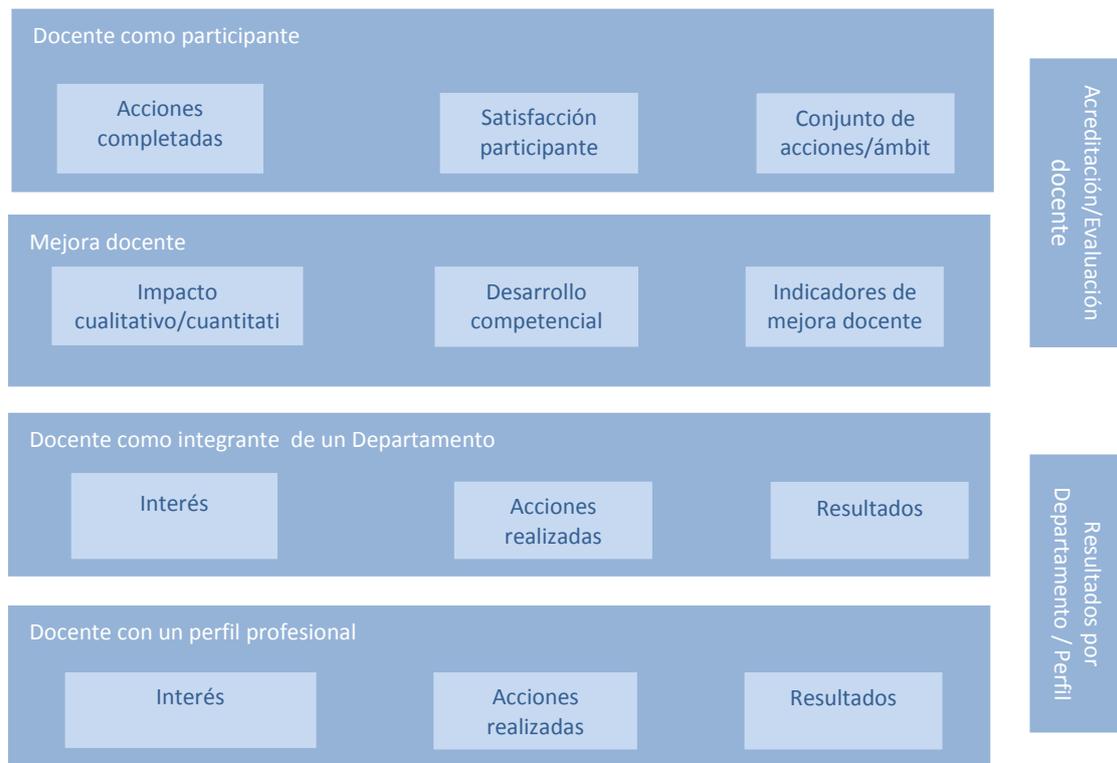


Figura 2. Modelo de evaluación del impacto acciones para el dº competencial docente UPF (II). Fuente: CQUID (2010, Proyecto IMPACTO: análisis de impacto de las acciones dirigidas al profesorado)

Resultados

Una vez integrados y analizados los datos obtienen un conjunto de indicadores que permiten identificar aspectos clave de esta primera fase, entre los que destaca que las acciones tienen perfiles de interés diferenciados, aspecto que permanece estable entre períodos.

El conjunto de las acciones integra la diversidad de categorías profesionales; y aunque se observan diferencias, todos los departamentos tienen personal involucrado en procesos de desarrollo competencial.

En el caso de la formación continua hay un progresivo equilibrio en la presencia de PDI del conjunto de los departamentos (2011-2012), todo y que varía según la temática de las acciones.

En relación a la participación en proyectos de innovación, se evidencian diferencias entre departamentos y se distingue una categoría profesional determinada en el liderazgo de participación.

Aquellas acciones con mayor índice de diversidad de procedencia son las acciones de corta duración, especialmente, las jornadas internas de difusión de buenas prácticas.

Queda sin analizar el asesoramiento pedagógico como herramienta de mejora docente; la falta de instrumentos concretos y sistemáticos para su registro, dificultan la obtención de evidencias

Respecto a la satisfacción, sólo la formación continua llevó a cabo recogida de información entre los participantes; los buenos resultados avalan el interés de mantener este dato.

Discusión/Conclusiones

En definitiva, para conocer ¿qué opinan los participantes de sus acciones? ¿qué aprenden realmente? ¿incide en su quehacer y en la actividad de la institución?, es necesario un proceso de reflexión con evidencias.

Disponer de datos contrastables e integrados dan visión global de las acciones, más allá de la visión parcial acción/individuo; facilita una toma de decisiones más efectiva y la adopción de decisiones estratégicas.

La integración de datos es necesaria pese a la procedencia diversa, por tanto se requiere de procedimientos de gestión de la información ágiles y de la capacidad de trabajo en equipo para su gestión, lo que incidirá en la percepción del desarrollo competencial en perspectiva global e integradora.

En términos de eficiencia, eficacia y efectividad, el modelo y los resultados han de reflejar datos en relación a las cuestiones siguientes:

- ¿Diseñamos acciones orientadas a satisfacer las necesidades de mejora docente? (Wade, 1998)
- ¿Despiertan interés entre el profesorado?
- ¿Qué indicadores resultan útiles para mejorarlas?
- ¿Más allá de la satisfacción?
- ¿Quién es el destinatario implícito de la mejora de la competencia docente?

En conclusión, una visión parcial, acción a acción, sólo permite identificar un determinado tipo de colectivo, y deja de considerar otras vías de desarrollo competencial docente a través de las cuales determinados colectivos aprenden a mejorar su docencia, como es el caso de los proyectos de innovación y las jornadas de buenas prácticas.

Referencias

- CQUID (2010). *Proyecto IMPACTO: análisis de impacto de las acciones dirigidas al profesorado*. Documento interno. Universidad Pompeu Fabra: Barcelona.
- Pineda, P. (2000) Evaluación de impacto de la formación en las organizaciones. *Educación*, 27, 119-133.
- Pineda, P. (Ed.) (2002). *Gestión de la formación en las organizaciones*. Barcelona: Ariel
- Pineda, P. (2011). Cómo medir el impacto de la formación: Un ejemplo del sector sanitario. Recuperado el 10 de junio de 2013 de http://formacionxxi.com/porqualMagazine/do/get/magazineArticle/2011/10/text/xml/Como_medir_el_impacto_de_la_formacion.xml.html#/porqualMagazine/do/get/magazineArticle/2011/10/text/xml/Del_concepto_a_los_modelos_de_referencia.xml.html
- Tejada, J. y Ferrández, E. (2007). La evaluación del impacto de la formación como estrategia de mejora en las organizaciones. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 9(2). Recuperado el 4 de mayo del 2013 de <http://redie.uabc.mx/vol9no2/contenido-tejada2.ht>
- Wade, P. A. (1998). *Cómo medir el impacto de la formación: Guía práctica para cuantificar los resultados de la formación*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.