

# INFORME DE AUTOEVALUACIÓN

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE VALENCIA  
2006

PRESIDENTA DEL COMITÉ DE AUTOEVALUACIÓN:

Dña. Amparo Fernández March

[afernama@ice.upv.es](mailto:afernama@ice.upv.es)

963877094

Dirección:

Instituto de Ciencias de la Educación

Universidad Politécnica de Valencia

Camino de Vera s/n 46022

Valencia

# **1. INTRODUCCIÓN**

## **1. EL PLAN DE FORMACIÓN DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE VALENCIA**

### **1.1.CONTEXTO**

Tanto en sus fortalezas como en sus debilidades, las notas que vienen a caracterizar el actual Plan de Formación del profesorado de la Universidad Politécnica de Valencia nacieron en el seno del Instituto de Ciencias de la Educación y su evolución ha discurrido paralelamente a la del propio Instituto, básicamente en función de los distintos cometidos que ha venido desempeñando este organismo desde el año 1989. Esta fecha constituye un hito de especial relevancia por lo que respecta al Formación y al propio desempeño del ICE por tratarse del año en que, con carácter institucional y con el decidido liderazgo del equipo de gobierno inicia su andadura el Plan de Innovación Educativa de la Universidad Politécnica de Valencia (PIE) que, como comentaremos a continuación, se ha venido desarrollando durante casi tres lustros.

En el año 1982, la creación de los Centros de Profesores sustrae las competencias que los ICEs tenían encomendadas en los niveles no universitarios del sistema educativo. Por consiguiente, estas unidades dejarán de ejercer las funciones para las que fueron creados en su origen. Nuestro Instituto no se libra de los momentos de incertidumbre y crisis que afectaron a la mayoría de los ICEs y transita durante un período, ciertamente no muy extenso, con la indefinición derivada de la falta de claridad en el seno de nuestra propia universidad respecto a la misión y competencias que debería asumir el Instituto, obviamente en el contexto universitario. Sin embargo el impulso renovador con el que se caracterizan el amplio abanico de propuestas del nuevo equipo de gobierno que dirige la UPV a partir de mayo de 1986, suponen para el ICE el importante encargo de desarrollar técnicamente el PIE; el ICE encuentra en el desempeño de esta misión una nueva identidad que sienta las bases necesarias para su definitivo enraizamiento dentro de la comunidad universitaria y da sentido a su existencia y contenido pedagógico a su trabajo. Por esta razón, en los inicios del PIE el Instituto se compromete con el Proyecto poniendo a su disposición los escasos recursos humanos con los que se contaba y dedicando al mismo, sin duda, sus mejores esfuerzos.

Los muy considerables esfuerzos que el equipo de gobierno, numerosos profesores, bien individualmente bien en equipo, y el propio ICE dedicaron a la puesta en marcha del PIE, cristalizaron en lo que, hoy en día, podemos considerar como una larga trayectoria en innovación de la Universidad Politécnica de Valencia plenamente vigente en la actualidad y que ha sobrevivido a los diferentes cambios políticos habidos.

Las diferentes iniciativas que se han articulado a partir del PIE, han tenido como eje principal al profesorado y la posibilidad de incentivar las propuestas de innovación pertinentes a los objetivos prioritarios que, convocatoria a convocatoria, se han venido estableciendo en las 14 ediciones de este programa.

Las grandes líneas de trabajo del Proyecto han pretendido:

- Innovar la metodología del proceso de enseñanza-aprendizaje, adecuándola a las exigencias de una universidad moderna y a las propias peculiaridades de la U.P.V.
- Promover un proceso permanente y abierto de mejora del profesorado, participativo, innovador y eficaz.
- Generar entre los profesores actitudes de cooperación, intercambio de experiencias, búsqueda de nuevas metodologías y de reflexión hacia su propio trabajo.

Un elemento característico del Plan de Innovación Educativa, como ya se ha señalado, es su carácter Institucional, lo que sin duda, puede considerarse como un elemento favorecedor del cambio en la "cultura" de la organización universitaria, al tener un carácter continuado en el tiempo y compatibilizarlo con nuevas iniciativas promovidas en los últimos años, particularmente orientadas al proceso de armonización con el Espacio Europeo de Educación Superior. Así pues, el PIE ha estado vigente paralelamente y sin que se produjesen disfunciones con el Proyecto EUROPA (acróstico del lema "Una Enseñanza Orientada al Aprendizaje") desarrollado desde octubre de 2001 a septiembre de 2003 y, posteriormente, con el Plan de Adaptación al EEES (PAEEES) desarrollado de septiembre de 2003 a septiembre de 2005, si bien en el curso académico 2004-05 ya no se realizó una nueva edición del PIE. Desde septiembre de 2005 está en marcha el Plan de Acciones para la Convergencia Europea. Puede afirmarse sin paliativos que los tres últimos programas mencionados participan con mucho de esa "cultura" iniciada por el PIE, a la que hemos hecho referencia.

Un elemento esencial para la consolidación del Plan de Innovación Educativa fue la creación desde un primer momento de una **Comisión de mejora y control de la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje** sancionada formalmente por la Junta de Gobierno de la U.P.V. en junio de 1.989, de. El carácter de esta comisión se ha mantenido también a lo largo de todos estos años (en el año 2001 pasó a denominarse Comisión Asesora Docencia-Aprendizaje {CADA} y en septiembre de 2003 *Comisión de Evaluación y Seguimiento de los Proyectos de Innovación y Convergencia* {CESPIC}) y, de alguna manera, ha constituido un foro de debate sobre docencia, dónde se han tomado las decisiones más importantes relacionadas con los *Proyectos de Innovación Docente* (PIDs) –concreción más notable del PIE-. Para el ICE la existencia de estas comisiones –con distintos nombres pero con un mismo denominador- ha supuesto contar con un órgano de consulta en temas relacionados con docencia e incrementar su vinculación con los profesores.

Así pues, las características del actual Plan de Formación se han ido gestando alrededor de la innovación y sus diferentes etapas. En la primera, se realizó un gran despliegue de recursos tanto económicos como de formación para impulsar el PIE. En concreto, hubo un año completo de debate en torno a los ejes básicos del cambio con diferentes subcomisiones que elaboraron

sus propuestas y que cristalizó con una declaración institucional ratificada por la junta del gobierno. A partir de ese momento, desde el ICE se plantea la necesidad de formar a los profesores en docencia para poder responder a las propuestas de cambio. En este sentido, debido a los escasos referentes que sobre formación del profesorado universitario se conocían en ese momento, los profesionales del ICE inician la búsqueda de modelos que pudieran servir. Fruto de esa búsqueda es el primer contacto con la única Unidad que en ese momento funcionaba en España El SADU de la Universidad Autónoma de Madrid, dirigido por la Profesora M<sup>a</sup> África de La Cruz.

Se establece contacto con dicho servicio visitándolo y aprendiendo de la importante formación y experiencia que la profesora M<sup>a</sup> África de la Cruz tenía sobre el tema, ya que además de dedicarse profesionalmente al mismo, tenía un profundo conocimiento de numerosos servicios de apoyo a la docencia universitaria tanto en Inglaterra como en Bélgica; unidades, sin duda, bastante avanzadas en este terreno.

Como consecuencia de todo este recorrido en el verano del año 1991 parte del equipo del ICE se desplaza al Servicio de Ayuda a la Enseñanza de la Universidad de Montreal en Canadá, para conocer de cerca este servicio de Pedagogía Universitaria con una tradición, en aquel momento, de cerca de 25 años de funcionamiento. Así mismo, se aprovechó aquella visita para asistir al coloquio de la Asociación Internacional de Pedagogía Universitaria. Las perspectivas que allí se abrieron eran realmente novedosas e interesantes, así como las ideas y posibles iniciativas a desarrollar en nuestro contexto, algunas de las cuales han podido fructificar y otras, como es lógico, no ha sido posible ponerlas en marcha por muy diversos motivos.

Una de las primeras iniciativas que pusimos en marcha fue la organización de talleres de formación pedagógica y apoyo a la innovación. El formato "taller" contaba con escasa tradición en nuestro contexto y, sin embargo, configuraba escenarios formativos de alto interés para la formación pedagógica del profesorado universitario.. Asumimos, ya en aquel momento el concepto de taller que conocimos en aquel contexto e invitamos en las primeras ediciones que organizamos a algunos profesores canadienses y belgas, comenzando una andadura que llega hasta nuestros días.

Del mismo modo, se intentó iniciar la creación de un fondo bibliográfico relacionado con docencia universitaria y conseguimos recopilar bibliografía y suscribirnos a revistas relacionadas con el tema, con las lógicas dificultades que en aquel momento y por diversas razones, tenía el llevar adelante esta tarea.

Paralelamente el PIE seguía desarrollándose generando nuevos y complejos retos, comprometiendo un muy alto volumen de trabajo tanto para la Comisión supervisora de su desarrollo como para el ICE que asumía su gestión en un sentido amplio que alcanzaba a la

formación del profesorado. Todas las decisiones sobre los Proyectos se tomaban en el seno de la Comisión, siendo ésta, sobre todo en sus primeros años, un lugar privilegiado de debate. Dicha Comisión siempre ha estado presidida por el Vicerrectorado encargado del área de innovación en docencia.

Para hacerse una idea del volumen de trabajo hay que pensar que todos los años se convocaban propuestas de innovación canalizadas a través de proyectos y que hasta el curso 2004-05 se realizaron 14 convocatorias, que tuvieron una financiación muy elevada (aproximadamente 600 mil € de promedio por curso). Como ya se ha dicho, las últimas convocatorias de PIDs se compatibilizaron con las convocatorias del Proyecto Europa y del PAEEES, canalizadas en gran medida a través del ICE que incluso ha venido asumiendo la gestión económica de todos los Proyectos, encargándose del control de gasto así como del seguimiento y asesoramiento, junto con los miembros de la Comisión que actúan como ponentes, de los distintos proyectos (PIDs y posteriormente PAEEES y PACE).

Paralelamente a esta tarea principal el área de formación siguió desarrollando iniciativas de apoyo. Las convocatorias de talleres se consolidaron y han tenido y tienen una buena acogida por parte del colectivo de profesores más preocupados por la docencia, como lo demuestran los datos de actividades y de participación. Una de las dificultades en aquel momento era encontrar expertos en docencia universitaria. Los colegas relacionados con el mundo de la educación prácticamente no tenían experiencia en este terreno. Creemos que nuestros talleres constituyeron en su momento una sólida plataforma para muchos de los profesionales que, en estos momentos, son considerados como expertos a nivel estatal.

El contacto con la Asociación Internacional de Pedagogía Universitaria y con los diferentes programas relacionados con la formación de profesores universitarios nos llevó a promover en el año 1998 un programa de formación inicial para profesores noveles que se encuentren en sus primeros años de docencia. De nuevo se tuvo que buscar referentes y de nuevo volvimos a encontrar en el SADU un excelente programa de formación inicial que allí se llamaba FIDU (*Formación Inicial para la Docencia Universitaria*) y que nosotros bautizamos como FIPPU (*Formación Inicial Pedagógica para profesorado Universitario*). La filosofía era atrevida y comprometida, constituyendo un reto profesional capaz de concitar nuestros mejores esfuerzos. El programa de Formación Inicial se alejaba de los formatos al uso, de corte más tradicional y sustentados en un conjunto más o menos amplio de "cursos" en ocasiones escasamente relacionados entre sí. Era, así lo entendimos, propiciar un modelo con una clara integración teoría-práctica. Su estructura combinan muchas y diferentes estrategias formativas (sin perder nunca de vista que éstas responden a unos mismos objetivos) y apoyándose, sobre todo, en la capacidad de los propios profesores para diseñar su proceso de desarrollo profesional en un

contexto totalmente cooperativo. Las características de este Programa se detallan en los trípticos que se adjuntan y en la descripción de nuestras mejores prácticas.

Destaca el hecho de que su concepción, diseño, implementación y desarrollo se ha llevado a cabo desde el ICE con total autonomía y apoyo por todos los equipos rectorales a lo largo de sus ya ocho ediciones. La posibilidad de llevar a cabo este programa se ha visto favorecida por la existencia de una estructura organizativa clara y definida dedicada a la formación de los profesores, contado además y concediéndole una gran importancia con la colaboración básica de los profesores tutores de cada uno de los departamentos en los que había un participante. Su papel, aunque con diferencias en el nivel de compromiso es crucial para el éxito del programa.

Debido a la altísima demanda que se ha tenido con este programa y al hecho de encontrarnos con dos perfiles de colectivos considerados profesores noveles (los recién ingresados y aquellos que van a iniciar su tercer o cuarto año de docencia) , en el año 1999 se instrumentó otro programa que en el momento actual va por su quinta edición. Este programa denominado PAU (*Plan de Acogida Universitaria*) está abierto a todos los profesores recién incorporados e incluso a los becarios de investigación, convirtiéndose en el primer nivel de formación inicial. Los datos también indican la buena acogida y avalan un aceptable nivel de calidad del mismo. Además este primer nivel nos permite mantener en el FIPPU un número limitado de participantes, condición indispensable para mantener la calidad. En la descripción de este programa se relata el proceso de selección que se realiza para participar en él.

La actividad del ICE en el ámbito de la Pedagogía Universitaria tiene otro hito importante de destacar. En el año 1995 y, en estrecha colaboración con el SADU, se apoyó la creación de la primera sección española de una asociación dedicada a la Pedagogía Universitaria. Se lleva a cabo una reunión de trabajo en nuestra universidad, a la que asisten dirigentes internacionales de dicha asociación y comienza una aventura que, presumiblemente, fue demasiado temprana para el nivel de desarrollo de este ámbito de conocimiento en nuestro país. Lamentablemente, diversas circunstancias han traído como consecuencia que no hayamos podido liderar este proyecto. Sin embargo, marcó un momento importante en nuestro país y ha sido germen para otras redes a las que también nos hemos vinculado y a las que deseamos mejor suerte.

Otro hito importante para comprender las características de nuestro Plan de Formación lo marca el Proyecto Europa, al que ya nos hemos referido, que surge en el año 2000 con la incorporación al equipo de gobierno de un nuevo vicerrector que plasma en otro proyecto institucional la política sobre calidad de la docencia de la Universidad Politécnica de Valencia. Las características del Plan le convierten en un Proyecto global pero con una gran cantidad de subprogramas que, en todo caso, asume la historia pasada sobre innovación e integra la formación en varios de sus subprogramas.

Cuando se lee el proyecto se entiende que la formación está integrada en el mismo, aunque quizá esto lo percibamos mejor los profesionales que estamos relacionados con el tema y no así los profesores, centros o departamentos.

Esta situación es una de las constantes de la evolución de la formación: en todo momento el eje han sido los proyectos institucionales de innovación y mejora, en los que se han marcado directrices claras, pero quizás no se han diseñado las estrategias oportunas para llevarlas a cabo. El papel del ICE ha sido de servicio y apoyo a dichos proyectos, perdiendo protagonismo y visibilidad. No sabemos si esto es mejor o peor pero el hecho es que es una realidad.

A pesar de los cambios en los nombres de los programas y de las comisiones, el espíritu ha permanecido a lo largo del tiempo. Ha cambiado relativamente la orientación de dichos proyectos. El Plan actual marca algunas diferencias que merecen resaltarse. La Universidad asume por primera vez una descentralización de la gestión de los proyectos, que pasan, algunos de ellos a manos de los Centros, dónde en realidad se producen los problemas relacionados con la docencia y dónde deben ser resueltos. Sin embargo, la Universidad se reserva algunos proyectos para gestionarlos de modo centralizado con el objetivo de optimizar recursos y asegurar líneas de actuación coherente. En este caso, se encuentran las acciones dedicadas a la formación en sus diversas modalidades, excepto la innovación que, como ya hemos dicho, se descentraliza.

La descentralización ha supuesto un cambio de filosofía que ha costado de entender en una cultura distinta, por lo que se ha producido un cierto retraso en su aplicación. Además se ha conformado una nueva Comisión que, en estos momentos, recibe el nombre de CESPIC (Comisión de evaluación y seguimiento de los proyectos de innovación y convergencia). La composición es a título personal y la componente profesores con experiencia en innovación y con un perfil determinado. El equipo del ICE actúa como apoyo técnico, tal y como ha venido haciendo desde el año 1989 en las sucesivas Comisiones que han existido.

Este breve resumen histórico ha pretendido hacer comprensible las características del Plan de Formación de la Universidad Politécnica de Valencia que, como se puede apreciar en lo relatado comienza bastante temprano comparativamente hablando con otras universidades. Además se ha ido generando a partir de el desarrollo de los diferentes proyectos de innovación educativa de la universidad como elemento de apoyo, siendo los proyectos la parte más visible.

Por esta razón creemos que no existe una visión global de Plan de Formación sino que existe la innovación relacionada con el PIE y el ICE que organiza además de gestionar y desarrollar la innovación otras actividades formativas como los talleres y la formación de los profesores noveles con dos programas muy consolidados.

## **1.2. CARACTERÍSTICAS:**

En el diseño del Plan se tienen en cuenta un conjunto de criterios tanto de tipo institucional como técnico que definen un modelo o enfoque de la formación amplio.

Entre los criterios institucionales destacan los siguientes:

- El compromiso institucional con la calidad de la docencia.
- Desarrollar mecanismo que propicien una cultura colaborativa
- Trabajar en la línea de desarrollar políticas que incentiven y acrediten la calidad de la docencia.

Entre los criterios técnicos destacan los siguientes:

- Selección de los contenidos formativos a partir del perfil de profesor universitario y de las competencias.
- Intentar respetar algunos principios metodológicos en las diferentes estrategias o modalidades formativas como:
  - coherencia entre las metodologías de formación y el modelo que se sustenta.
  - dar justo lo necesario en el momento oportuno.
  - utilizar variedad de estrategias aunque integradas.
  - partir de las teorías implícitas como base para la formación.
  - combinar lo experiencial e individual con lo colectivo.
  - intentar la continuidad entre la formación inicial y la permanente.
  - fundamentar nuestras acciones en resultados de investigación bien propios o de otros entornos.

En coherencia con este modelo amplio de la formación utilizamos un abanico relativamente variado de estrategias o escenarios de formación, desde las más formalizadas a aquellas menos formalizadas.

Este modelo es fruto de la integración entre las experiencias en otros contextos, fundamentalmente de fuera del entorno español, en los que su trayectoria es ya dilatada y contrastada, y el análisis y reflexión de las diferentes iniciativas llevadas a cabo en nuestra propia universidad y algunas otras del entorno español.

De todos modos y sintetizando todo el proceso evolutivo en el momento actual el ICE considera que su Plan de Formación es el siguiente:

## **1.3. DESCRIPCIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN:**

El sistema universitario español, en general, y la Universidad Politécnica, en particular, están comprometidos en el proceso de adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior a través de la aplicación de los principios y criterios de la Convergencia Europea.

Por ello consideramos las siguientes razones que justifican la pertinencia del plan de formación del profesorado de la Universidad Politécnica de Valencia, que el Instituto de Ciencias de la Educación presenta y que se desarrollará en los Campus de Vera, Alcoy y Gandía:

1. El nuevo marco europeo de educación superior, dentro de la Convergencia Europea, implican para el profesorado nuevas competencias que afectan a conceptos,

convicciones y actitudes sobre la enseñanza y el aprendizaje, cuya adquisición se puede conseguir con la ayuda de acciones de formación.

2. Los alumnos son los protagonistas de su proceso educativo, por lo que deben adquirir nuevos modos de aprendizaje y las formas de aplicarlos, siendo las actividades autónomas, aunque guiadas por el profesor, una de sus nuevas competencias; por ello se hace necesario diseñar y realizar acciones especiales para ellos (plan de talleres de formación personal y académica), dirigidas a que desarrollen ese aprendizaje autónomo, que debe ser significativo y cooperativo.
3. El plan estratégico de la Universidad Politécnica de Valencia para el desarrollo del EEES exige la aplicación en titulaciones, cursos o asignaturas de los ECTS y la utilización de metodologías activas como nuevas estrategias de aprendizaje y enseñanza para los alumnos y para los profesores.
4. Es necesario que el profesorado añada a su metodología nuevos usos de los recursos didácticos e integre en ella los procedimientos de evaluación, tanto formativa como sumativa.

El Instituto de Ciencias de la Educación de la UPV, con sus propios técnicos y la colaboración de equipos de profesores de diferentes áreas y materias, está en condiciones de ofrecer al profesorado y a los Centros el apoyo que necesiten para que los resultados de los aprendizajes se produzcan y se apliquen a la mejora de los procesos educativos.

#### **1.4. ACCIONES PARA EL PROFESORADO, CENTROS Y DEPARTAMENTOS**

##### **A) OBJETIVOS**

1. Comprender el significado y el alcance de los conceptos y principios básicos de la Convergencia Europea.
2. Reconocer que los cambios en los métodos, los programas y la evaluación facilitan los aprendizajes autónomo y guiado de los alumnos.
3. Diseñar planes de estudio y programas de asignaturas aplicando los conceptos, procedimientos, actitudes y valores aprendidos.
4. Calcular las diferentes cargas temporales de la dedicación de los profesores y de los alumnos a las variadas técnicas y procedimientos de enseñanza, aprendizaje y evaluación, dentro del marco de los ECTS.
5. Trabajar en equipo de profesores y de directivos para lograr los resultados esperados del Programa de Adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior (PACE).

## **B) CRITERIOS DE CALIDAD**

Los criterios de calidad expresan “las condiciones que deben cumplir las distintas estrategias y acciones que comprende el Plan de Formación para garantizar el logro de los objetivos propuestos”.

Proponemos, entre otros posibles, los siguientes:

1. Integración coherente de todas las acciones en torno a los objetivos del Plan estratégico para la Convergencia.
2. Compromiso compartido por todos los participantes respecto a los objetivos.
3. Delimitación clara de las responsabilidades y compromisos de los agentes implicados (profesores, Centros y Departamentos).
4. Información clara y puntual de los resultados parciales y totales, así como de las modificaciones necesarias, a todos los comprometidos en el Plan de Formación.

## **C) CONTENIDOS**

Las actividades de este Plan de Formación se centran fundamentalmente en los siguientes contenidos:

1. Conceptos y principios de la Convergencia Europea.
2. Conceptos y principios de Didáctica Universitaria.
3. Diseño de Proyectos Educativos.
4. Formación por competencias.
5. Modelos de aprendizaje.
6. Procesos involucrados en el aprendizaje: motivación, estrategias de aprendizaje.
7. El nuevo perfil del profesor universitario: las competencias docentes.
8. Las metodologías activas: casos, aprendizaje basado en problemas, proyectos, simulación, aprendizaje autónomo, cooperativo.
9. Las TICS y su uso educativo.
10. La evaluación integrada en el proceso de aprendizaje.
11. La tutoría ante el nuevo modelo de aprendizaje y enseñanza.
12. El portafolio docente como herramienta de mejora de la docencia.
13. Los grupos como espacios de aprendizaje.
14. El aula como ámbito de innovación.
15. Utilización de la micro web como recurso para la docencia.

16. La educación en valores para la formación por competencias.
17. Educar para la autonomía.

El ICE sigue presentando además, como complemento a este Plan de Formación la oferta general de "Talleres para la formación permanente del profesorado" en dos cuatrimestres. Entre los contenidos destacan:

18. Proyecto Docente
19. Aprender y enseñar a trabajar en equipo: competencia y estrategia
20. Docencia universitaria potenciada por la tecnología en el marco de la convergencia europea
21. Aprendizaje colaborativo en la universidad: fundamentos, técnicas y actividades
22. Millora de l'expressió oral per a la docència en valencià
23. Introducción al Estudio de Casos como método de enseñanza
24. Metodología docente y materiales didácticos para la Enseñanza a Distancia
25. El grupo como espacio de aprendizaje
26. Trabajo colaborativo y tecnologías en el EEES
27. Los contratos de aprendizaje como elemento favorecedor de la autonomía del alumno
28. Aprendizaje Basado en Problemas
29. Experiencias en metodologías activas en la Universidad Politécnica de Valencia
30. El proceso de formación vía Internet
31. Educación de la voz
32. Construir l'espai lingüístic personal.
33. Argumentación oral en situaciones del ámbito universitario (B)
34. El trabajo en equipo en el aula universitaria
35. Estrategias de evaluación para el desarrollo de competencias
36. Recursos informàtics per a l'ús del valencià
37. Control de estrés para profesores
38. Diseño de programas desde la perspectiva de los ECTS: guías docentes
39. Aprendizaje Basado en Proyectos (Project Based Learning)
40. El aprendizaje ético en el EEES
41. Prevención del efecto "burn-out" en la docencia universitaria
42. El diseño instructivo para el desarrollo de materiales multimedia en la Universidad

43. Uso eficaz del tiempo: cómo alcanzar el éxito sin estrés
44. Nuevos retos educativos ante la Convergencia Europea
45. Papel de la motivación en el aula universitaria (B)
46. Polibuscador: el nuevo portal de información de la biblioteca
47. Enseñar a pensar: desarrollo del pensamiento creativo
48. ¿Quién cita mis artículos y dónde publicarlos?
49. Enseñar a pensar: desarrollo del pensamiento creativo
50. Aprender a aprender: educar para la autonomía en el marco de la convergencia

## D) ESTRATEGIAS

En este apartado se describen las diferentes modalidades formativas que se pueden organizar en el marco del Plan de Formación con el objetivo de ajustarse a las diferentes necesidades o demandas tanto desde un plano individual como institucional o colectivo. Se presentan cinco ejes de intervención, con el objetivo de categorizar, de alguna manera, los diferentes servicios que se pueden prestar a los profesores universitarios, siendo consciente de que entre estos ejes es difícil establecer, en ocasiones, límites claros, y más bien las concomitancias que se producen entre ellos resultan muy frecuentes.

EJE 1: Gestión de conocimiento	Objetivo servir de cauce para la sensibilización del profesorado y para la facilitación de la comunicación e intercambio de experiencias y conocimiento sobre docencia universitaria, generando una cultura profesional basada en la docencia
	<p>Sesiones de acogida a los nuevos profesores en su primer año académico.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Boletines periódicos de información</li> <li>• Agendas de eventos relacionados con la docencia universitaria.</li> <li>• Webs con información y recursos pedagógicos.</li> <li>• Centro de recursos de documentación.</li> <li>• Visibilidad de las buenas prácticas de innovación y mejora.</li> <li>• Materiales específicos sobre diferentes tópicos relacionados con docencia universitaria.</li> </ul>

EJE 2: Formación	La formación aglutina diferentes estrategias formativas con diversos formatos que van desde las actividades de corta duración hasta los programas extensos y con un nivel de exigencia mayor, sobre todo, en relación con los profesores noveles.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseñar y organizar la formación inicial de los profesores noveles.</li> <li>• Diseñar y organizar la oferta de formación permanente o continua, así como las demandas que se planteen desde los centros, departamentos, equipos de profesores, etc.</li> <li>• Formar a los profesores como tutores</li> <li>• Formar a los estudiantes- tutores</li> </ul>

- **La formación Inicial: PAU y FIPPU**

La formación inicial es, sin duda, uno de los ejes centrales de la preparación del profesorado universitario para asumir los nuevos roles y tareas derivados del proceso de Convergencia y el camino más claro hacia la profesionalización de la docencia universitaria.

El ICE de UPV viene desarrollando dos programas dirigidos al profesorado novel, el Programa de Acogida Universitario (PAU) que está en su quinta edición para profesores recién contratados y, desde hace ocho años el Programa de Formación Inicial Pedagógica para el Profesorado Universitario (FIPPU) con el objetivo de proporcionar a los profesores noveles una preparación específica para la función docente. Dicha formación se caracteriza por tener un formato largo (un curso académico) y por utilizar diferentes estrategias formativas, todas ellas caracterizadas por estar centradas en los problemas y necesidades específicos de este colectivo de profesores.

- **La formación Permanente**

Es importante señalar que desde la óptica de la formación las estrategias pueden y deben ir evolucionando, de manera progresiva, desde la oferta a la demanda, para favorecer el acompañamiento y el apoyo de las necesidades expresadas por el profesor o equipo de profesores, así como por centros o departamentos. El aumento de la demanda, de algún modo, va ligado, a la innovación, puesto que desde esta perspectiva la formación es un apoyo que surge de los problemas o necesidades que implica el desarrollo de dichos proyectos.

1. **Formación ofertada:** Se diseña para el profesorado a partir de varias fuentes de información:

- Las decisiones de política educativa que la Universidad Politécnica de Valencia establezca.
- Las sugerencias del profesorado que participa en las actividades que se realizaron en las anteriores ofertas.
- Las propuestas de profesorado experto en temas educativos.
- Las que el propio ICE, a partir de los contactos con otras Universidades españolas y extranjeras, considera oportunas cada curso.
- **Formación a través de la plataforma de educativa de la UPV:** La sinergia entre las distintas estrategias y modalidades de gestión de los planes de formación y la creación en la UPV de una plataforma educativa única, ofrece la posibilidad de multiplicar el efecto de algunas acciones concretas sobre los potenciales usuarios si, además de la modalidad presencial, ofrecemos una estrategia semipresencial y otra realizada completamente a través de dicha plataforma.

2. **Formación “a demanda” en Centros y Departamentos:** Se diseña y realiza a partir de las peticiones de grupos de profesores que pertenecen a un mismo departamento o centro, que se caracterizan por incidir en un problema concreto al que desean dar respuesta desde la acción formativa “formación a demanda”. La demanda puede estar integrada en los planteamientos institucionales o surgir de la reflexión de un grupo de profesores. En todo caso, el objetivo es establecer las acciones formativas necesarias, que pueden ir desde la presencia de un experto en el tema en un primer momento, hasta la de asesores que les prestan su apoyo en la detección de necesidades formativas durante la ejecución del proyecto de innovación e incluso en la organización de algún programa especial de formación.

La formación que cada Centro o Departamento consideren necesaria puede solicitarse en cualquier momento del curso por sus responsables y, se decidirán de acuerdo con el ICE todos los elementos de la acción o del programa. La formación ofertada y la formación a demanda integran dos modalidades de organización de las actividades formativas:

<p><b>1ª. Corta duración:</b> Abarcan desde los mini talleres de 4 horas, a los cursos, seminarios o talleres que, a partir de las 12 horas, se estructuran en tres o cuatro sesiones de trabajo. Se caracterizan por una unidad temática y unos objetivos concretos y muy precisos. Su principal ventaja es que sirven de <b>estimulación y sensibilización</b> de los participantes hacia el intercambio y reflexión sobre diferentes aspectos relacionados con la profesión de profesor. Se pretende sean considerados como un punto de partida en el proceso de formación permanente del profesorado.</p> <p><b>2ª. Media o larga duración:</b> Permiten aportar a los profesores conocimientos directamente útiles para su ejercicio profesional y darles la oportunidad de aplicar a la realidad de su práctica docente lo aprendido, así como desarrollar una actitud crítica sobre su enseñanza. Un Centro o Departamento puede desear un programa formativo especial para su profesorado y diseñarlo y realizarlo de acuerdo con el ICE para satisfacer necesidades que hayan sido detectadas por la Dirección. Estas actividades exigen mayor claridad de propósito u objetivo final, el compromiso real del profesorado participante y el apoyo decidido de la Dirección.</p>
--

EJE 3: Asesoramiento	El objetivo es “acompañar” a los profesores y a las instituciones (Centros, Departamentos o Equipo de Gobierno) en su proceso de aprendizaje o mejora.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observar una clase teórica, práctica, seminario, etc.</li> <li>• Diseñar un programa de una asignatura</li> <li>• Centrarse en alguna situación pedagógica problemática.</li> <li>• Ayudar en la redacción de publicaciones sobre resultados de innovaciones.</li> <li>• Ayudar en la redacción de un proyecto de innovación.</li> <li>• Ayudar en la elaboración de un portafolio docente</li> </ul>

- **Asesoramiento:**

El asesoramiento tiene por finalidad general proporcionar conocimientos y estrategias para que los Centros y los equipos de profesores elaboren sus propios

proyectos de mejora, los realicen y los evalúen. En este sentido los objetivos específicos del asesoramiento se centran en:

1. Ayudar a detectar los problemas.
2. Compartir conocimiento e información.
3. Ayudar a elegir alternativas y tomar decisiones.
4. Motivar a los profesores y los directivos para que participen en la gestión de los cambios y en la toma de decisiones.

Los grupos de apoyo, coordinados por el ICE, pueden llevar a cabo tareas entre las que destacan:

1. La ayuda en la redacción de una publicación sobre algún tema relacionado con la enseñanza de su materia.
2. El asesoramiento a los grupos de profesores en la elaboración de un proyecto de innovación dentro del Programa de Innovación y Convergencia, en la realización de un Portafolio, etc.
3. La respuesta a consultas sobre problemas relacionados con su práctica docente.
4. El apoyo al desarrollo institucional: planes de mejora docente de Centros y Departamentos, diseño y ejecución de Proyectos dentro del Programa de Innovación y Convergencia, etc.

EJE 4: Apoyo a las iniciativas de innovación	<p>La estimulación, el apoyo y coordinación de las iniciativas innovadoras es una estrategia muy apropiada para buscar las necesarias sinergias entre las necesidades de desarrollo profesional personal y las necesidades de desarrollo organizativo, institucional y social de la universidad y sus diferentes contextos. En este escenario cobra especial protagonismo el liderazgo institucional, ya que debe mostrar signos claros de su interés por la docencia, destinando recursos y reconociendo los esfuerzos. Esta estrategia se asienta sobre la propia práctica y se sustenta en la capacidad de reflexión e indagación de los propios docentes. La complementariedad entre formación e innovación está clara, siendo la innovación la base para la formación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer líneas de actuación prioritarias para la institución (universidad, centros, departamentos).</li> <li>• Establecer criterios públicos de evaluación de los proyectos.</li> <li>• Diseñar procedimientos de seguimiento y apoyo técnico durante la realización del proyecto.</li> </ul>
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseminar los resultados de proyectos (Visibilidad). Esto mejora la credibilidad de las iniciativas y genera conocimiento compartido. ( organización de acontecimientos anuales, materiales, páginas webs, etc)</li> <li>• Financiar proyectos colaborativos para generar “comunidades de aprendizaje”.</li> <li>• Establecer algún órgano representativo de profesores con prestigio y preocupados por la docencia que actúe de promotor, catalizador de los problemas, de reflexión, de incitador de nuevas propuestas, de facilitador de sinergias entre proyectos, iniciativas, etc.</li> <li>• Crear figuras específicas de dinamización de la innovación en centros y departamentos.</li> </ul>
--	--

EJE 5: Evaluación Formativa	<p>La relación entre evaluación y formación es un problema antiguo, que si bien desde un punto de vista teórico nadie duda de su interrelación, en las prácticas evaluadoras llevadas a cabo desde hace tiempo, no se ha sabido como darle su verdadero sentido formativo.</p> <p>Probablemente haya que encontrar una vía de encuentro entre formación, calidad docente y reconocimiento e incentivación de la docencia de calidad. Para lograr este objetivo planteamos alguna sugerencia:</p> <p>Insertar la formación de los profesores universitarios en una lógica de desarrollo profesional y de valoración institucional a través de la acreditación de las competencias pedagógicas que el profesor va adquiriendo. Esta acreditación podría ser externa, pero debería tener repercusión en la promoción, los incrementos salariales, el acceso a determinados cargos relacionados con la docencia, etc.</p> <p>Reconocer los “méritos docentes”, es decir, valorar institucionalmente las competencias y desarrollo profesional, utilizando datos válidos y fiables. En este terreno, indicamos, que habrá que explorar la utilización del portafolio docente.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluar de manera formativa las enseñanzas.</li> <li>• Evaluar la calidad de los programas.</li> <li>• Evaluar los recursos pedagógicos.</li> </ul>

### **1.5. EQUIPO DE FORMADORES**

La complejidad de este Plan de Formación del Profesorado exige aunar los esfuerzos de todos los que estamos implicados en el proceso de cambio hacia la Convergencia Europea y hace imprescindible un equipo de formadores con perfiles diferentes y próximos a la realidad en la que se va a actuar. Se trata, por tanto, de formar un equipo multidisciplinar que sea capaz de dar la respuesta pertinente y eficaz que demandan el profesorado y los Centros.

El ICE aporta Técnicos Superiores de Educación, Informática y Psicología con formación y experiencia en las competencias que su perfil profesional determina, que constituirán el núcleo de las personas responsables de las distintas modalidades y estrategias del Plan de Formación.

Los Grupos de Innovación Educativa (metodologías activas, evaluación de los aprendizajes, educación en valores y actitudes y utilización de las TICS), organizados en torno a profesores de prestigio de diferentes áreas y departamentos y ya con funcionamiento consolidado, intervendrán en las acciones de formación y asesoramiento.

Del mismo modo, el ICE tiene una red de "expertos" en Formación del profesorado Universitario formada por profesionales de diferentes Universidades y que viene participando con un alto nivel de calidad en las acciones formativas que se desarrollan.

Si es necesario, se crearán equipos "ad hoc", de tipo interdisciplinar, compuestos por profesorado y técnicos del ICE, para resolver problemas específicos que requieran una "cartera de competencias profesionales" diferente de la de los grupos habituales.

#### **1.6. RECURSOS PARA LA FORMACIÓN**

En el proceso de preparación del profesorado para la Convergencia es de especial interés, la elaboración de documentos y materiales de trabajo referidos a los temas centrales de este proceso (diseño de programas con ECTS, Diseño de Planes de Estudio, métodos activos, las TICS, herramientas de evaluación alternativas, etc.) que faciliten la formación del profesorado y permitan la difusión e intercambio de experiencias.

Otro aspecto muy importante en este momento de cambio es la necesidad de hacer visibles todas las experiencias que se están desarrollando en el marco del proceso de convergencia para que sean un elemento motivador y movilizador para todos los profesores e instituciones de la UPV.

En realidad, se trata de establecer sistemas informativos que apoyen la formación en sus distintos niveles: información, formación, implicación e involucración). En este sentido, el ICE ofrecerá un centro WEB de apoyo a la mejora y la innovación en todos sus aspectos.

#### **1.7. RECONOCIMIENTO**

La necesidad de mejorar la calidad de la enseñanza pasa inevitablemente, por el reconocimiento y acreditación a través de los organismos oportunos de los esfuerzos y resultados del profesorado en la mejora de la docencia. Es por ello, que recientemente se ha

reconocido como título propio de la UPV el programa de formación inicial FIPPU, para posteriormente solicitar su acreditación por parte de la Agencia Valenciana de Evaluación y Acreditación.

Otras medidas que se deberían tener en cuenta sería: Reconocer la formación del profesorado, en el marco de la Convergencia, a efectos de complementos retributivos y de promoción.

Este Plan en líneas generales esta recogido en la acción cuatro del PACE y en todas las tareas que se le atribuyen al ICE en el apoyo técnico para el desarrollo de dicho Plan.

De todos modos, hemos de resaltar que aún cuando desde el ICE se tiene clara la estructura del Plan, la comunidad universitaria no lo percibe del mismo modo. Prueba de ello son los trabajos del Plan estratégico en los que se reconoce que una fortaleza de la Universidad Politécnica para la docencia es la existencia del ICE como organismo encargado de la mejora pero, sin embargo, cuando se plantean la valoración de los planes de formación para el profesorado se considera que el actual no es adecuado. Sin duda, en la universidad española no ha existido conciencia de Plan de formación no solo para la docencia sino también para las otras funciones de los profesores universitarios.

#### **1.8. UNIDAD GESTORA DEL PLAN:**

Un elemento importante del desarrollo de la formación se encuentra en la existencia del ICE como organismo encargado de su gestión. El ICE es la unidad técnica de apoyo y su plantilla conformada en su mayor parte por profesionales de la educación dedica toda su actividad a estas tareas. Históricamente esta unidad depende directamente del equipo rectoral y habitualmente de un vicerrectorado. La dirección académica siempre ha recaído en algún profesora o profesora de la universidad, nombrado directamente por el rector, siendo siempre un cargo académico de carácter político. Por debajo de esta dirección se encuentra la plantilla técnica formada por técnicos superiores funcionarios de la administración especial.

La evolución de la plantilla ha sido bastante lenta, aunque, en estos momentos, se puede afirmar que se ha consolidado una buena plantilla y una estructura orgánica con una dirección técnica y alguna jefatura de sección. Se ha crecido, pero siguen existiendo problemas organizativos, en parte derivados de los cambios y criterios diferentes de las distintas direcciones académicas.

Sin embargo, creemos que un punto fuerte del Plan es precisamente la existencia de una plantilla permanente que ha permitido estar presente y mantener lo logrado en el campo de la docencia a pesar de los cambios políticos y asumir, determinados retos formativos que

requieren la presencia permanente de profesionales dedicados a esa tarea como el apoyo a la innovación o la formación inicial.

Los principales problemas para la unidad se derivan de no trabajar en un marco definido con sentido de Plan global en todas sus dimensiones: líneas generales, estrategias y, sobre todo sistemas de acreditación y reconocimiento.

Por otra parte, el propio equipo dedicado al tema, requiere reciclaje y estar atento a las demandas, necesidades así como a las iniciativas interesantes de otros contextos. El nivel de desarrollo, a pesar de todo lo andado, es humilde, no sólo porque hemos tenido que aprender sobre el terreno, sino sobre todo, porque la docencia universitaria tiene unas connotaciones y peculiaridades que hacen difícil trabajar con una perspectiva clara. Los esfuerzos que se realizan, cuestan mucho de cristalizar y de consolidarse e, incluso, cuando ya están consolidados surgen nuevos retos y circunstancias que hay que asumir. Esto exige un trabajo de un nivel alto de exigencia y a veces difícil de mantener.

Para comprender mejor nuestro ICE, merece la pena recoger –como lo haremos a continuación– dos elementos estratégicos de primera magnitud como son la “Misión” y la “Visión” del Instituto. Comentaremos brevemente que la definición de ambos elementos se gestó en el proceso de evaluación institucional que se llevo a cabo en el marco del PNECU, siendo posteriormente revisados y enriquecidos.

La Misión del ICE se concreta, pues, en:

- Formación inicial y permanente del profesorado de la UPV y, según los casos, del propio de los niveles del sistema educativo más en contacto con la Universidad.
- Investigación e innovación en educación superior.
- Orientación de los alumnos de la Universidad Politécnica de Valencia en todos los momentos de su proceso educativo y apoyo a su formación integral.
- Asesoramiento a los Centros de la Universidad Politécnica en temas educativos.
- Apoyo a la política educativa y de servicios de la Universidad Politécnica de Valencia.
- Relación de la universidad con los niveles anteriores del sistema educativo.

Por lo que respecta a la Visión, El ICE de la Universidad Politécnica de Valencia, desempeña su labor con la pretensión de ser percibido externamente como una institución::

- Comprometida con el Proyecto Formativo de la Universidad Politécnica de Valencia

- Capaz de proyectar su actuación sobre bases científicas sólidas y que trabaja en la generación de conocimiento pedagógico, y todo ello orientado a la solución de problemas reales que plantea la docencia
- En la que profesores y alumnos reconozcan como un lugar de encuentro al que poder vincularse por su capacidad de dar respuesta a sus necesidades
- Capaz de leer y entender en la realidad las necesidades de futuro y ser proactiva en la elaboración de propuestas pertinentes y técnicamente bien fundamentadas
- Con proyección externa, vinculada a las redes nacionales e internacionales que trabajan en el campo de la Pedagogía Universitaria.

A continuación mostramos las diferentes acciones que se desarrollan en el ICE. En el anexo 1 se describe la estructura y funcionamiento del ICE con más detalle.

**I. UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA**

- A) INNOVACIÓN Y CONVERGENCIA EUROPEA
- B) INVESTIGACIÓN Y BIBLIOTECA
- C) MEDIOS AUDIOVISUALES

**II. UNIDAD DE FORMACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROFESORADO**

- A) TALLERES DE PROFESORADO
- B) PAU
- C) FIPPU
- D) CAP
- E) EVAPROF

**III. UNIDAD DE ORIENTACIÓN Y APOYO A LOS ALUMNOS**

- A) TALLERES DE ALUMNADO
- B) GABINETE PSICOPEDAGÓGICO
- C) PROGRAMA INTEGRA

**IV. UNIDAD DE GESTIÓN DE LA CALIDAD**

- A) TALLERES DE ALUMNADO
- B) GABINETE PSICOPEDAGÓGICO

**V. UNIDAD DE ADMINISTRATIVA**

**VI. UNIDAD DE NUEVAS TECNOLOGÍAS**

## COMPOSICIÓN DEL ICE

DATOS PERSONALES	CATEGORÍA PROFESIONAL
Ábalos Galcerá, Ana	<b>Técnico de Formación</b>
Aguilar Botija, Anna	<b>Técnico de Formación</b>
Bonet Espinosa, María Pilar	<b>Técnico de Formación</b>
Cáceres González, Pilar Aurora	<b>Técnico de Formación</b>
Cánovas Sanchis, Purificación	<b>Técnico de Alumnado</b>
Fargueta Cerdá, Fernando	<b>Director</b>
Fernández March, Amparo	<b>Responsable de Formación</b>
García i Fèlix, Eloïna	<b>Técnico de Formación</b>
García Torralba, Ester	<b>Administrativa</b>
Maiques March, Jose María	<b>Dirección Técnica</b>
Marco Sansano, Immaculada	<b>Administrativa</b>
Marín Marín, M <sup>a</sup> José	<b>Jefa de Administración</b>
Ortíz Agenjo, M <sup>a</sup> Carmen	<b>Administrativa</b>
Ramirez Martinez, Pilar	<b>Administrativa</b>
Ríos Lizana, Jose Gabriel	<b>Técnico de Audiovisuales</b>
Rodríguez Gómez, Pedro	<b>Técnico Informático</b>
Rodríguez Monzonís, M <sup>a</sup> Cristina	<b>Tecnico de Formación</b>
Serra Carbonell, Beatriz	<b>Técnico de Formación</b>
Villaverde Bonilla, Fernando	<b>Técnico Procesador de Datos</b>
Alba Robles, Oscar	<b>Administrativo</b>
Miranda Tarín, Inmaculada	<b>Administrativo</b>

## 2.- COMPOSICIÓN DEL COMITÉ

PERFIL	NOMBRE Y APELLIDOS
Responsable del Órgano encargado del Plan de Formación del Profesorado del ICE.	Amparo Fernández March
Técnico de Formación del ICE.	Eloïna García Fèlix
Administrativo de la Unidad encargada de los Planes de Formación.	Óscar Melchor Alba
Representante de la Unidad Técnica de Calidad.	Ana Muñoz Gonzalo
Profesor Formador.	Ernesto de los Reyes López
Destinatario del Plan de Formación: Profesor Señor Innovador.	Miguel Ángel Fernández Prada
Destinatario del Plan de Formación: Profesor Senior.	Jose Vicente Benlloch Dualde
Destinataria del Plan de Formación: Profesor Novel.	Beatriz Rey

## **2. DESARROLLO DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN**

## 2.- DESARROLLO DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN

Uno de los objetivos de la Comisión Interna de Evaluación del Plan de Formación para la Docencia del Profesorado (en adelante, CAPF) de la Universidad Politécnica de Valencia es elaborar un informe que refleje la situación de las principales dimensiones de dicho plan, con el objeto de obtener la información que permita establecer acciones de mejora en el diseño, implementación y resultados del plan.

Por otra parte, como viene establecido en el documento marco de ANECA, se pretende obtener una guía que sirva de modelo a otras universidades a la hora de evaluar los planes internos de formación del profesorado, de acuerdo con unos criterios de calidad óptimos, en el marco del proceso de convergencia al Espacio Europeo de Educación Superior.

### 2.1. FASES

#### A) Primera fase:

- **Constitución de la comisión y presentación del programa de evaluación por parte de la persona responsable.** La Comisión se constituyó siguiendo las recomendaciones de ANECA y procurando que estuvieran representadas todas las partes implicadas de alguna forma en los programas de formación interna del profesorado.
- **Sesión formativa en ANECA.** En esta sesión se nos proporcionó, a las universidades participantes en el proyecto, la formación necesaria para el desarrollo de la evaluación y las pautas e instrucciones a seguir a lo largo de todo el proceso. Posteriormente se determinó del sistema de trabajo y calendario de reuniones. Una vez constituida la Comisión, se consensuó el calendario de reuniones y se estableció el sistema de trabajo, optando por trabajar en paralelo y hacer uso de herramienta colaborativa a través de la Web para dinamizar la comunicación.

#### B) Segunda fase:

- **Distribución y asignación de tareas entre los miembros del comité.** Esta asignación se realizó teniendo en cuenta el perfil de cada uno de los miembros de la comisión, adjudicando a cada miembro las tareas más afines a su perfil profesional.
- **Búsqueda de información y documentación necesarias para abordar cada apartado de la guía de evaluación.** En esta fase cada miembro se centró en la búsqueda de la información necesaria para fundamentar las respuestas correspondientes a cada aspecto de las tareas encomendadas.
- **Elaboración de material complementario (encuestas, tablas, etc.).** Tras estudiar el contenido de los modelos de encuestas y tablas propuestos por ANECA,

se detectó la necesidad de completar y adaptar dichos documentos a la realidad de la Universidad Politécnica de Valencia. Contemplando las diferentes acciones formativas que se han ido desarrollando desde el año 1989-90: Plan de Innovación, actividades de Formación Permanente y Programas de Formación Inicial.

**C) Tercera fase:**

- Selección y análisis de la información y documentación recopiladas
- Consenso y redacción definitiva de los criterios integrantes de las distintas dimensiones.
- Elaboración de todos los informes a partir de los resultados obtenidos en las encuestas y tablas.
- Redacción del auto informe y propuestas de mejoras.

2.2. TEMPORALIZACIÓN

TEMPORALIZACIÓN	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL			
	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4
Constitución comisión, metodología trabajo, calendario reuniones																
Reunión: 1																
Sesión de Formación en ANECA																
Reunión: 2																
Distribución de tareas, Recopilación de información																
Reunión: 3																
Elaboración encuestas, tablas, cumplimentación guía																
Reunión: 4																
Reunión: 5																
Pase de encuestas a todos los colectivos																
Reunión: 6																
Reunión: 7																
Procesamiento de datos obtenidos en las encuestas																
Reunión: 8																
Elaboración de informes																
Redacción de los criterios																
Reunión: 9																
Reunión: 10																
Redacción del auto informe																
Reunión: 11																
Establecimiento de debilidades y fortalezas																
Diseño del plan de mejoras																

### 2.3. PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO

Con objeto de facilitar la reflexión y enriquecer las aportaciones de cada miembro de la CAPF, se ha combinado el trabajo individual y en parejas con las reuniones plenarias una vez por semana.

En las reuniones plenarias cada miembro se ha responsabilizado de dinamizar y exponer el trabajo relativo a los criterios asignados.

Para potenciar el trabajo en paralelo se ha utilizado una plataforma virtual de trabajo colaborativo donde se han ido depositando documentación, comentarios y trabajos realizados.

### 2.4. CONTENIDO DE LAS REUNIONES (EV-33).

REUNIÓN	FECHA	TAREAS
1	16/01/2006	<input type="checkbox"/> Presentación del programa <input type="checkbox"/> Presentación del comité interno <input type="checkbox"/> Establecimiento sistema trabajo y calendario de reuniones
2	27/01/2006	<input type="checkbox"/> Asignación de criterios
3	06/02/2006	<input type="checkbox"/> Sesión formativa sobre herramienta colaborativa <input type="checkbox"/> Establecimiento de protocolo de trabajo con la herramienta colaborativa
4	13/02/2006	<input type="checkbox"/> Trabajo encuestas formadores e innovadores
5	27/02/2006	<input type="checkbox"/> Modificaciones encuestas Directores <input type="checkbox"/> Trabajo con criterios
6	06/03/2006	<input type="checkbox"/> Trabajo con criterios :A-J <input type="checkbox"/> Trabajo con encuestas
7	13/03/2006	<input type="checkbox"/> Trabajo con criterios
8	27/03/2006	<input type="checkbox"/> Trabajo con criterios, tablas y encuestas
9	03/04/2006	<input type="checkbox"/> Presentación de informes de encuestas
10	Del 10 al 12	<input type="checkbox"/> Trabajo intensivo

### 2.5 DOCUMENTOS REALIZADOS

- Encuestas: adaptación de encuestas destinadas a los distintos colectivos previstos en el programa de evaluación.
- Tablas: Cumplimentación y adaptación de algunos aspectos de las tablas.
- Informes: con la información obtenida de las encuestas
- .Formularios: Web: ....

### 3. ANÁLISIS DE LAS DIMENSIONES

## Dimensión 1. PLAN DE FORMACIÓN

### A. Vinculación del Plan con la política estratégica de la universidad referente a la calidad de la enseñanza

#### a.1. La Universidad posee un plan estratégico en el que se concretan los compromisos que se asumen en relación a la calidad de la enseñanza.

Uno de los principales compromisos del Programa Electoral del actual Rector fue el de la "Elaboración de un Plan Estratégico para la UPV que atienda la implantación del nuevo mapa curricular resultante de las reformas derivadas de los acuerdos de Bolonia, relativas a la construcción del Espacio Europeo de Educación Superior".

Para ello se ha nombrado en la Universidad Politécnica de Valencia una *Comisión del Plan Estratégico* (PE) cuya sesión plenaria se realizó el 5 de octubre de 2005.

Esta Comisión tiene por objetivo elaborar el Documento de "Plan Estratégico de la UPV para el periodo 2007/2014".

Siguiendo el encargo de la Comisión del Plan Estratégico de la Universidad Politécnica de Valencia, entre los meses de diciembre de 2005 y enero de 2006 los Vicerrectores de la UPV han llevado a cabo un proceso de reflexión estratégica con el fin de elaborar un primer borrador de análisis DAFO de la universidad.

De acuerdo con el marco de reflexión definido por la Comisión, este proceso se ha desarrollado en siete Grupos de Trabajo que han abordado los siguientes temas: Grupo de la función docente, Grupo de la Función I+D+i, Grupo de Organización de Unidades Académicas, Grupo de Organización de Unidades de Apoyo, Grupo de Personal Docente e Investigador, Grupo de Personal de Administración y Servicios, Grupo de Entorno, Comunicación e Imagen.

Durante el mes de marzo de 2006 se han elaborado los DAFOs de cada uno de los grupos de trabajo para posteriormente pasar esta información a la Comisión del Plan Estratégico.

A partir del 6 de abril se abrió un foro de participación a través de la intranet para que toda la comunidad universitaria de la UPV (PDI, PAS y Alumnado) pudiera emitir sus opiniones y comentarios al DAFO general de la UPV.

Está previsto para finales de mayo una reunión de todos los miembros de la Comisión del PE para revisar todas las aportaciones al DAFO y aprobar definitivamente el mismo.

Desde esta fecha hasta diciembre de 2006 se realizarán diferentes acciones para la aprobación definitiva del Plan Estratégico de la UPV.

a.1.1. ¿Se hace mención en los Estatutos, siquiera de forma general, a los cambios y a los nuevos parámetros formativos derivados del Proceso de Convergencia al Espacio Europeo de Educación Superior?

SI  NO  EI

Existen varias referencias en los Estatutos de la UPV en relación a este punto (EV.10) podemos destacar los siguientes:

TITULO III De las funciones de la universidad.

Capítulo I De la docencia y el estudio.

Artículo 86. Docencia en la Universidad

1. Es objetivo fundamental de la Universidad la docencia de calidad que tiende a la formación integral y crítica de los alumnos

4. La Universidad velará por la calidad de la enseñanza impartida y su adecuación a la sociedad, y adoptará las medidas necesarias para el cumplimiento de este objetivo prioritario.

7. La actividad y la dedicación docente, y la contribución al desarrollo de metodologías activas del personal docente e investigador de la Universidad será criterio relevante para determinar su eficiencia en el desarrollo de su actividad docente. A estos efectos la Universidad establecerá los oportunos criterios de evaluación.

Artículo 92. Integración en el espacio europeo de enseñanza superior

1. En el marco de las normas que dicten el Gobierno y la Comunidad Autónoma Valenciana, en el ámbito de sus respectivas competencias, la Universidad adoptará los medios necesarios para la integración de su sistema en el espacio europeo de enseñanza superior.

a.1.2. El Plan Estratégico otorga a la docencia y a su mejora un lugar relevante.

A	B	C	D	EI
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Es reconocido que los grupos estrella que se definieron por la Comisión del PE son los de función docente y el de I+D+I, unidos al de Unidades Académicas (aspecto este último sólo detectable en nuestra Universidad), por lo tanto el PE de la UPV otorga a la docencia y a su mejora un lugar relevante. No se puede valorar este apartado ya que los documentos de trabajo están en fase de debate interno.

a.1.3. En el Plan Estratégico se establecen fases, plazos y acciones específicos en las actuaciones para la [mejora de la docencia](#).

A	B	C	D	EI
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Como la 1ª fase es el establecimiento del DAFO, y a fecha de presentar este Informe aún no está finalizado, las acciones, fases y plazos no se han planteado aún.

**a.2. La formación del profesorado aparece como una de las condiciones necesarias para la consecución de una docencia de calidad y en permanente mejora.**

a.2.1. La formación del profesorado aparece como elemento estratégico en la mejora de la calidad de la docencia.

A	B	C	D	EI
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Desde el año 1989 con la aprobación del PIE la Universidad Politécnica tiene una política estratégica en relación con la calidad de la docencia **(EV. 1)**.

### CRITERIO (A)

Vinculación del Programa con la política estratégica de la Universidad referente a la calidad de la enseñanza.

#### FORTALEZAS CRITERIO A

- Los Estatutos de la UPV establecen en varios artículos que uno de los objetivos de la Universidad es la docencia de calidad que tiende a la formación integral y crítica de los alumnos y que la Universidad adoptará los medios necesarios para la integración de su sistema en el espacio europeo de enseñanza superior.
- El Plan Estratégico otorga a la docencia y a su mejora un lugar relevante y prueba de ello es la definición, por la Comisión del PE, de tres grupos de trabajo relacionados con este ámbito: función docente. I+D+I e Unidades Académicas.
- La formación del profesorado es un elemento estratégico en la mejora de la calidad de la docencia.

#### DEBILIDADES CRITERIO A

#### PROPUESTAS DE MEJORA CRITERIO A

Proponer a la Comisión del Plan estratégico la inclusión del documento que se derive de esta evaluación para su estudio y análisis e incorporación a dicho Plan.

#### Observaciones

La Comisión del Plan Estratégico ha invitado a participar en el debate a la Presidenta de este Comité de Autoevaluación.

## Dimensión 1. PLAN DE FORMACIÓN

### B. Fundamentación y objetivos del Plan

#### b.1. Existencia de un Plan de Formación con una estructura general y una proyección sobre toda la institución.

b.1.1. La Universidad tiene un Plan de Formación propio, estable y formalizado en un documento específico.

A	B	C	D	EI
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

La UPV tiene una larga trayectoria de innovación docente, con los planes que se han venido desarrollando desde hace más de 10 años, entre los que hay que señalar:

**PIE:** Plan de Innovación Educativa

EUROPA: Una Enseñanza Orientada al Aprendizaje **(EV.2)**

**PAEEES:** Programa de Adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior **(EV.3)**.

Estos tres programas dan como resultado el denominado **PACE (EV.4)**: Plan de Acciones de Convergencia Europea, siendo una de sus acciones el Plan de Formación del Profesorado y los Proyectos de Adaptación en los Centros.

Este Plan es propio, estable y está formalizado en un documento denominado "*Plan de Formación del Profesorado para la Convergencia Europea*". Cada curso académico se convocan todos los programas y acciones incluidas en el Plan.

En este Plan se contempla en su acción 4 explícitamente el tema de la formación del profesorado, tanto inicial como permanente.

Además y con el fin de ayudar al alumno a adaptarse fácilmente a los cambios que acontecen con el EEES, se elaboró un *Plan de Formación y Apoyo al Alumno*.

b.1.2. El Plan tiene claramente explicitados sus objetivos, sus líneas de actuación, sus destinatarios, su presupuesto, etc.

A	B	C	D	EI
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Este Plan tiene claramente explicitados:

- Objetivos
- Criterios de Calidad
- Contenidos
- Estrategias o líneas de actuación
- Destinatarios

El presupuesto está incluido en varios documentos: presupuestos generales de la UPV, presupuesto del ICE y presupuesto especial del PACE **(EV.5)**.

b.1.3. El Plan de Formación está planteado como compromiso de la institución en su conjunto y no como iniciativas independientes o coyunturales de centros o departamentos.

A     B     C     D     EI

El Plan de Formación **(EV.8)** no está planteado como iniciativas independientes o coyunturales de centros o departamentos sino como compromiso de la institución en su conjunto

Los diferentes equipos de gobierno han mantenido siempre una línea institucional relacionada con la calidad de la docencia y la innovación.

b.1.4. El Plan de Formación tiene:

	Sí/No
Un <b>responsable específico</b>	SI
Una instancia encargada de gestionarlo	SI
Un sistema de seguimiento y evaluación de su desarrollo	SI

El Plan de Formación tiene desde sus inicios como responsable específico el ICE. Esta unidad depende directamente de un Vicerrectorado que actúa como responsable político de todo el Plan. En la actualidad es el Vicerrectorado de Estudios y Convergencia Europea.

Además, dentro de la estructura de nuestra universidad, existen áreas específicas dirigidas también por un cargo político designado directamente por el Rector.

Existen sistemas de seguimiento y evaluación de todas las acciones a través de encuestas, entrevista, informes, etc. que se realizan periódicamente.

b.1.5. Señalar la instancia institucional que debe aprobar periódicamente el Plan de Formación.

Anualmente el Vicerrectorado responsable del ICE es el que aprueba el Plan de Formación a propuesta del ICE .

**b.2. Establecimiento de una justificación clara y coherente de los objetivos del Plan y de su filosofía de fondo.**

b.2.1. Se hace una exposición de motivos y una justificación clara del Plan.

A     B     C     D     EI

Las evidencias aportadas muestran que existe una justificación clara y coherente de los objetivos del Plan.

b.2.2. El Plan de Formación responde a algún(os) modelo(s) o enfoque(s) determinado(s) de formación del profesorado que sirve de base al mismo.

A     B     C     D     EI

En el diseño del Plan se tienen en cuenta un conjunto de criterios tanto de tipo institucional como técnico que definen un modelo o enfoque de la formación amplio.

Entre los criterios institucionales destacan los siguientes:

- El compromiso institucional con la calidad de la docencia.
- Desarrollar mecanismo que propicien una cultura colaborativa
- Trabajar en la línea de desarrollar políticas que incentiven y acrediten la calidad de la docencia.

Entre los criterios técnicos destacan los siguientes:

- Selección de los contenidos formativos a partir del perfil de profesor universitario y de las competencias.
- Intentar respetar algunos principios metodológicos en las diferentes estrategias o modalidades formativas como:
  - coherencia entre las metodologías de formación y el modelo que se sustenta.
  - dar justo lo necesario en el momento oportuno.
  - utilizar variedad de estrategias aunque integradas.
  - partir de las teorías implícitas como base para la formación.
  - combinar lo experiencial e individual con lo colectivo.
  - intentar la continuidad entre la formación inicial y la permanente.
  - fundamentar nuestras acciones en resultados de investigación bien propios o de otros entornos.

En coherencia con este modelo amplio de la formación utilizamos un abanico relativamente variado de estrategias o escenarios de formación, desde las más formalizadas a aquellas menos formalizadas.

Este modelo es fruto de la integración entre las experiencias en otros contextos, fundamentalmente de fuera del entorno español, en los que su trayectoria es ya dilatada y contrastada, y el análisis y reflexión de las diferentes iniciativas llevadas a cabo en nuestra propia universidad y algunas otras del entorno español.

b.2.3 Se concreta un perfil docente con sus correspondientes cualidades y competencias como base de referencia para la organización de la formación.

A	B	C	D	EI
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Desde el principio se ha trabajado teniendo dos referentes: el primero el escenario formativo de la universidad y sus retos para la docencia y el segundo el perfil del profesorado universitario, concretado en un conjunto de competencias profesionales.

En este sentido, desde el ICE se participó con la AIPU (Asociación Internacional de Pedagogía Universitaria) en el año 1999 para el establecimiento de un conjunto de competencias profesionales desde las que poder diseñar itinerarios completos de formación en la docencia universitaria **(EV. 9)**.

**CRITERIO (B)**  
**Fundamentación y objetivos del Plan.**

**FORTALEZAS CRITERIO B**

- La Universidad tiene un Plan de Formación propio, estable y formalizado en un documento específico.
- El Plan de Formación tiene claramente explicitados sus objetivos, sus líneas de actuación, sus destinatarios y su presupuesto, aunque este último está incluido en varios documentos.
- El Plan de Formación está planteado como compromiso de la institución en su conjunto y no como iniciativas independientes o coyunturales de centros o departamentos y los diferentes equipos de gobierno han mantenido siempre una línea institucional relacionada con la calidad de la docencia y la innovación.
- El Plan de Formación tiene: un responsable específico, una instancia encargada de gestionarlo y un sistema de seguimiento y evaluación de su desarrollo.
- Existe una justificación clara y coherente de los objetivos del Plan de Formación.
- El Plan de Formación de la UPV es fruto de la integración entre las experiencias en otros contextos, fundamentalmente de fuera del entorno español, en los que su trayectoria es ya dilatada y contrastada, y el análisis y reflexión de las diferentes iniciativas llevadas a cabo en nuestra propia universidad y algunas otras del entorno español
- En la UPV se concreta un perfil docente como base de referencia para la organización de la formación.

**DEBILIDADES CRITERIO B**

**PROPUESTAS DE MEJORA CRITERIO B**

- Sería interesante que la propuesta de Plan de Formación preparada por el ICE no fuera aprobada exclusivamente por el Vicerrectorado responsable de esta gestión sino que se aprobará en Consejo de Gobierno.
- Abrir un debate en el marco de la elaboración del Plan Estratégico sobre dicho Plan en lo que se refiere al la filosofía del Plan, modelo de formación, estrategias, recursos, acreditación y reconocimiento, etc.

## Dimensión 1. PLAN DE FORMACIÓN

### C. Proceso de elaboración del Plan

**c.1. Para elaboración y diseño del Plan se cuenta con la participación activa de las diversas instancias organizativas.**

c.1.1 ¿Quiénes y de qué manera participan en la elaboración y diseño del Plan de Formación?

El Plan de Formación es diseñado por el ICE. Este Plan es revisado por el Vicerrectorado del que depende el Instituto y, en el caso de los Proyectos de Innovación es revisado y ratificado por la Comisión de Evaluación y Seguimiento de Proyectos de Innovación y Convergencia (CESPIC) (EV.12).

c.1.2. ¿Qué vigencia tiene el Plan de Formación y cuáles son los mecanismos de actualización?

La vigencia del Plan de Formación, en sus grandes líneas, depende de la continuidad del Equipo de Gobierno.

Sin embargo, cada una de las acciones formativas tienen sus peculiaridades:

- a) Los talleres de formación permanente se realizan en dos convocatorias, si bien, el diseño de las temáticas a abordar se planifica anualmente.
- b) La formación inicial se convoca anualmente, ininterrumpidamente desde hace ocho años.
- c) Los Programas de Innovación tienen una duración variable en función de los planteamientos institucionales de la Universidad. Sin embargo la convocatoria de presentación de proyectos suele ser anual y se vienen realizando convocatorias de este tipo desde 1989 ininterrumpidamente.

El mecanismo de actualización habitual parte fundamentalmente de la evaluación de cada una de las acciones y de las propuestas de mejora que los diferentes colectivos implicados plantean.

**c.2. En la elaboración de la propuesta formativa se han tomado en consideración tanto las necesidades estratégicas de la Universidad como las necesidades expresadas por unidades orgánicas y por el profesorado.**

c.2.1. La elaboración del Plan de Formación suele ir precedida de un análisis estratégico de las necesidades o carencias principales en el desarrollo de la docencia (por ejemplo, a través de las evaluaciones de las titulaciones o departamentos, de las quejas del alumnado, de las evaluaciones del profesorado, de estudios específicos).

A  B  C  D  E1

No se realiza un análisis sistemático y profundo de las necesidades o carencias principales. Sin embargo, si se tienen en cuenta algunos criterios desde los que establecer las líneas directrices del Plan. Entre los criterios que se utilizan destacamos los siguientes:

- a) Directrices derivadas de los Programas Institucionales (PIE, EUROPA; PAES, PACE).
- b) Encuestas de profesores participantes en formación permanente **(EV.10)**.
- c) Necesidades planteadas por los profesores noveles **(EV.32)**.
- d) Listado de competencias docentes.
- e) Planes de formación de otras universidades.
- f) Demandas de Centros y Departamentos
- g) Demandas de colectivos de profesores.
- h) Demandas de programas específicos como el PATU **(EV.18)**.

c.2.2. La elaboración del Plan de Formación toma en consideración las demandas que presentan los Centros y Departamentos (por ejemplo, a través de alguna encuesta pidiéndoles sugerencias sobre los temas o ámbitos de formación que desean llevar a cabo ese curso).

A	B	C	D	EI
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

c.2.3. ¿Qué mecanismos están establecidos para recoger las demandas de Centros y Departamentos?

No se realizan acciones sistemáticas para canalizar las demandas de Centros y Departamentos. Sin embargo, en el último Programa Institucional en el que se han descentralizado las acciones se observa un diálogo mayor entre los Centros y el Instituto. Esta nueva vía abierta creemos que puede ser adecuada para mejorar este aspecto.

c.2.4. La elaboración del Plan de Formación ¿trata de recoger las demandas e intereses particulares de profesores/as individuales? (por ejemplo, recogiendo y formalizando sus demandas de [Actividades formativas](#) específicas).

A	B	C	D	EI
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

c.2.5. ¿Qué mecanismos están establecidos para recoger dichas demandas?

Si, a través de las encuestas de valoración de las diferentes modalidades o estrategias de formación.

**CRITERIO (C)**  
**Proceso de elaboración del Plan**

**FORTALEZAS CRITERIO C**

- Se recogen las demandas de los profesores particulares a través de las encuestas de valoración de las actividades de formación.
- El Programa de Formación Inicial tiene estabilidad lo que permite ir mejorando constantemente.
- Los talleres de formación permanente mantienen una línea de trabajo y de planteamiento bastante estable.
- El que hayan habido desde el año 1989 Planes de Innovación ha generado una cultura hacia la calidad de la enseñanza que consideramos positiva.

**DEBILIDADES CRITERIO C**

- No se realiza un análisis sistemático y profundo de las necesidades o carencias principales.
- No se realizan acciones sistemáticas para canalizar las demandas de Centros y Departamentos.

**PROPUESTAS DE MEJORA CRITERIO C**

- Incorporar al sistema de medida y evaluación de resultados incluidos en el PACE (acción 8) indicadores referidos al Plan de Formación relacionados con la evaluación permanente de necesidades de los diferentes colectivos.
- Establecer un sistema de comunicación permanente con los interlocutores tanto de Centros como de Departamentos así como de profesores individuales para identificar las necesidades formativas y las diferentes estrategias a desarrollar en cada contexto (en estos momentos creemos que los interlocutores de los Centros son los Gestores de adaptación y los coordinadores de Centro, así como las direcciones tanto de centros como de departamentos).

## Dimensión 1. PLAN DE FORMACIÓN

### D. Los destinatarios/as del Plan

d.1. El Plan de Formación toma en consideración los distintos niveles y circunstancias del desarrollo profesional del profesorado universitario.

Tabla D. Colectivos a los que se han dirigido las acciones formativas

COLECTIVOS	2000-01	2001-02	2002-03	2003-04	2004-05
Profesores noveles	1	2	2	2	2
Profesores asociados	2	2	2	2	2
Aspirantes a ser profesores		1	1	1	1
Profesorado en general	2	2	2	2	2

Las acciones para profesores noveles son el PAU y el FIPPU. El PAU surgió por primera vez en el curso 2001-2002.

Los aspirantes a profesores pueden aspirar únicamente al PAU.

Los profesores asociados pueden aspirar a las acciones formativas del profesorado en general (y en el caso de ser noveles, también a las del profesorado novel). El colectivo de profesorado en general puede aspirar tanto a la convocatoria general de talleres como a los proyectos de innovación.

d.1.1 ¿Existen [Acciones formativas](#) iniciales para aspirantes a ser profesores universitarios?

SI  NO  EI

Desde el curso 01/02 se organizó el Programa de Acogida Universitario (PAU) **(EV.13)**, dirigido a los profesores que vayan a iniciarse en la carrera docente y a aspirantes a ser profesores universitarios en próximos cursos (estudiantes de doctorado, becarios FPI, becarios FPU, etc.). **(EV.14)**

Este programa tiene un carácter de iniciación básica a temas de formación pedagógica. Las características de esta acción formativa son las siguientes:

- Los temas propuestos proporcionan una visión de conjunto de la profesión.
- Las sesiones de trabajo están vinculadas a las necesidades de la práctica docente.
- Se desarrolla a lo largo de un curso académico.
- La información y la formación que se ofrece sirve de base y punto de arranque de posibles itinerarios formativos.
- La duración está estimada en 75 horas (3 ECTS) distribuidas a lo largo de todo el curso académico.

Aproximadamente del total de inscritos en el PAU en las distintas convocatorias, el 10% correspondería a aspirantes a profesores.

d.1.2. ¿Existen acciones formativas dirigidas específicamente al [profesorado novel](#)?

SI  NO  EI

Además del PAU que se acaba de describir en el apartado anterior, el profesorado novel también dispone de otro programa específico llamado FIPPU (Formación Inicial Pedagógica del Profesorado Universitario), actualmente se encuentra en la VIII edición.

Las características de este programa son las siguientes:

- Se desarrolla a lo largo de un curso académico completo, con el fin de propiciar que los problemas y dudas que vayan surgiendo en la práctica cotidiana de la docencia, reciban el apoyo y respuesta adecuada en función de las circunstancias individuales de cada uno de los profesores participantes.
- Tiene una duración global de 250 horas (10 ECTS), distribuidas a lo largo de todo el curso académico.
- Las actividades de formación se llevarán a cabo con la participación de diferentes agentes: expertos en Pedagogía Universitaria invitados para tratar temas puntuales, responsables académicos de la Universidad, tutores y asesores pedagógicos del Instituto de Ciencias de la Educación.
- Se utilizan distintas metodologías didácticas durante el período de formación, desde la transmisión de información hasta el análisis y reflexión de problemas puntuales.
- El principio organizativo básico del programa es la flexibilidad, tanto en su concepción como en su realización, para una progresiva adaptación a las necesidades individuales y situación de trabajo de cada uno de los participantes.

d.1.3. ¿Existe formación continuada dirigida específicamente al [profesorado con experiencia](#)?

SI	NO	EI
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Desde el ICE hay dos tipos de formación dirigidas al colectivo de profesorado con experiencia:

- a) En primer lugar, las convocatorias anuales (cuatrimestrales) de talleres de formación permanente, desde el curso 92 **(EV.15)**.
- b) En segundo lugar, las convocatorias de los Proyectos de Innovación Educativa (desde el curso 89/90 hasta 00/01) y actualmente los Proyectos de Innovación con perspectiva a la adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior, PACE (Plan de Acciones de Convergencia Europea). Estos proyectos están abiertos a todo el profesorado de la UPV, pudiendo estar promovidos desde departamentos, centros o surgir de propuestas individuales.
- c) En tercer lugar se ha implementado otra modalidad formativa que se considera de mayor nivel de profundización: los equipos o grupos de innovación multidisciplinares centrados en temas o contenidos básicos en la formación del profesorado: metodologías activas, evaluación de los aprendizajes, uso educativo tics y educación en valores.

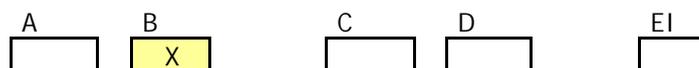
d.1.4. ¿Existen acciones formativas en las que participan simultáneamente profesorado novel y profesorado con experiencia?

SI	NO	EI
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

De las acciones anteriormente comentadas, destacamos las siguientes en las que participan diferentes colectivos de profesores (con mayor o menor experiencia docente):

- a) PAU: sesiones de tutoría donde intercambian experiencias profesores noveles con profesores seniors.
- b) FIPPU: actividades concretas como el simposio en el que colaboran los tutores (profesores experimentados) con los participantes (profesores noveles), las sesiones de tutorías personales entre tutor y novel, y, en general, en todas las acciones de formación: grabación, talleres, seminario, seguimiento del portafolio, etc., en que participan los tutores como orientadores.
- c) Talleres de formación permanente: aunque van dirigidos al colectivo de profesores con cierta experiencia, hay ocasiones en las que los profesores noveles que están realizando / han realizado los programas PAU y FIPPU también participan para completar su formación, y también participan profesores noveles que no han realizado formación inicial específicamente.
- d) Proyectos de Innovación: también pueden colaborar profesores con más o menos experiencia docente, dado que en los proyectos de innovación hay un responsable que se le exige experiencia y colaboradores que pueden ser profesores noveles.
- e) Jornadas de didácticas específicas: en las que el colectivo de profesores pueden participar presentando experiencias docentes llevadas a cabo en sus asignaturas. **(EV.16, 17).**
- f) Plan de Acción Tutorial Universitario: dentro de las acciones de formación a los tutores, participan profesores con más o menos experiencia, compartiendo sus experiencias docentes.

d.1.5. El Plan de Formación está concebido como un proceso secuencial de formación continuada en el que se establecen diversas fases o grados (formación inicial, formación continua, formación de especialización...).



El Plan de Formación intenta dar respuesta a un itinerario formativo para el profesorado de la UPV. Hay que considerar que es voluntario y por tanto, depende del interés y grado de compromiso del profesorado para llevarlo a cabo. Las fases o grados se corresponderían con los siguientes programas:

Fase I: asociada al nivel básico de introducción en temas pedagógicos, correspondiendo al PAU.

Fase II: exige una experiencia como docente, para poder aplicar y aprovechar los contenidos abordados en las actividades de formación, e iniciar pequeñas innovaciones docentes, correspondiendo al FIPPU.

Fase III: correspondería a dos acciones, por un lado, los talleres de formación permanente y por otro lado, la participación en proyectos de innovación y los equipos de innovación.

Fase IV: aún por desarrollar correspondería a la Investigación Didáctica que se traduciría en un nivel de Master en Didáctica. **(EV.19)**

d.1.6. ¿Existen acciones formativas específicas para el profesorado que haya recibido valoraciones negativas de sus estudiantes en algún apartado de su [Actuación docente](#)?

SI  NO  EI

Durante los cursos correspondientes a los años del 2000 al 2003 dentro del Proyecto Europa, había un programa AME 4 (Ayuda a la Mejora de Enseñanza) dirigido a incentivar toda acción encaminada a perfeccionar la actividad docente del profesorado de la UPV mediante actuaciones que orienten, guíen y formen a todo el profesorado que lo necesite. Se podía solicitar a iniciativa del profesor o a propuesta de un Centro o Departamento.

Desde el año 2004, la Comisión de Profesorado, órgano encargado de valorar las peticiones de los quinquenios docentes, decide, en el caso de que más de tres encuestas anuales hayan sido valoradas por debajo del 5 y después de analizar el autoinforme del profesor, así como el informe del director de Centro y Departamento, remitir al ICE a aquellos profesores que se encuentren en tales circunstancias para establecer con ellos un Plan de mejora personalizado **(EV.20)**.

d.1.7. ¿Existen acciones formativas específicas como apoyo al profesorado de materias o grupos con altos índices de repetidores?

SI  NO  EI

No se ha abordado el problema de alto índice de repetidores con acciones específicas dirigidas al profesorado.

Sin embargo, sí que se han llevado a cabo algunas acciones dirigidas a los alumnos, por ejemplo, el Programa INTEGRA, en el que entre otras acciones se llevan a cabo pruebas de nivelación. El programa surgió en el curso 2000/2001 para apoyar el alto índice de fracaso de los primeros cursos, específicamente de los alumnos de primer curso. La participación del profesorado en estas iniciativas permite obtener información de primera mano sobre la problemática de estos alumnos y entender en muchas ocasiones los problemas planteados por los profesores que imparten docencia en estos niveles. Además a los profesores les puede servir para llevar a cabo propuestas que aborden las problemáticas planteadas **(EV.21)**

Consideramos importante destacar que el problema del fracaso en la Politécnica es complejo y no depende en exclusividad del profesorado y requiere de medidas concretas de carácter institucional. En estos momentos el PACE aborda proyectos de curso completos donde se puede trabajar el problema del fracaso desde un punto de vista más amplio (plan de estudios en su conjunto, etc.).

d.1.8. ¿Existen acciones formativas específicas para el profesorado encargado de gestionar situaciones específicas de aprendizaje de alumnos (por ejemplo, las prácticas en empresas; los proyectos fin de carrera; los intercambios Erasmus, Séneca, etc.)?

SI  NO  EI

No existe ninguna acción formativa específica, aunque sí que existen en la Universidad áreas encargadas de gestionar las prácticas en empresa, los proyectos final de carrera, los intercambios Erasmus, etc. que sirven de apoyo a la Comunidad Universitaria.

d.1.9. ¿Existen acciones formativas específicas para el profesorado implicado en el desarrollo de acciones formativas especializadas (por ejemplo, masters, programas internacionales, cursos de doctorado, etc.)?

SI  NO  EI

Según la información suministrada por el área encargada de estas acciones, el Centro de Formación de Postgrado de la Universidad Politécnica de Valencia, no hay ningún programa específico de formación para este colectivo. En el caso de necesitar algún apoyo remiten al profesor al ICE.

d.1.10. ¿Existen acciones formativas y de apoyo dirigidas a profesorado implicado en acciones especiales de innovación docente, desarrollo de [Proyectos Piloto](#), etc.?

SI  NO  EI

Desde el inicio del Plan de Innovación educativa y del desarrollo de los Proyectos de Innovación, se han planteado acciones formativas que sirvieran de apoyo a las diferentes iniciativas. Estas acciones no han sido obligatorias, si bien es cierto que los profesores que tenían un Proyecto de Innovación, eran, en general, usuarios de esta formación.

El último Plan Institucional de Mejora centrado en la Convergencia (PACE) establece explícitamente que los Centros, como responsables de gestionar el proceso de adaptación en sus titulaciones, sean los que deben demandar la formación que consideren oportuna.

En este sentido, este curso han sido ya varias las peticiones realizadas a las que se les va a dar respuesta desde el ICE.

## d.2. El Plan de Formación incluye acciones formativas dirigidas a responsables académicos, PAS y otros colectivos.

d.2.1. El Plan de Formación incluye acciones formativas sobre la mejora de la docencia, dirigidas a responsables académicos de la universidad (equipo rectoral, jefaturas de unidades o servicios centralizados, decanos, directores de departamento o institutos).

A  B  C  D  EI

De modo sistemático no se realizan acciones específicas para estos colectivos.

Las acciones realizadas con estos colectivos han sido esporádicas y puntuales, centrándose en los momentos de inicio de alguno de los Planes Institucionales ya señalados.

d.2.2. El Plan de Formación incluye acciones formativas específicas sobre la mejora de la docencia y el aprendizaje de los estudiantes dirigidas a jefaturas de unidad, responsables de servicios centralizados, técnicos de laboratorio.

A	B	C	D	EI
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

No se incluyen acciones específicas dirigidas a estos colectivos.

Sin embargo, hay que hacer constar que la existencia de un órgano encargado de la formación del personal de administración y de servicios (IFASU) hace que sea difícil establecer el límite de las competencias. En todo caso, si se estudian las temáticas de la formación organizada por IFASU, en general son instrumentales y no directamente relacionadas con la mejora de la docencia y el aprendizaje.

d.2.3. Se han programado actividades dirigidas a grupos mixtos de profesorado y PAS.

A	B	C	D	EI
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

No se han programado actividades de formación dedicadas a grupos mixtos de profesorado y PAS.

En un principio, el CFP de la UPV organiza dos tipos de acciones en las que podrían coincidir grupos mixtos de profesorado y PAS:

- a) Los cursos específicos sobre "materias técnicas"
- b) Los cursos que organizan junto con el Centro de Transferencia Tecnológica (CTT) sobre gestión de la I+D+I y sobre gestión de la formación.

Estos cursos son abiertos a cualquier persona (PAS; PDI, alumnos, externos....) y no directamente relacionados con la docencia.

**CRITERIO (D)**  
**Los destinatarios/as del Plan**

**FORTALEZAS CRITERIO D**

- Existen acciones formativas iniciales para aspirantes a ser profesores y para profesores noveles.
- Existe formación continuada dirigida específicamente a profesorado con experiencia.
- Existen acciones formativas en las que participan conjuntamente profesorado novel y profesorado con experiencia.
- El plan de formación está concebido como un proceso secuencial con diferentes fases o grados.
- Existen acciones formativas específicas para el profesorado que haya recibido valoraciones negativas de sus estudiantes.
- 6. Existen acciones formativas y de apoyo dirigidas al profesorado implicado en proyectos de innovación y proyectos piloto.

**DEBILIDADES CRITERIO D**

- No existen acciones específicas de apoyo al profesorado en materias o grupos con altos índices de repetidores, así como para el profesorado encargado de gestionar situaciones específicas de aprendizaje de los alumnos
- No existen acciones específicas para el profesorado en acciones formativas especializadas.
- El Plan de formación no incluye acciones formativas sistemáticas dirigidas a responsables académicos, tampoco incluye acciones dirigidas a jefaturas de unidad, responsables de servicios descentralizados y técnicos de laboratorio.
- 4. No se han programado actividades formativas mixtas dirigidas a PDI y PAS.

**PROPUESTAS DE MEJORA CRITERIO D**

- Utilizar los datos derivados de la acción 9 (evaluación del rendimiento académico) para diseñar una estrategia institucional de intervención en este ámbito, entre lo que se incluiría alguna acción específica del profesorado implicado.
- Plantear que el Plan de Formación contemple todas las facetas del profesor universitario: docencia, investigación y gestión, así como todos los nuevos retos que se derivan del proceso de convergencia y de las nuevas competencias que se le exigen (formación en idiomas, dirección de proyectos, prácticas en empresas, etc).
- Establecer iniciativas en el marco de la acción 2 (Configuración del portal de convergencia europea) para la sensibilización e información a jefaturas de unidad, responsables de servicios y técnicos de laboratorio, etc., relacionado con la mejora de la docencia y el aprendizaje para conseguir una más clara implicación de estos colectivos en las tareas docentes, así como un trabajo cooperativo entre todas las personas implicadas.
- Plantear algunas acciones formativas mixtas en las que estén implicados todos los agentes que tienen alguna responsabilidad en docencia para facilitar su compromiso y la cultura de la colaboración.

## Dimensión 1. PLAN DE FORMACIÓN

### E. Los contenidos del Plan

#### Indicadores y cuestiones vinculadas

Tabla E. Temáticas abordadas en los últimos 5 años (señalar número de acciones)

TEMÁTICAS TALLERES	2000-01	2001-02	2002-03	2003-04	2004-05
<b>Formación pedagógica general:</b>	<b>52</b>	<b>57</b>	<b>61</b>	<b>71</b>	<b>69</b>
• Metodología	7	13	9	14	19
• Habilidades personales básicas	5	7	10	11	8
• Profesionalización docente	5	7	6	4	5
• Planificación	7	5	4	6	5
• Evaluación del aprendizaje	4	5	7	4	5
• Evaluación y mejora de la docencia	6	7	5	7	5
• Tutoría	3	4	3	3	3
• Recursos didácticos	6	4	4	7	5
• Aprendizaje (motivación)	3	2	6	7	5
• Habilidades comunicativas	5	2	6	7	8
• Educación en valores	1	1	1	1	1
<b>Formación sobre disciplinas concretas</b>				<b>3</b>	
<b>Formación en TIC</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>19</b>	<b>20</b>
<b>Formación en investigación</b>					
<b>Formación en gestión</b>					
Otros (especificar)					
• JORNADAS ESPECÍFICAS DE MATE, FÍSICA, BBAA	1	1	1	1	1
• <b>PROYECTOS DE INNOVACIÓN</b>	<b>120</b>	<b>110</b>	<b>99</b>		

**e.1. Existe una estrategia de [selección de los contenidos de la formación](#).**

e.1.1. ¿Qué estrategia se sigue en la actualidad para configurar el Plan de Formación y definir los contenidos o temas que se abordarán?

No se realiza un análisis sistemático y profundo de las necesidades o carencias principales.

Sin embargo, si se tienen en cuenta algunos criterios desde los que establecer las líneas directrices del Plan. Entre los criterios que se utilizan destacamos los siguientes:

- Directrices derivadas de los Programas Institucionales (PIE, EUROPA; PAEES, PACE).
- Encuestas de profesores participantes en formación permanente
- Necesidades planteadas por los profesores noveles
- Listado de competencias docentes
- Planes de formación de otras universidades.
- Demandas de Centros y Departamentos
- Demandas de colectivos de profesores
- Demandas de programas específicos como el PATU

e.1.2. El Plan de Formación y los contenidos propuestos establecen prioridades coherentes con los planes estratégicos de la Universidad, Facultades o Departamentos

A	B	C	D	EI
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Aunque no existe un Plan Estratégico de la Universidad en sentido estricto, como ya se ha indicado con anterioridad, los Planes de Formación siempre han sido concebidos como una acción estratégica por parte de la Universidad. Bien es verdad que en la definición estratégica de tales acciones se ha establecido más -casi exclusivamente- a lo indicado por la Universidad que a las aportaciones -normalmente inexistentes- emanadas de los Centros o de los Departamentos. Incluso en las acciones referentes a Proyectos de Innovación, en las que en las últimas convocatorias se ha dado la responsabilidad total a los Centros en relación con la definición de tales Proyectos, las directrices estratégicas han emanado de la propia Universidad a través de los Vicerrectorados implicados y de la CESPIC (Comisión para la Evaluación y Seguimiento de Proyectos de Innovación y Convergencia).

En la actualidad las estrategias de actuación prioritaria se centran -aunque no exclusivamente- en aspectos relacionados con la Convergencia Europea y en la formación orientada al aprendizaje que de ella se deriva. En el documento "Plan de Acciones de Convergencia Europea" (2005/06) en la Acción 4 "Plan de Formación" se explicitan los objetivos de dicho Plan.

e.1.3. El Plan de Formación recoge un conjunto de actividades orientadas a satisfacer las demandas expresadas por los docentes a nivel particular, incluso en cuestiones que no tienen que ver directamente con la docencia (por ejemplo: informática, lenguas, habilidades personales, etc.).

A	B	C	D	EI
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Si pero solo de aquellos colectivos que participan en alguna acción formativa.

En la estrategias de formación más formalizadas se ofertan temáticas relacionadas con habilidades personales básicas para el ejercicio de la profesión de profesor de universidad como se puede apreciar en la tabla sobre los contenidos de la formación.

En la última convocatoria se ha incluido formación en valencia aplicado a cuestiones docentes. También hemos incorporado formación para la atención a la discapacidad, temas relacionados recursos de búsqueda de información de carácter científico, etc.

Para los grupos de innovación se organiza formación específica en la que se incluyen temas relacionados con investigación sobre docencia o de profundización en los temas sobre los que trabajar.

## e.2. El Plan de Formación explicita el perfil profesional del docente universitario que sirve de referencia y fundamentación a la selección de los contenidos formativos.

e.2.1. Existe una explicación o justificación explícita del porqué de la selección de los contenidos formativos del programa.

A	B	C	D	EI
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

SI, en los trípticos correspondientes queda reflejado, tanto en PAU, FIPPU, formación permanente, y PATU. **(EV.13,14,15,18)**

En todas las convocatorias promovidas por la Universidad en relación con la mejora de la calidad de la docencia (PIE, EUROPA, PACE) **(EV.1,2,3,4)** se ha explicitado la necesidad de la formación sobre la base de los objetivos estratégicos planteados en cada situación.

En la actualidad, en todas las acciones de formación, bien inicial –PAU y FIPPU- bien permanente, se explicitan los objetivos de formación del profesorado en las diferentes convocatorias a través de la documentación promocional que se remite individual y personalmente a todo el profesorado de la Universidad y en los documentos que al respecto se vuelcan en la WEB del Instituto de Ciencias de la Educación . **(EV.22)**

e.2.2. La propuesta de [temáticas formativas](#), ¿posee una estructura visible, con diversos apartados o dimensiones, o se trata de un listado indiferenciado de actuaciones?

La oferta formativa tanto inicial como de talleres de formación permanente presenta una estructura que se hace explícita en los documentos citados en el punto anterior (en versión papel y en versión digital , agrupándose las diferentes actividades en distintos apartados en función de las competencias docentes y del perfil de profesor universitario, como por ejemplo los que corresponden a este curso académico.

Del mismo modo la convocatoria de Proyectos de Innovación también se promueve estructurada en diversas actuaciones. Concretamente este curso académico fue **(EV.23)**

e.2.3. El Plan recoge una línea de formación orientada a la incorporación plena y eficaz de las TIC a la docencia.

A	B	C	D	EI
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

La oferta de talleres para promover la utilización de las TIC siempre ha estado presente en el Plan de Formación de la Universidad, desde sus inicios. Esta oferta ha ido haciéndose más profesional con el paso del tiempo, desde la mera utilización de herramientas como Power Point hasta, más recientemente, el empleo de las MicroWebs, el manejo de lenguajes de programación para manejo de Internet o la utilización de metodologías para la enseñanza a distancia.

En numerosas ocasiones este tipo de oferta se aprovecha para satisfacer la demanda de profesores implicados en Proyectos de Innovación que requieren el manejo de estas herramientas.

Derivado del interés por las TICS surgió hace dos años un equipo de innovación sobre este tema. En este equipo participan profesores de diferentes áreas de conocimiento interesados en profundizar en las posibilidades de las TICS. Tiene una página WEB en la que se puede consultar sus principales actuaciones. (EV.24)

Por otra parte, desde el comienzo del mandato del último Equipo de Gobierno, el Vicerrectorado de estructura universitaria está desplegando toda una política Institucional en esta línea dentro del marco del (PACE. Acción 6: Desarrollo de una plataforma Educativa y acción 15: desarrollo de cursos y módulos formativos)..

### e.3. Los [contenidos del plan de formación](#) incluyen los aspectos psicopedagógicos y didácticos genéricos que constituyen la base de una docencia universitaria de calidad.

e.3.1. El Plan de Formación incluye acciones formativas relacionadas con la profundización teórica en los fundamentos básicos de la docencia universitaria (teorías y modelos del aprendizaje, estrategias metodológicas, diseño curricular).

A  B  C  D  EI

Todas las acciones tienen muy en cuenta el tipo de conocimiento y competencias que requiere un ejercicio eficaz y eficiente de la docencia universitaria.

e.3.2 En la propuesta formativa están recogidas las competencias básicas de la actividad docente: planificación, metodología, tutorización y evaluación.

A  B  C  D  EI

Esto se puede comprobar en los diferentes trípticos informativos de los programas.

e.3.3. La propuesta formativa incluye actuaciones destinadas a reforzar los nuevos componentes de una docencia de calidad en el contexto del EEES: facilitar el aprendizaje, tutorizar, evaluar los procesos, reforzar el [Aprendizaje autónomo](#), trabajar por competencias, generar nuevos [materiales didácticos](#) que sirvan de guía, etc.

A  B  C  D  EI

Si, hay formación específica en el nuevo marco. En talleres de formación permanente y la inicial.

Aunque con la aprobación por el Consejo de Gobierno del PACE, se establece un marco específico para desarrollar acciones formativas encaminadas a los grandes retos derivados de la Convergencia, no es menos cierto que ya con anterioridad ya se han venido planteando temáticas relacionadas con estos nuevos componentes de una docencia de calidad.

Consideramos que no se ha tenido que cambiar tanto en relación con las temáticas.

Acción 4: PLAN DE FORMACIÓN DEL PACE y Acción 11 de Proyectos de Adaptación al EEES.

e.3.4. La oferta formativa incluye algún tipo de iniciativa dirigida a reforzar el trabajo en equipo de los docentes y la configuración de [comunidades de aprendizaje](#) (por ejemplo: trabajo por proyectos, diseño de propuestas curriculares conexionadas, investigación didáctica, etc.).

A	B	C	D	EI
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Existen numerosas iniciativas en este sentido.

Por una parte, normalmente todos los cursos se ofertan, dentro de los talleres de formación permanente, algunos cuya temática hace referencia la trabajo en equipo (por ejemplo, en este curso académico: “Aprender a enseñar y a trabajar en equipo: competencia y estrategia”, “Aprendizaje colaborativo en las Universidades: fundamentos, técnicas y actividades”, “Trabajo colaborativo y tecnologías en el EEES”, etc.

Por otra parte, en el marco de la formación inicial, y a través de los grupos base que se generan en las distintas promociones de alumnos del FIPPU se mantiene en el tiempo una relación entre los participantes que alienta la cultura del trabajo en equipo.

Además, existen en la Universidad diferentes Grupos de Innovación en temáticas específicas formados por profesores de diferentes Áreas de Conocimientos que fomentan el trabajo en equipo (EV.25) Finalmente, dentro del marco de los Proyectos de Innovación se fomenta la creación de grupos de trabajo, bien entre profesores de una misma disciplina, bien multidisciplinares.

#### e.4. Los contenidos del Plan incluyen actuaciones vinculadas específicamente a la docencia de materias o especialidades concretas.

e.4.1. El Plan de Formación incluye actuaciones que tienen que ver con las características generales de la docencia universitaria en las diversas especialidades o que tenga que ver con la enseñanza de materias o grupos de materias concretos.

A	B	C	D	EI
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

En general, puede decirse que no existe una oferta en este sentido. Normalmente este tipo de actividad formativa ha quedado excluida de la oferta general debido a la gran dificultad existente para encontrar profesorado solvente –y disponible- en aspectos de didáctica específica. Sin embargo, los proyectos de innovación trabajan explícitamente la enseñanza de materias concretas, por lo que si consideramos esta modalidad formativa la respuesta no puede ser negativa. Otra cuestión es el nivel de generación de conocimiento que conlleva la innovación y su “visibilidad”.

e.4.2. El Plan de Formación incluye alguna propuesta que tenga que ver con la docencia de aquellas materias que presentan mayores problemas de aprendizaje (más suspensos, más demora en superarlas, mayores dificultades para su aprendizaje, etc.).

SI  NO  EI

Ya en las primeras convocatorias de los Proyectos de Innovación (curso 1989/90) se hacía mención explícita, entre otros, al problema del rendimiento escolar como problema a superar, dentro de la idea general de la mejora de la calidad de la docencia. En este sentido, es habitual que este objetivo –aumentar las tasas de éxito- sea un de los elementos recurrentes en numerosas propuestas de Innovación.

El plan de formación incluye talleres y actividades tendentes a fomentar metodologías docentes que mejoren el proceso de enseñanza-aprendizaje y los sistemas de evaluación para, en consecuencia, mejorar la calidad de la docencia de todas las asignaturas en general.

Sin embargo, no existen ofertas concretas vinculadas a asignaturas que presenten especiales dificultades de aprendizaje. En este sentido habría que destacar lo indicado en el punto anterior en relación con la dificultad de encontrar profesorado especialista en didácticas específicas.

Por otra parte, antes de abordar una iniciativa en este sentido, y teniendo en cuenta lo sensible del problema, debería diagnosticarse adecuadamente (e incluso individualmente en cada asignatura) el origen del problema: ¿la dificultad intrínseca de la materia?, ¿la extensión de la materia?, ¿la metodología errónea o mejorable empleada por el profesor?, ¿las aptitudes del profesor?, ¿la formación previa del alumno?, etc.

En el Plan actual PACE hay varias acciones dedicadas a abordar este tema: acción 9 evaluación del rendimiento académico y acción 13 observatorio de calidad y adaptación.

e.4.3. En el conjunto de actividades incluidas en el Plan, ¿qué porcentaje aproximado tienen las propuestas de carácter general, respecto a aquellas de carácter vinculado a una especialidad o materia?

Este Comité mantiene un concepto más amplio de formación por lo que la respuesta es sí ya que todos los Proyectos de Innovación son disciplinares por lo que los profesores que los llevan a cabo deben aunar el conocimiento generalista sobre docencia y el más específico relacionado con las disciplinas concretas.

**CRITERIO (E)**  
**Los Contenidos del Plan.**

**FORTALEZAS CRITERIO E**

- Los Planes de Formación se conciben como una acción estratégica por parte de la Universidad.
- El Plan de Formación tiene en cuenta las demandas de los profesores que participan en los talleres de formación permanente y en los programas de formación inicial.
- Los trípticos de difusión de las distintas estrategias de formación utilizadas desde el ICE, reflejan la justificación de los contenidos seleccionados.
- La oferta formativa presenta una estructura explícita de los temas a tratar en las distintas acciones.
- Las distintas modalidades de formación contemplan acciones formativas en las TIC's

**DEBILIDADES CRITERIO E**

- Poca presencia institucional de los Centros o Departamentos en la selección de los contenidos formativos.

**PROPUESTAS DE MEJORA CRITERIO E**

- Utilizar los datos derivados de la acción 9 (evaluación del rendimiento académico) para diseñar una estrategia institucional de intervención en este ámbito, entre lo que se incluiría alguna acción específica del profesorado implicado.
- Desarrollar un sistema de difusión de las buenas prácticas y lecciones aprendidas a toda la Comunidad Universitaria vinculando la innovación y la formación.
- Incluir en el sistema de calidad del Plan el estudio sistemático de necesidades formativas para seleccionar los contenidos sin olvidar los criterios institucionales (retos formación, modelo de profesor y competencias docentes).
- Preparar a los profesores más implicados en la docencia ( innovación y formación) para que puedan ser formadores de sus colegas en sus ámbitos disciplinares, desarrollando las didácticas específicas.
- Fomentar la investigación en didáctica específica a través del master en docencia, equipos de innovación, tesis doctorales, etc.

## Dimensión 1. PLAN DE FORMACIÓN

### F. Las modalidades del Plan

#### Indicadores y cuestiones vinculadas

#### f.1. El plan formativo resulta variado en cuanto a las modalidades que incluye.

f.1.1. Describa las modalidades de formación que figuran en la oferta actual tabla ( utilizar [Tabla f.1.1.](#))

MODALIDAD	00-01	01-02	02-03	03-04	04-05	Total nº. de actividades	% sobre el total
Conferencias	1	2	9	3	3	18	4.80
Cursos/Talleres	62	78	68	86	66	304	81.07
Seminarios	1	1	1	1	1	5	1.33
Jornadas	1				1	2	0.53
Proyectos Innovación	120	110	99				0.00
Grupos de trabajo							0.00
Grupos de innovación docente		4	4	4	4	4	1.07
Otras: Mesa Redona			1	1		2	0.00
Otras: Grupos.base	7	7	7	7	7	35	0.53
Otras: Symposia	1	1	1	1	1	5	0.00
<b>TOTAL</b>	<b>193</b>	<b>203</b>	<b>190</b>	<b>103</b>	<b>83</b>	<b>N =375</b>	<b>100%</b>

Las modalidades de formación que llevamos a cabo en la UPV son variadas como podemos ver en la tabla f.1.1., a continuación las describimos atendiendo a los dos colectivos a los que va dirigida: la formación inicial y la permanente:

- FORMACIÓN INICIAL: PAU Y FIPPU (EV.13,14)
  - Respecto al PAU: las modalidades de formación que se contemplan a lo largo del curso son diversas. En primer lugar destacan los MINI-talleres monográficos de 4 horas de duración, son presenciales e incluye una parte de trabajo autónomo cuyo objetivo es la reflexión sobre algún aspecto trabajado en el taller. En segundo lugar, se intercalan sesiones de tutoría de 2 horas, donde un profesor presenta alguna

experiencia práctica o teórica y luego se establece un turno de palabras para preguntar, adaptarlo a situaciones concretas, etc. En tercer lugar, se realizan entre dos o tres conferencias sobre temas de interés general, impartidas por profesores expertos o alguien del equipo de gobierno. Para finalizar se realiza una entrevista individual con un doble objetivo, por un lado, valorar el Programa y por otro, ayudar al profesor a establecer un itinerario formativo.

- Respecto al FIPPU: incluye diferentes modalidades de formación, que comentamos a continuación:
  - SEMINARIO INTENSIVO: es la actividad con la que se inicia el programa y se realiza en régimen de inmersión durante 5 días para propiciar el conocimiento de todos los participantes de forma distendida y fuera del contexto cotidiano en el que se trabaja. De este modo, tienen la oportunidad de profundizar en el conocimiento del marco institucional y aproximarse a los diferentes aspectos que conforman la enseñanza universitaria.
  - TALLERES DE FORMACIÓN: con distintos temas y duración (de 8 a 12 horas), se organizan para dar respuesta a los intereses y necesidades formativas del profesorado, presentando experiencias comunes con el fin de profundizar en temas concretos sobre los que trabajar con mayor detenimiento.
  - SIMPOSIUM: a partir de un tema de interés común se organiza con tutores, profesores y técnicos del ICE.
  - GRUPOS-BASE: son subgrupos de entre cinco y ocho miembros que se reúnen periódicamente con los asesores pedagógicos del ICE para compartir experiencias.
  - TUTORÍA: cada profesor novel tiene un tutor que le facilita apoyo personal, le ayuda en la toma de decisiones relacionada con la tarea profesional, le proporciona orientación sobre recursos para las actividades docentes, le aporta información sobre el funcionamiento institucional, le ofrece realimentación sobre su actuación docente, etc.
- FORMACIÓN PERMANENTE **(EV.15)**
  - Básicamente se organizan talleres de distinta duración (de 8 a 16 horas) sobre temas monográficos, ofertados en dos convocatorias a lo largo del curso.
  - Respecto al PATU: son sesiones de formación con modalidad de taller de 4 a 12 horas cuyo objetivo es básicamente dar las pautas de actuación de los tutores.
  - Jornadas de Innovación: se han realizado en diversas ocasiones y han servido para dar a conocer las experiencias realizadas en los proyectos de innovación.
- INNOVACIÓN **(EV.1,2,3,4)**
  - Desde el año 1989 se vienen realizando convocatorias anuales de Proyectos de Innovación, dirigidas a equipos de profesores.
  - A través de las convocatorias anuales, los equipos de profesores que quieren plantear o realizar una innovación, solicitan ayudas para llevarlas a cabo.
  - Desde este año y relacionado con el proceso de Convergencia los Proyectos se han canalizado a través de los Centros.
- ASESORAMIENTO **(EV.8)**
  - El ICE lleva a cabo acciones de asesoramiento a profesores, Centros y Departamentos. Este asesoramiento está ligado, en general, al desarrollo de proyectos, aunque también a demandas individuales.

- INFORMACIÓN (EV.22)
  - El año 1996 el ICE comenzó a organizar un sistema de información bibliográfica específica sobre docencia universitaria, tanto periódica como no periódica. En su momento esta iniciativa fue pionera, si bien, en estos momentos, es uno de los puntos clave de mejora.
- EVALUACIÓN FORMATIVA
  - Ya que el ICE es el organismo encargado de realizar las encuestas de opinión de los estudiantes, existe un sistema de ayuda a aquellos profesores que deseen realizar un programa de mejora de su docencia.
  - En estos momentos, el nuevo equipo rectoral le ha encargado al ICE la propuesta de un nuevo modelo de evaluación de la calidad de la docencia.
- EQUIPOS DE INNOVACIÓN (EV.25)

f.1.2. ¿Podría decirse que las iniciativas formativas programadas mantienen un equilibrio entre teoría y práctica?

SI	NO	EI
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

La mayoría de actividades que se organizan y que se han contemplado en la tabla anterior conllevan actividades teóricas y prácticas, es decir, se sigue una metodología participativa en la mayoría de actividades, en las que la experiencia y participación del profesor es necesaria.

Se puede afirmar que el tipo de acciones en las que se garantiza más esta interrelación son aquellas en las que los profesores realizan una innovación de su práctica y, aquellas de formato más largo y con estrategias formativas pertinentes para permitir esta integración.

En el caso del ICE, se considera este tipo de acciones que se dan desde hace tiempo.

**f.2. Desde que está en marcha el Plan, se han ido consolidando aquellas modalidades que requieren una mayor duración y que implican una mayor [implicación del profesorado participante](#).**

f.2.1. La tendencia constatada en estos años ha llevado a potenciar más las actividades de mayor duración y con mayor implicación

A	B	C	D	EI
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

En el caso de la formación inicial, sí que se ha considerado necesario desde el primer momento. llevar a cabo a lo largo de un curso el seguimiento del profesorado ayuda a que los problemas que se le van planteando los pueda comentar y resolverlo en la medida de lo posible.

En el caso de la formación permanente las iniciativas más formalizadas, como los talleres, que se han llevado a cabo para alargar las actividades (por tener un mayor seguimiento) no han sido satisfactorias, por lo que la experiencia constata que el profesorado que participa de los talleres de formación permanente tiene un interés concreto en la temática y no requiere mayor profundización sin embargo los resultados de las encuestas de usuarios de formación permanente durante los últimos 5 años muestran un deseo de los profesores de profundizar en

los contenidos abordados, por lo que consideramos que se debe seguir reflexionando sobre qué estrategias se pueden adoptar para hacer compatibles estas dos realidades.

La innovación es una de las estrategias más interesantes para el desarrollo de los profesores universitarios y para la mejora de la calidad y, en el caso de la universidad politécnica de valencia, ha dado como resultado una cultura de innovación y una implicación duradera de los profesores que participan en dichos proyectos. Consideramos que se ha consolidado esta acción formativa a lo largo de los años en nuestra universidad.

f.2.2. Por lo general, las actuaciones formativas programadas acaban en la elaboración de algún tipo de producto por parte del profesorado participante (por ejemplo: un recurso didáctico, una guía, una memoria, etc.).

A
B
C
D
EI

En la formación inicial, concretamente en el PAU, cada mini-taller programado conlleva la elaboración de un trabajo aplicado o de reflexión.

Por lo que concierne al FIPPU, a lo largo del curso cada profesor va elaborando su propio portafolio que será el producto que deberá presentar y defender para obtener el título que acredite su formación.

Respecto a la formación permanente, no hay por norma ningún tipo de trabajo adicional, únicamente, recae en cada profesor el aplicar en su ámbito profesional o de especialidad lo que considere oportuno de lo visto en el taller. Hay casos puntuales, que si que las condiciones del taller prevén la realización de un trabajo, o reflexión, etc.

Todos los proyectos de innovación adquieren el compromiso de presentar algún producto derivado de dicha innovación, la calidad de este producto es evaluado por la comisión de seguimiento.

f.2.3. ¿Existen profesores/as que siguen un itinerario formativo ya establecido? ¿Cuántos pueden ser y qué características tienen (áreas científicas, [Categoría docente...](#))?

Descripción	PAU	FIPPU	INNOVACIÓN Responsable	INNOVACIÓN Grupo
Itinerario Completo	206	49	6	23
Han hecho PAU pero no el FIPPU	206		14	34
Han hecho FIPPU pero no el PAU		Antes PAU 119	27	69
		39	3	16
		<b>Total: 158</b>	<b>30</b>	<b>85</b>
Directamente Innovación			334	965
<b>TOTAL</b>	<b>206</b>	<b>207</b>	<b>384</b>	

Cat. Ad.	PAU	FIPPU	INNOVACIÓN Responsable	INNOVACIÓN Grupo	PERMANENTE
P3	1	1		12	16
P4	4	1	1	13	14
P5				3	4
P6	30	10	3	68	130
<b>Total Parcial:</b>	<b>35</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>96</b>	<b>164</b>
ASO-TC	6	7	2	14	35
AYD-TC	39	16	1	17	75
AYEU	5	2	1	5	13
COD	5	5	2	8	21
COL	89	57	26	82	206
TEU	27	101	120	438	650
TEUI		2	2	4	6
TU		5	104	236	374
CEU			34	65	82
CU			85	139	151
EME			2	8	5
<b>TOTAL:</b>	<b>206</b>	<b>207</b>	<b>383</b>	<b>1112</b>	<b>1782</b>

Dept	PAU	FIPPU	INNOVACIÓN Responsable	INNOVACIÓN Grupo	PERMANENTE
1	2	2	1	1	9
2	2	2		1	22
3	1	1	5	15	19
4	2	1	4	3	12
5	8	11	14	49	60
6	3	4	13	33	39
7	8	5	5	16	47
8	2	1	5	16	27
9	11	7	8	19	37
10	5	2	5	17	50
11	3	3	8	32	26
12	11	13	32	85	123
13	5	12	20	36	81
14	8	8	10	24	33
15	8	13	10	37	43
16	2	5	10	22	34
17	8	6	13	46	63
18			2	7	11
19	1		3	16	39
20	4	2	18	47	76
21	7	9	10	30	39
22	9	8	9	37	68
23	9	11	14	43	46
24			2	6	14
25	4	3	1	2	22
26	8	9	30	76	123
27	1		6	16	36
28	8	15	13	36	70

29	3	1	6	14	28
30	2		6	14	17
31	3	2	7	21	41
32	12	11	13	38	96
33	8	4	11	36	36
34	3	1	4	18	22
35	1	1	5	22	30
36	2	1	3	25	11
37	9	2	6	18	24
38		4	3	7	12
39	9	9	18	56	78
40	1	1	3	4	11
41	2	1	6	8	9
42	4	5	7	23	40
43	3	7	8	27	33
44	4	4	6	13	25
<b>TOTAL:</b>	<b>206</b>	<b>207</b>	<b>383</b>	<b>1112</b>	<b>1782</b>

Si que existe un itinerario formativo establecido que empieza con el Programa de Acogida (PAU) y continua con el FIPPU. Para hacer una lectura comprensiva de la tabla hay que tener en cuenta que el programa FIPPU tiene plazas limitadas, ya que se ha optado por tener un número limitado de plazas para conseguir mantener la calidad del programa. Para dar respuesta a los profesores que no podían acceder al FIPPU, surgió el programa PAU.

En la tabla se puede ver que hay un número más alto de profesores en el PAU y que este número desciende en el FIPPU, ya que muchos profesores optan por otras vías de formación que les faciliten la continuidad del itinerario.

Además hay profesores que han hecho directamente el FIPPU, sin realizar previamente el PAU, bien porque todavía no existía (119 profesores) o por otros motivos (39 profesores) (por experiencia, no tener el perfil, disponibilidad, etc.). De estos profesores 27 han sido responsables y 85 han participado en proyectos de innovación.

Para finalizar, hay un grupo considerable de profesores que no han pasado por el itinerario, 334 responsables y 965 que forman parte de proyectos de innovación.

En cuanto a los profesores más experimentados se constata que cuando participan en los proyectos de innovación lo hacen durante un período de tiempo bastante prolongado, al menos tres años, y en muchas ocasiones siguen pidiendo proyectos de innovación.

### **f.3. La oferta de modalidades formativas está planificada de tal forma que se ajusta a las posibilidades de espacio, tiempo y disponibilidad del profesorado.**

f.3.1. La oferta de actuaciones formativas presenta diversas alternativas (de horario, espacios, momento del curso, etc.) de forma que se facilite la participación de todo el profesorado.

A       B       C       D       E

En general podemos decir que sí. Ahora bien, podemos diferenciar básicamente las actividades de formación en función de las horas de dedicación. Así pues, el PAU requiere 75 horas a lo largo de un curso, distribuidas en mini-talleres, trabajos, y tutorías. El FIPPU requiere 250 horas a lo largo de un curso, distribuidas en reuniones mensuales del grupo-base, desarrollo

del portafolio a lo largo del curso, talleres, seminario, symposium.

Respecto a los proyectos de innovación los profesores plantean la innovación durante el curso.

Finalmente los talleres de formación permanente se distribuyen en dos convocatorias intentando aglutinarlos mayoritariamente en época no lectiva (enero y junio). Estos talleres se organizan en horario de mañana y tarde para intentar ajustarnos a todos los horarios. Asimismo, se organizan en los tres campus de la UPV para facilitar su acceso.

Los profesores que participan en programas de formación inicial que requiere más presencia a lo largo del curso y pertenecen a los campus de EPSG y EPSA se les da la posibilidad de ciertas actividades hacerlas con la ayuda del técnico del ICE que permanece en cada uno de los campus.

f.3.2. Existe alguna disposición organizativa que libere total o parcialmente al profesorado de sus actividades "ordinarias" (clases, exámenes, tutorías, etc.) cuando están participando en alguna acción de formación.

A	B	C	D	EI
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Las actividades de formación son complementarias a la actividad docente del profesorado, por lo que no hay reducción de ningún tipo. Supone una sobrecarga a costa del profesor.

**CRITERIO (F)**  
**Las Modalidades del Plan.**

**FORTALEZAS CRITERIO F**

- Las iniciativas formativas programadas mantienen un equilibrio entre teoría y prácticas.
- Las actuaciones formativas acaban, en general, con algún tipo de producto.
- La oferta de actuaciones formativas presentan diversas alternativas para facilitar la participación.

**DEBILIDADES CRITERIO F**

- No existen disposiciones organizativas que liberen total o parcialmente al profesorado de sus actividades ordinarias cuando participan en alguna actividad de formación.

**PROPUESTAS DE MEJORA CRITERIO F**

- Recomendar al equipo de gobierno que incluya algún tipo de liberación de actividad docente para facilitar la formación de los profesores de la UPV.
- Desarrollar otras modalidades formativas tanto formales como informales que den respuesta a las necesidades reales y que lleguen a todos los colectivos.
- Facilitar el acceso a todos los profesores al segundo nivel de formación (FIPPU) poniendo los recursos necesarios para que esto fuera posible, sin perder en ningún momento las características del programa y su calidad contrastada.
- Mantener las modalidades que mejor están funcionando y que responden al modelo de formación de esta universidad, profundizando en ellas e introduciendo los cambios oportunos.

## Dimensión 1. PLAN DE FORMACIÓN

### G. El Reconocimiento de la Formación

**g.1. Las actividades de formación se documentan, certifican y llevan marcado su valor en horas o créditos.**

g.1.1 Las actividades de formación poseen su propio expediente documental: matriculados, asistentes, actas, etc.

SI NO EI

Sí, cada actividad de formación se documenta y certifica: los talleres, conferencias y jornadas se certifican con el número de horas. **(EV.26)**

Los programas de formación inicial se acreditan con un certificado expedido por la Universidad y el ICE y firmado por el Rector. Este último año el FIPPU ya es un título propio de la universidad por lo que se certificará como tal.

Los proyectos de innovación están documentados y se expiden certificados cuando lo solicitan los participantes.

g.1.2. Los asistentes a una acción de formación reciben su certificado de haberla realizado y superado.

SI NO EI

En los talleres los profesores participantes reciben el certificado de asistencia si han cubierto el 80% de horas.

En el PAU y FIPPU se certifica la superación del programa completo, incluyendo las horas y los trabajos que hay que realizar.

La innovación se certifica cuando se solicita para reconocimiento, acreditaciones, habilitaciones, etc.

g.1.3. Las certificaciones incluyen su valor en horas o créditos.

SI NO EI

Si, en todos los casos, excepto en los proyectos de innovación en los que se indica la convocatoria a la que pertenece.

g.1.4. Las certificaciones otorgadas a los asistentes incluyen la relación de contenidos formativos trabajados.

SI NO EI

Únicamente se incluye el título genérico del taller, a no ser que lo demanden expresamente.

En el PAU y FIPPU se cumplimenta un certificado desglosado de las actividades realizadas.

g.1.5. Existe un registro centralizado de todas las actividades de formación realizadas por distintas instancias de la Universidad.

SI  NO  EI

No. Los acciones formativas que gestiona el ICE tienen registros separados por lo que es una dificultad poder expedir un certificado de todas las actividades que un profesor ha realizado.

## g.2. La Universidad acredita y reconoce la formación recibida.

g.2.1. ¿Qué tipo de reconocimiento hace la propia Universidad de la formación recibida?

La Universidad tiene un programa denominado Ayuda Complementaria a la Enseñanza (ACE) que contempla, en parte, las actividades de formación realizadas por el profesor y que se traduce en la asignación individualizada en una bolsa o crédito presupuestario a disposición del profesor para abordar gastos relacionados con aspectos docentes.

Los criterios que se utilizan para la asignación del crédito son los siguientes:

- Nota de la encuesta institucional.
- Publicaciones docentes.
- Participación en proyectos de innovación, cursos de formación, congresos de innovación educativa, programas internacionales de colaboración educativa.
- Tutorías.

No existe ningún tipo de reconocimiento para la promoción del profesorado.

g.2.2 ¿Existe una acreditación especial para itinerarios formativos completos (por ejemplo: un "master" o título de "especialista")?

SI  NO  EI

Si. El FIPPU ha sido aprobado por la Universidad como título propio con nivel de "Especialista Universitario en Pedagogía Universitaria". (EV.19)

g.2.3. ¿A qué tipo de ámbitos retributivos o de promoción se aplica?

Se considera como mérito para las acreditaciones y habilitaciones.

g.2.4. ¿En qué baremos internos figura como mérito? ¿Con qué peso?

Tal como hemos especificado en la pregunta g.2.1 el baremo que se utiliza es el del ACE (EV.27) dependiendo de la convocatoria.

g.2.5 ¿Además del reconocimiento de la Universidad, la Comunidad Autónoma hace algún tipo de [reconocimiento de la formación](#) recibida? ¿A qué tipo de ámbitos se aplica como mérito?

En los criterios de la CEVAEC (**EV.28**) se contempla un apartado dedicado a los méritos docentes.

Contratado doctor: 30%.

Ayudante doctor: 20% (profesional y docente)

Colaborador: 40%.

No se indica el peso de cada uno de los elementos (cursos de formación impartidos o recibidos de perfeccionamiento pedagógico, participación en proyectos de innovación educativa, elaboración de material didáctico) que se incluyen en el apartado docente.

**CRITERIO (G)**  
**El Reconocimiento de la Formación.**

**FORTALEZAS CRITERIO G**

- Las actividades de formación se documentan y certifican.
- Las certificaciones incluyen su valor en horas o créditos.
- En las actividades se desglosan los contenidos formativos.
- Existe una acreditación especial para itinerarios formativos completos

**DEBILIDADES CRITERIO G**

- No existe un registro centralizado de todas las actividades de formación realizadas por distintas instancias de la Universidad.
- Los criterios e indicadores no son lo suficientemente claros y transparentes.
- No se reconoce suficientemente los méritos docentes.
- El reconocimiento institucional de las actividades de formación es bastante escaso en todos los ámbitos (económico, académico...) y en distintos niveles (internos a la UPV, externos como la Comunidad, etc.)

**PROPUESTAS DE MEJORA CRITERIO G**

- Generar una base de datos centralizada sobre docencia siguiendo el modelo que la universidad tiene para el ACI.
- Desarrollar un sistema interno de acreditación y reconocimiento de la formación en el sentido amplio, tomando como base el ACE: para llevar a cabo esta tarea es necesario establecer un sistema de indicadores de calidad de docencia y darles los pesos adecuados, así mismo se requiere establecer un modelo de evaluación de la actividad docente de los profesores tanto a nivel individual como colectivo y por último, las evaluaciones deben tener consecuencias, primero para la mejora y después para el reconocimiento ( promoción, incentivos, premios, etc.)
- Desarrollar un sistema integrado de información en el ICE y un procedimiento protocolizado claro y rápido de certificación de todas las acciones formativas.
- Instar a las autoridades políticas (estatales y autonómicas) que establezcan un marco legislativo mínimo y unas orientaciones generales a modo de guías de actuación sobre la formación del profesorado universitario y su reconocimiento oportuno en la toma de decisiones.

## Dimensión 2. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN

### H. Sistema de difusión y acceso

#### h.1. El profesorado de la Universidad posee un conocimiento suficiente de la unidad encargada de la formación y del Plan de Formación propuesto.

h.1.1. ¿Se ha puesto en marcha algún procedimiento para “hacer visible” la unidad responsable de la formación a la comunidad universitaria?

No se ha puesto en marcha ningún procedimiento concreto pero tampoco parece necesario debido a la tradición del ICE, unidad responsable, en la Universidad.

En las encuestas de usuarios se pone de manifiesto que los profesores de la UPV en el caso de necesitar apoyo en la docencia acudirían prioritariamente al ICE. (EV.29)

Sin embargo, en la encuesta de no usuarios se observa que existe un colectivo importante de profesores que no acudiría al ICE en caso de tener un problema docente, aunque si conocen su existencia.

h.1.2. ¿A través de qué mecanismos se difunde la oferta formativa de cada curso?

Tabla h.1.2. Mecanismos utilizados para difundir la oferta formativa de cada curso.

MECANISMOS	Sí	No
Se publicita un documento que se hace llegar a todo el profesorado	X	
Se incluye en la WEB de la universidad	X	
Se elaboran carteles que se distribuyen por las Facultades y Escuelas		X
Se hace publicidad en prensa (universitaria, local, nacional...)		X
Existe un sitio específico en la web de la universidad dedicado a las actividades formativas	X	
Otros		

Se envía información personalizada a todos los profesores de la Universidad donde se incluye una carta de presentación junto con un libro que incluye la información básica de todas las acciones formativas (PAU, FIPPU, PROYECTOS DE INNOVACIÓN, talleres, etc.), así como el procedimiento de inscripción y selección. La misma información está accesible a través de la web del ICE, sección de profesorado. Del mismo modo, se anuncia en la sección novedades de la página principal de la UPV y en el tablón de anuncios de la Universidad.

#### h.2. Existe un calendario estable en lo que se refiere a los periodos de presentación del Plan de Formación, inscripción, matriculación, etc.

h.2.1. ¿Existe en cada curso académico unas fechas fijas en las que se hace pública la oferta formativa?

SI  NO  EI

Respecto al Programa de **Formación Permanente**, la oferta de talleres se hace coincidir con el final de cada cuatrimestre (periodo de exámenes), para así facilitar la asistencia de los profesores a los mismos. Por tanto, hay dos periodos de formación por curso académico.

En lo que se refiere a los programas de **Formación Inicial**, los plazos son distintos. En el caso del Programa de Formación Inicial Pedagógica del Profesorado Universitario (FIPPU), la fecha límite de admisión de solicitudes para el curso siguiente, termina a mediados de julio. Respecto del Programa de Acogida Universitaria (PAU), el plazo de inscripción suele abarcar hasta finales de Diciembre.

No existe una fecha concreta en lo que se refiere a convocatorias de Proyectos de Innovación, que han ido cambiando en función de los Programas, aunque la convocatoria es anual.

### **h.3. Existe un sistema claro y fácil de inscripción y matriculación en las acciones del Plan.**

h.3.1. ¿Existe un procedimiento estándar y estable de inscripción y matriculación en las actividades formativas?

SI	NO	EI
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¿Cuál es?

Como en el caso de las fechas, se va a diferenciar en función de los distintos programas.

Para los talleres de **Formación Permanente** el proceso de inscripción se hace, a través de la web, cumplimentando el formulario diseñado al efecto. El periodo de matriculación se abre a la hora y fecha anunciada previamente. También se puede realizar la inscripción a través de la Secretaría del ICE, aunque en realidad allí lo que hacen es ayudar en la cumplimentación del formulario citado anteriormente.

Para el FIPPU, la inscripción se realiza también vía web aunque se completa mediante una entrevista personal.

Para el PAU, la inscripción se realiza rellenando una ficha accesible a través de la página web del ICE.

En cuanto a los proyectos de Innovación, se ha de completar un protocolo y entregarlo normalmente en papel con el visto bueno de los responsables de centros y/ o departamentos, siendo posteriormente valorado por la Comisión competente.

h.3.2 ¿Se han establecido unos criterios claros y públicos para la selección de los participantes en las actividades de formación?

SI	NO	EI
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¿Cuáles son?

### **Formación Permanente:**

Con el objetivo de que el mayor número de profesores pueda acceder al menos a una de las acciones formativas que solicita, el criterio adoptado a la hora de asignar plazas es el siguiente:

- El profesorado comprometido en el desarrollo de alguna de las acciones que conforman el Proyecto General de Promoción y Dinamización de la Convergencia Europea tendrá preferencia a la hora de ser aceptada su solicitud de participación en estos talleres.
- A partir del día en que comience la matrícula, dejaremos un plazo de cinco días naturales para que los interesados puedan inscribirse sin prisa y con opciones de ser admitidos.
- Pasado este período, asignaremos UN TALLER a cada solicitante, por orden de inscripción y tratando de que sea el escogido como primera opción en el orden de prioridades.
- Una vez quede satisfecha la adjudicación de ese primer taller al mayor número posible de solicitantes, procederemos a la segunda vuelta, en la que de nuevo por orden de inscripción, trataremos de asignar la segunda opción escogida.
- En la matrícula se podrán seleccionar seis acciones formativas por orden de preferencia, de las cuales se concederá un máximo de tres.

.....  
**FIPPU:** el programa está dirigido a docentes que cumplan los siguientes requisitos:

- Mostrar su interés y motivación personal por la realización del programa.
- Estar en sus primeros años de experiencia profesional.
- Contar con la aprobación formal del Departamento al cual están adscritos.
- Disponer del apoyo y colaboración de un tutor de su misma área de conocimiento a lo largo de su proceso de formación.
- Estar en proceso de acreditación o habilitación.
- Presentar un Proyecto Personal de formación pedagógica motivado (según protocolo indicado en la Web del ICE).

La valoración de los candidatos se lleva a cabo a través de una comisión de admisión teniendo en cuenta los criterios señalados y la entrevista personal. Tiene especial relevancia el Proyecto Personal Formativo, así como el compromiso de los candidatos a participar en los distintos módulos, en particular, en el seminario intensivo inicial. En aras a mantener la calidad del programa, el número de admitidos está limitado a unos 30 profesores noveles, que se intenta que sean de distintas áreas de conocimiento.

**PAU:** entre los criterios de admisión se contempla el interés por el PAU y encontrarse en la fase inicial de la carrera docente. Se admite a todos si son de verdad profesores noveles. También se admiten becarios y personas del Programa Cantera.

La admisión es automática siempre que los candidatos reúnan los requisitos anteriores.

**PROYECTOS DE INNOVACIÓN:** los criterios de admisión se publican todos los años en las convocatorias correspondientes. Estos criterios son aprobados por la Comisión correspondiente y han ido evolucionando a lo largo del tiempo. En la última convocatoria del PACE se pueden ver cuáles han sido los criterios de selección y qué tipo de protocolos tienen que presentar los centros para acceder a dichas acciones. **(EV.1,2,3,4)**

h.3.3. ¿Podría decirse que el sistema de inscripción resulta simple e igualmente asequible para todos los destinatarios?

SI	NO	EI
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Como se explicó anteriormente, en la secretaría del ICE ayudan a cumplimentar el formulario web a aquellas personas que lo solicitan, pero no es lo habitual, ya que el profesorado suele disponer de conexión a Internet en sus dependencias.

h.3.4. ¿Se han producido quejas o reclamaciones en relación a los procedimientos seguidos o a sus resultados?

SI	NO	EI
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¿De qué tipo han sido esas quejas?

En general no se han producido quejas, salvo algunas aisladas por recibir tarde la información o por no ser admitidos en algún taller cuando ha habido alguna vacante.

**CRITERIO (H)**  
**Sistema de Difusión y Acceso.**

**FORTALEZAS CRITERIO H**

- Conocimiento suficiente de la unidad encargada de la formación y del Plan de Formación propuesto (ICE).
- Mecanismos de difusión del Plan de Formación.
- Estabilidad de las fechas de todas las acciones formativas.
- Facilidad de inscripción en las acciones formativas a través de formularios web.
- Criterios de admisión establecidos claramente en las distintas acciones formativas.

**DEBILIDADES CRITERIO H**

- Estabilidad de las fechas de los Proyectos de Innovación.
- Protocolos de presentación de los Proyectos de Innovación.

**PROPUESTAS DE MEJORA CRITERIO H**

- Realizar en unos períodos estables las convocatorias de los proyectos de innovación que permita a los profesores organizarse tanto para la solicitud como para llevar a cabo la innovación.
- Mejorar el protocolo de presentación de los Proyectos. (31).
- Facilitar la cumplimentación y entrega de los protocolos vía web.
- Implicar más a los centros y departamentos de cara a la difusión de todas las acciones formativas.

**Observaciones**

- En los primeros años estos protocolos han sido muy bien valorados y la propuesta de mejora incide en la última convocatoria en la que se han cambiado muchos criterios y se ha ido a un planteamiento mucho más descentralizado gestionado por los centros, lo que ha traído consigo una cierta desinformación y confusión por parte de estos centros respecto a como tenían que explicar los objetivos, plazos, etc.

## Dimensión 2. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN

### I. Presupuesto y Recursos Económicos del Plan

#### Indicadores y cuestiones vinculadas

##### i.1. Características de la **financiación** con la que cuenta el Plan.

i.1.1. El presupuesto general de la Universidad, ¿recoge partidas dedicadas a la formación del profesorado?

SI  NO  EI

Tabla i.1.1. Evolución del cómputo global de la partida presupuestaria en los últimos 5 años.

CURSO ACADÉMICO	Cantidad global dedicada a formación	% sobre presupuesto global Universidad
00-01	66 402.43€	0.2771
01-02	70 657.91€	0.3054
02-03	80 282.34 €	0.3274
03-04	97 054.60 €	0.2999
04-05	102 818.74€	0.3173

AÑO	CANTIDAD GLOBAL DEDICADA A FORMACIÓN	PRESUPUESTO GLOBAL UNIVERSIDAD	CAPÍTULO II UNIVERSIDAD	% SOBRE GLOBAL	% SOBRE CAPII
2001	66.402,43 €	205.550.176,00 €	23.967.252,93 €	0,0323%	0,2771%
2002	70.657,91 €	192.127.615,00 €	23.790.146,00 €	0,0378%	0,3054%
2003	80.282,34 €	218.613.753,40 €	25.345.320,95 €	0,0376%	0,3247%
2004	97.054,60 €	273.465.879,30 €	33.034.889,23 €	0,0362%	0,2999%
2005	102.818,74 €	273.465.879,30 €	33.034.889,23 €	0,0383%	0,3173%
TOTAL	417.216,02 €	1.163.223.303,00 €	139.172.498,34 €	0,0366%	0,3055%

AÑO	INNOVACIÓN
2001	2.193.694,19 €
2002	2.121.572,73 €
2003	859.447,31 €
2004	1.455.300,00 €
2005	1.455.300,00 €
TOTAL	8.085.314,23 €

#### Comentarios

El Programa Inicial de Formación del Profesorado Universitario (FIPPU) esta recogido en una partida específica con este mismo título. **(EV.5)**

El resto de acciones formativas (PAU y Talleres) se financia con el presupuesto general de capítulo II del ICE. Los Proyectos de Innovación educativa también cuentan con una partida específica en el Presupuesto de la Universidad

i.1.2. Las actividades formativas son gratuitas para el profesorado o el profesorado ha de pagar por ellas total o parcialmente. (utilizar [Tabla i.1.2.](#))

**Tabla i.1.2. Las actividades formativas son gratuitas para el profesorado o el profesorado ha de pagar.**

MODALIDAD DEL CURSO	Porcentaje (%)
Totalmente gratuitos	100
Se autofinancian	100
Otros	
<b>Total</b>	<b>100%</b>

Todas las actividades formativas son totalmente gratuitas para el profesorado, independientemente de su contrato, categoría o dedicación.

i.1.3. ¿Existen otras asignaciones presupuestarias, de carácter estable, destinadas a la formación, por ejemplo de la Comunidad Autónoma, Ministerio, Fundaciones, etc.?

SI  NO  EI

Todas las actividades de formación y de Proyectos de Innovación se financian a través de los Presupuestos Generales de la Universidad.

Coyunturalmente, este año se ha contado con subvención del Ministerio de Educación y de la Conselleria de Educación para el desarrollo del PACE. Este programa general para la convergencia europea cuenta entre sus acciones una específicamente destinada a la formación del profesorado. La tabla correspondiente a este apartado no la hemos añadido porque no hay ninguna entrada extra presupuestaria destinada al Plan, hasta este mismo año.

i.1.4. ¿Debe negociarse el presupuesto cada año? ¿Quién lleva a cabo esa negociación?

SI  NO  EI

El presupuesto destinado al FIPPU está ya consolidado en los presupuestos de la universidad.

El presupuesto para talleres y otras actividades formativas forma parte del presupuesto del ICE y se aprueba anualmente. Habitualmente se produce el mismo incremento que en el resto de capítulos de los presupuestos generales de la universidad.

El presupuesto de Proyectos si se aprueba anualmente y también está reflejado en los presupuestos generales.

Puntualmente y si surgen necesidades de incremento la universidad hasta la fecha ha autorizado dicho incremento asumiendo el desfase que se haya podido producir en el presupuesto del ICE.

**i.2. Se cuenta con la financiación necesaria para poder desarrollar los objetivos del plan.**

i.2.1. ¿Podría decirse que el presupuesto ha resultado suficiente para atender las demandas/necesidades formativas?

SI  NO  EI

En general, el presupuesto disponible para estas actividades es suficiente para desarrollar las actividades programadas. Incluso, si algún año se produce algún pequeño déficit, la Universidad ha asumido sin problemas el incremento del gasto.

i.2.2. Los resultados obtenidos en el plan de formación justifican la inversión y el esfuerzo económico realizado. Tabla I.1.1.- Evolución partida presupuestaria

A  B  C  D  EI

No es posible responder de manera objetiva a esta cuestión, puesto que no existen criterios de calidad que permitan contrastar los resultados.

Sin embargo, existen indicios que apuntan en la dirección de que esta inversión está justificada, derivados del nivel de satisfacción declarado por los usuarios de los talleres y del FIPPU en las encuestas que se realizan entre dichos usuarios al finalizar la actividad. Y en las encuestas realizadas para esta evaluación. **(EV.32)**

### **i.3. La gestión presupuestaria de la formación otorga una cierta flexibilidad en la gestión de los gastos.**

i.3.1. ¿Existe flexibilidad a la hora de asignar los gastos a las diversas partidas o éstos vienen fijados presupuestariamente?

La flexibilidad es absoluta, dentro de los límites administrativos generales de la Administración Pública

i.3.2 ¿Existe una regulación estándar de gastos (por ejemplo: coste hora-docencia, coste global curso, etc.) o se cuenta con una cierta flexibilidad por parte de los organizadores de la formación?

El coste de la hora de docencia esta establecido por el ICE, dentro de los actuales precios de mercado. El coste global (incluyendo viajes, hoteles, etc) resulta bastante flexible.

i.3.3 ¿Quién tiene capacidad de toma de decisiones a la hora de asignar y distribuir el presupuesto a las acciones de formación programadas?

Para las actividades de formación propiamente dichas (talleres, FIPPU, PAU) la dirección del ICE y la persona responsable de la coordinación de la formación del mismo ICE.

En el caso de los Proyectos de Innovación la decisión recae en el Vicerrectorado correspondiente y en la Comisión de Evaluación y Seguimiento (CESPIC)

**CRITERIO (I)**  
**El Presupuesto y Recursos Económicos del Plan**

**FORTALEZAS CRITERIO I**

- El presupuesto general de la universidad recoge partidas dedicadas a la formación y a la mejora de la calidad.
- Todas las actividades son gratuitas.
- No es necesario negociar año a año estas partidas porque están consolidadas.
- Además y hasta la fecha cualquier gasto extraordinario ha sido asumido por la propia universidad.
- La financiación asignada es suficiente y amplia.
- Tenemos flexibilidad para reasignar los gastos a los diferentes programas.

**DEBILIDADES CRITERIO I**

- No existe financiación externa estable para la formación.
- No tenemos establecidos unos indicadores que analicen si la inversión realizada se justifica desde el punto de vista de los resultados.

**PROPUESTAS DE MEJORA CRITERIO I**

- En el Plan incorporar el presupuesto global.
- Dentro del sistema de calidad del propio Plan establecer indicadores de calidad referidos al presupuesto y recursos económicos del **Plan PACE (Acción 8)**

## Dimensión 2. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN

### J. Recursos Humanos puestos a disposición del Plan

#### j.1. Características de los formadores: procedencia

j.1.1. ¿Cómo se valora la evolución de la procedencia de los formadores? (utilizar [Tabla. j.1.1.](#))

**Tabla. j.1.1. Evolución de la procedencia de los formadores en los últimos 5 años.**

PROCEDENCIA	2000-01	2001-02	2002-03	2003-04	2004-05
Formadores propia universidad	19	39	43	64	47
Formadores de otras universidades	18	22	22	20	23
Formadores de universidades extranjeras		2	4	6	4
Otros (especificar)			1		1
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>83</b>	<b>70</b>	<b>90</b>	<b>75</b>

Como se puede observar en la tabla y gráfica correspondiente la participación de formadores externos ha sido constante a los largo de los últimos cinco años.

Sin embargo, la participación de formadores internos ha aumentado de manera considerable. Esto se debe a la política que desde el ICE se está intentado llevar a la práctica de involucrar a todos aquellos profesores que estaban o están llevando a cabo Proyectos de Innovación y que tienen la formación suficiente como para considerarlos parte del equipo de formadores.

Consideramos que esto es interesante porque la cercanía facilita el seguimiento y propicia un mejor conocimiento del contexto en el que se trabaja, compartiendo muchos intereses y preocupaciones.

Para comprender mejor la evolución hay que saber que a partir del curso 2002-03 se han realizado dos convocatorias de talleres por lo que hemos considerado la participación de los formadores en cada una de ellas. Y por otra parte, en el caso de los formadores internos se produce una participación en equipo por lo que el número es mayor.

Otro aspecto que se debe remarcar es el hecho de que en los programas de formación inicial (PAU y FIPPU) **(EV.13,14)** los formadores son en su mayoría pertenecientes a la plantilla del ICE. Este aspecto creemos que es importante destacarlo ya que marca una filosofía de trabajo característica del ICE.

Del mismo modo, al existir una plantilla estable y especializada en el ICE todas las acciones relacionadas con el apoyo a las iniciativas de innovación o el asesoramiento se llevan a cabo desde esta Institución.

Hemos de resaltar que a lo largo de la historia de los Proyectos de Innovación se ha trabajado conjuntamente con profesores de la universidad, considerados como experimentados y con un interés especial por la docencia así como con un cierto prestigio en sus ámbitos. Estos profesores han actuado de "formadores" de sus colegas asesorándoles en el desarrollo de las iniciativas de innovación.

j.1.2. En general, y desde el punto de vista de la experiencia en su plan de formación, ¿qué tipo de formadores han resultado más efectivos?

En general nuestra experiencia ha demostrado que son más efectivos los formadores que conocen bien el contexto universitario ya que les aproxima a las problemáticas que se puedan plantear. En este sentido, creemos que hay que conseguir un equilibrio entre los formadores especialistas en Pedagogía Universitaria y aquellos que se acercan más a las didácticas específicas.

Sin embargo, en algunos temas puntuales la colaboración de formadores pertenecientes a otros ámbitos no académicos ha sido enriquecedora porque sus planteamientos de carácter muy práctico ha sido muy bien valorado por los participantes.

## j.2. Características de los formadores: carrera.

j.2.1 En general, y desde el punto de vista de la experiencia en su plan de formación, ¿qué tipo de formadores, según su carrera, ha funcionado mejor o qué ventajas e inconvenientes le ven a cada una de estas categorías?

Como siempre en el punto medio está lo mejor. Para ser formador se necesita un bagaje y un conocimiento especializado.

A partir de esta premisa es bueno combinar formadores pertenecientes a áreas de conocimiento ligadas a la docencia de nuestra universidad y de formadores con un perfil más generalista, pero que aportan una fundamentación más profunda de los temas que se abordan.

Nuestra experiencia ha mostrado que el trabajo de los Pedagogos con los profesores ha sido fructífero. Creemos que existe una cultura, en general, de mútuo respeto y de trabajo en equipo.

j.2.2 En general, y desde el punto de vista de la experiencia en su plan de formación, ¿qué tipo de formadores, según su carrera, han resultado más efectivos? (utilizar [Tabla j.2.2.](#))

**Tabla j.2.2. Condición profesional de los formadores (señalar número de acciones)**

CONDICIÓN	2000-01	2001-02	2002-03	2003-04	2004-05
Expertos en Pedagogía / psicopedagogía	21	52	38	57	39
Especialistas en Didácticas Específicas	11	24	23	25	26
Profesores de otras áreas científicas	2	5	7	8	7
Profesionales no académicos	3	2	2		3

En los inicios se trabajó mucho con formadores externos especialistas en pedagogía. Esto ha ido evolucionando y, en estos momentos, contamos con profesores de la propia universidad que dan una visión diferente, aunque complementaria, con pedagogos de plantilla que dedican parte de su trabajo a la formación y con expertos externos de diferentes especialidades que trabajan puntualmente sobre aquellos temas propios de su ámbito de especialización, bien porque están investigando en esos campos, bien porque han llevado cabo innovaciones en determinados aspectos relacionados con la calidad de la docencia. La variedad de perfiles ha aportado riqueza de perspectivas. La eficacia no está sólo en el perfil si no en el planteamiento de la acción y el compromiso con la formación.

### j.3. Características de los formadores: estabilidad.

j.3.1 ¿Suelen tener dificultades los responsables del Plan de Formación para contar con formadores?

SI  NO  EI

j.3.1.1 ¿Qué tipo de dificultades?

La realidad es que cualquier propuesta de participación ha tenido una aceptación positiva por parte de todos los formadores. Tenemos que destacar el alto compromiso de todos ellos para una tarea tan novedosa y a veces difícil como esta. Simplemente resaltar que en ocasiones las agendas están complicadas y hay que variar fechas y adaptarse a sus posibilidades.

Sin embargo, es cierto que cada vez más resulta difícil contar con formadores. La realidad de la universidad española es que no existe una cultura de formación del profesorado universitario. En muchas ocasiones la experiencia de los formadores no está en el nivel universitario si no en otros niveles.

Creemos muy necesaria la profesionalización también de los formadores, lo que exige formación y reconocimiento.

j.3.2. ¿Los responsables del Plan de Formación cuentan con un [grupo estable de formadores](#)?

SI  NO  EI

j.3.2.1 De existir ese grupo estable, ¿qué características tiene?

El ICE tiene una parte de su plantilla dedicada a la formación en un porcentaje elevado. Además, cuenta con la colaboración de un equipo de formadores internos, en este caso tanto profesores de diferentes áreas como técnicos de algunos de los servicios de nuestra universidad.

Por otra parte, se suele contar con formadores externos de manera habitual. Creemos que ya se han convertido en parte del equipo de formadores.

Se puede decir que contamos con un equipo de formadores multidisciplinares.

No obstante, en cada convocatoria se intenta ir haciendo "cantera", es decir, buscar posibles nuevos formadores a partir de las experiencias de otras universidades con las que mantenemos contacto y de aquello que vamos conociendo en nuestros intercambios y foros de trabajo.

j.3.2.2. De existir ese grupo estable, ¿qué ventajas e inconvenientes le ven a esa permanencia de los mismos formadores/as?

El inconveniente es que muchos de los formadores trabajan solo un determinado tema por lo que si no se renueva la plantilla los contenidos serían limitados.

Sin embargo, los formadores más especializados incorporan cada año nuevas temáticas que dan respuesta a las necesidades más demandas por el contexto y por lo expresado por los propios profesores.

La ventaja es que no son meros conferenciantes esporádicos sino que conocen nuestra filosofía de trabajo y en cierta medida el contexto de nuestra universidad.

#### **j.4.Existencia de un grupo de formadores de la propia Universidad.**

j.4.1 ¿Se cuenta con un grupo de formadores de la propia Universidad?

SI  NO  EI

j.4.1.1 De existir ese grupo, ¿qué características tiene?

El ICE tiene plantilla propia de formadores y además se cuenta con un grupo reducido de profesores de la propia universidad que colaboran en la formación.

j.4.1.2 De existir ese grupo, ¿está constituido por profesores/as que habían participado como alumnos en acciones de formación o en experiencias de innovación docente?

A  B  C  D  EI

Los profesores que colaboran son, efectivamente profesores con una trayectoria innovadora. En su mayoría forman parte de los equipos de innovación estables.

#### **j.5. La Universidad destina personal administrativo y de servicios para atender el Plan de Formación.**

j.5.1 La Universidad cuenta con personal de Administración y Servicios destinado específicamente al Plan de Formación.

SI  NO  EI

Gran parte del trabajo administrativo del ICE se dedica a la gestión de todas las acciones formativas e innovadoras.

j.5.2. La Universidad ha creado puestos en plantilla para el apoyo del Plan de Formación.

SI	NO	EI
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

La Universidad ha ido creando puestos en plantilla para el apoyo a la formación. En concreto, la plantilla del ICE ha crecido en los últimos años y además se han creado plazas en los dos campus que están fuera de Valencia, en concreto Gandía y Alcoy.

j.5.3. La Universidad destina otro personal de apoyo (becarios, contratados...) como apoyo al desarrollo del Plan de Formación.

SI	NO	EI
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

El ICE cuenta con un número de becarios no muy numeroso (5 alumnos de la UPV) que apoyan todas las tareas que se realizan entre las que se encuentran las de formación.

El tipo de beca es de colaboración con una dedicación de 15 horas a la semana. Además son alumnos de nuestra universidad por lo que en ningún caso podemos contar con becarios del ámbito de las Ciencias de la Educación.

j.5.4. El Plan de Formación contempla acciones de formación dirigidas a los propios formadores del Plan.

SI	NO	EI
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

La vía más habitual de reciclaje de los formadores es la participación en Jornadas , Congresos, etc. dónde se producen intercambios de experiencias y contraste de lo que cada uno de nosotros hacemos.

Además, la propia tarea conlleva una autoformación permanente.

Sin embargo, creemos que sería muy necesario un planteamiento serio de este tema. Las competencias que se requieren para esta función son cada vez más exigentes y no podemos dejarlo todo en manos de la propia iniciativa de los formadores.

**CRITERIO (J)**  
**Recursos Humanos con los que cuenta el Plan**

**FORTALEZAS CRITERIO J**

- La procedencia de los formadores es variada, tanto en cuanto a sus perfiles como el hecho de ser internos y externos.
- Esta característica dota al Plan de un equipo de formadores multidisciplinares.
- La estabilidad de formadores está garantizada por tener una plantilla propia y formadores de la propia universidad, debido a la existencia de proyectos de innovación desde el año 1989.
- La Universidad ha ido poniendo al servicio de la formación recursos humanos, habiéndose producido un crecimiento de la plantilla de técnicos del ICE.

**DEBILIDADES CRITERIO J**

- Se tiene dificultad para que los profesores de la propia universidad quieran participar en la formación. No se sienten capacitados.
- Los expertos externos plantean el problema de que abordan temas muy concretos por lo que cada vez resulta más difícil encontrar especialistas de diferentes áreas o ámbitos.
- La plantilla propia del ICE tiene que especializarse para que la formación que ofrezca sea de calidad y esto reclama formación de formadores.
- Los becarios de apoyo son todos en áreas técnicas por lo que tenemos carencia en becarios de perfil pedagógico y de mayor cualificación, por ejemplo, becas de tercer ciclo.

**PROPUESTAS DE MEJORA CRITERIO J**

- Diseñar un programa específico de formación de formadores de la propia universidad, utilizando como base los equipos de innovación multidisciplinares, los profesores innovadores de los diferentes Centros y Departamentos y los profesionales del ICE.
- Proponer que a nivel estatal se cree alguna instancia técnica que elabore un Plan de formación de formadores y un sistema de acreditación y reconocimiento de los mismos para garantizar la calidad de la formación.

## Dimensión 2. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN

### K. Recursos técnicos puestos a disposición del Plan

#### k.1. Recursos técnicos para el desarrollo de las acciones formativas.

k.1.1. Los recursos técnicos con los que se cuenta, ¿resultan adecuados para el desarrollo de la formación?

**Tabla k.1.1 ¿Qué tipo de recursos técnicos se cuenta?**

RECURSOS	N °	Exclusividad <sup>1</sup>	Estado <sup>2</sup>	Nivel de uso <sup>3</sup>
Aulas Propias ICE	3	No	Adecuado	Alto
Aulas UPV	indet.	No	Adecuado	Medio
Ordenadores	20	No	Óptimo	Medio
Proyector vídeo	4	No	Adecuado	Alto
Retroproyectores	3	No	Óptimo	Medio
Plató microteaching	1	No	Óptimo	Bajo
Televisión	2	No	Óptimo	Medio
Teleconferencias	-	-	-	-
Cañón Video	2	No	Óptimo	Alto
Otros (describir)				

Si exceptuamos las aulas, los recursos con los que se cuenta son suficientes y adecuados para el desarrollo de las actividades formativas.

En el caso concreto de las aulas, suele haber problemas porque sólo se dispone de 2 aulas propias: una con ordenadores que se destina a actividades formativas que requieren el uso de ordenadores y otra para actividades formativas que exijan el trabajo en grupo.

Teniendo en cuenta que estas aulas no se destinan exclusivamente a la formación del profesorado y que, por otra parte, la oferta de actividades suele concentrarse en épocas concretas del año, es necesario acudir al préstamo de aulas por parte de otros servicios y centros.

Sin embargo, y a pesar de las dificultades puntuales, una vez encontradas, las aulas suelen disponer de los recursos necesarios para el desarrollo óptimo de las actividades formativas.

k.1.1.1. ¿En qué aspectos necesitarían ser mejorados/ampliados estos recursos?

Sería necesario tener aulas asignadas para los períodos en que se concentran la mayor parte de las actividades formativas, eso ahorraría tiempo, aportaría flexibilidad a la hora de programar actividades.

#### k.2. Recursos para el apoyo a las acciones formativas.

k.2.1. ¿Resultan adecuados los servicios de apoyo para el Plan de Formación?

SI  NO  EI

**Tabla k.2.1 ¿Con qué servicios se cuenta como apoyo al plan de formación?**

<b>RECURSOS</b>	<b>Sí/No</b>	<b>Actualización<sup>1</sup></b>	<b>Nivel de uso<sup>2</sup></b>
Sitio WEB	Si	Si	Alto
Factoría recursos	Si	Si	Medio
Biblioteca	Si	Si	Medio
Foro	No	No	No
Tutorías en red	Si	Si	Medio
Tutorías presenciales	Si		Medio
Documentos <i>ad hoc</i>	Si	Si	Medio
Otros (especificar)			

Desde un punto de vista global, los servicios resultan adecuados y suficientes para el desarrollo de las distintas actividades formativas.

Centrándonos en servicios concretos, serían necesario mejorar el contenido de la página Web, potenciar la creación y difusión de materiales electrónicos y otros instrumentos de apoyo para el Plan de Formación.

Por otra parte se cree que existen servicios disponibles cuyo nivel de uso debería ser potenciado.

k.2.1.1. ¿En qué aspectos precisarían ser mejorados o ampliados?

A pesar que anteriormente se ha dicho que los servicios resultan suficientes y adecuados para el desarrollo del Plan de formación, se cree que la mayoría de ellos son susceptibles de ser mejorados y potenciados.

k.2.2. En caso de tener un espacio web propio, ¿cuál es su estructura y funciones?

#### **ESTRUCTURA**

La página Web del Instituto de Ciencias de la Educación de la Universidad Politécnica de Valencia ([www.ice.upv.es](http://www.ice.upv.es)), se encuentra estructurada en los siguientes apartados:

- **¿Quiénes somos?:** Este apartado ofrece una visión global del Intitulo: actividades, personal, ubicación, atención al público y buzón de sugerencias
- **Recursos educativos:** Este apartado recoge Información relativa a lectura automatizada de encuestas y exámenes.
- **Recursos multimedia:** Este apartado recoge toda la información a cerca del Servicio de Medios Audiovisuales del ICE
- **Biblioteca:** Este apartado recoge información general sobre la biblioteca del ICE, fondos disponibles, horario, servicios que ofrece
- **Profesorado:** Este apartado recoge convocatorias, proyectos y otros asuntos que afectan al profesorado de la universidad
- **Alumnado:** Este apartado se puede encontrar convocatorias de becas, oferta formativa para alumnos, gabinete de orientación, jornadas de acogida.
- **Convocatorias:** Este apartado recoge convocatorias de becas, actividades y formación

para todos los colectivos.

- **Publicaciones:** Actualmente se encuentra en construcción
- **CAP:** Este apartado recoge toda la información necesaria para los alumnos matriculados en el CAP
- **Plan de Acciones para la Convergencia Europea:** Este apartado recoge actividades relacionadas con la adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior.
- **Sitios de interés:** Enlaces con páginas Webs del resto Institutos de Ciencias de la educación del resto del Estado y de otras Instituciones de carácter educativo.

#### **FUNCIONES.**

La página Web del ICE es en primer lugar, un instrumento Informativo y publicitario del Servicio, del que proporciona información general a la comunidad universitaria: ubicación, personal, actividades etc.

Por otra parte, y en relación al profesorado de la Universidad Politécnica, le ofrece información del Plan de Formación Permanente del Profesorado, de Programas específicos como FIPPU y PAU, proyectos de Innovación etc.

Además a través de un formulario insertado en la Web se realiza la inscripción a las actividades formativas citadas en el párrafo anterior, así como consultas de admisión en las mismas, contenidos de las actividades, fechas, horarios, lugares de celebración y otros extremos de utilidad.

k.2.3 En Caso de disponer de una "[factoría de recursos](#)" para la docencia, ¿cuál es su estructura y contenidos?

**BIBLIOTECA:** En esta unidad funcional se organizan, procesan, custodian y ponen a disposición de la comunidad universitaria fondos bibliográficos y documentales del Instituto de Ciencias de la Educación.

La biblioteca dispone de una amplia colección de libros, revistas, monografías, obras de referencia, tesis, videos, memorias, diapositivas y material multimedia de distintas disciplinas.

Para acceder a los fondos se puede consultar la página Web del ICE, donde se proporciona información detallada de los servicios en línea así como de herramientas de autoformación, horarios y el catálogo bibliográfico del material existente en la biblioteca.

Los documentos pueden consultarse en la sala o hacer un préstamo a domicilio. Los períodos de préstamo varían según el tipo de usuario y clase de documento.

**MEDIOS AUDIOVISUALES:** Se trata de un servicio dependiente del ICE, dirigido a toda la comunidad universitaria que necesite la realización de material, asesoramiento y apoyo audiovisual para la mejora de la docencia o la presentación de trabajos académicos.

Algunas de las actividades que desarrolla el servicio son: Grabación de clases de profesores, Soporte de video y audio con ediciones no lineales, Servicio de repicados, Escaneado, Servicio de Plató de Croma-Key, Cursos y talleres de formación y Videoteca

**PLATAFORMA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA:** Este servicio ofrece una herramienta tecnológica que a modo de plataforma virtual, permite participar en acciones formativas, publicar trabajos, descargar documentación y otras utilidades (enlace poliformat).

**CRITERIO (K)**  
**Recursos Técnicos puestos a disposición del Plan**

**FORTALEZAS CRITERIO K**

- La dotación de recursos en las aulas y el ICE es adecuada para el desarrollo de las acciones formativas.
- El ICE cuenta con diferentes recursos de apoyo como WEB, factoría, biblioteca, documentos, tutorías, etc.

**DEBILIDADES CRITERIO K**

- Sería conveniente disponer de más aulas propias o de establecer un sistema de uso de las que hay más fácil de gestionar por el ICE.
- Todos los sistemas de apoyo tienen debilidades: la página web necesita mejorarse, aunque tenemos materiales para la formación no hacemos publicaciones, no tenemos un sistema de información periódica que dé más visibilidad al ICE. La factoría de recursos hay que dotarla de más recursos y de personal especializado.

**PROPUESTAS DE MEJORA CRITERIO K**

- Proponer al vicerrectorado correspondiente el establecimiento de unos criterios de utilización de las aulas y recursos de la universidad que posibiliten el desarrollo normal diferentes acciones.
- Colaborar en el desarrollo de los contenidos y estructura del Portal de Convergencia Europea como vía única para difundir todas las acciones, materiales, recursos de apoyo, resultados de "buenas prácticas".
- Desarrollar nuevos recursos desde el ICE nuevos recursos para la formación como materiales de fácil acceso, boletines informativos, publicaciones útiles y sencillas, enlaces de interés con foros, otros centros de recursos, etc.
- Desarrollar en el ICE un área específica de tecnología educativa en colaboración con el equipo de innovación en TICS para apoyar pedagógicamente las acciones de formación on-line, promoverlas, evaluar materiales para la educación a distancia, etc.

## Dimensión 2. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN

### L. Costes reales de las actividades realizadas

#### I.1. Acciones formativas están documentadas en lo que se refiere a los costes reales.

I.1.1. ¿Existe una memoria económica de cada acción formativa?

SI	NO	EI
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Existen balances contables para cada acción y al final de cada curso un pequeño resumen (que incluye la relación de gastos) de cada acción global (FIPPU, PAU, Talleres, innovación, etc).  
**(EV. 13,14,15)**

#### I.2. La estructura del coste del Plan de Formación.

I.2.1. ¿Se considera adecuada la distribución del presupuesto entre las distintas modalidades formativas?

SI	NO	EI
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

I.2.2. ¿Se considera adecuada la distribución del coste entre las distintos gastos que suponen las acciones formativas? (utilizar Tabla L.2.2)

SI	NO	EI
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Tabla I.2.2 Distribución de las partidas internamente el coste del Plan.**

DISTRIBUCIÓN	Porcentaje %
Docencia	62.35
Viajes	6.04
Alojamiento	15.35
Dietas	2.37
Materiales a entregar	4.96
Gestión curso	1.92
Otros gastos:	0.34
<b>Total</b>	<b>100%</b>

La Tabla de referencia se ha confeccionado a partir de la información de los talleres. En este caso esta comisión estima adecuada la distribución del gasto, teniendo en cuenta los diversos condicionantes técnicos y logísticos (profesorado, material, etc)

I.3.1 ¿Se hace algún tipo de evaluación sobre los costes reales de las acciones formativas?

A final de año, coincidiendo con el cierre del ejercicio, el equipo directivo del ICE analiza el estado de los gastos para verificar el ajuste entre lo presupuestado y lo gastado, ajuste que normalmente se produce. En algún caso se producen pequeños déficit que son cubiertos mediante el presupuesto general de la Universidad

I.3.2 ¿Podría decirse que el presupuesto ha resultado suficiente para llevar a cabo las acciones formativas?

SI	NO	EI
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**CRITERIO (L)**  
**Costes reales de las actividades realizadas**

**FORTALEZAS CRITERIO L**

- Consideramos que la distribución del presupuesto entre las distintas acciones es adecuada.
- La distribución del coste de talleres a lo que hace referencia la tabla) la consideramos adecuada.
- El ICE realiza a final del año un balance del coste real de las acciones que gestiona directamente.
- Creemos que contamos con un presupuesto suficiente.

**DEBILIDADES CRITERIO L**

- Se puede mejorar el análisis del coste real de las acciones y de las diferentes partidas en las que se divide dicho coste.

**PROPUESTAS DE MEJORA CRITERIO L**

- Introducir en el sistema de indicadores de calidad del Plan de Formación un apartado dedicado a este aspecto para valorar realmente el equilibrio entre los diversos conceptos del gasto y la priorización de los mismos.

## Dimensión 2. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN

### M. Casos o ejemplos especiales

#### m.1. Iniciativas exitosas dentro del Plan en los últimos 5 años.

m.1.1. ¿Podrían identificarse las acciones formativas (no más de 5) más destacables del Plan de Formación durante estos últimos 5 años?

#### Descripción Iniciativa 1

El plan de innovación educativa (PIE):

##### 1.- Razones para elegirlo

Esta primera experiencia que viene desarrollándose en el último decenio, que se inicia con el nombre de Plan de Innovación Educativa (PIE) y que ha ido evolucionando a lo largo de estos años hacia las nuevas necesidades derivadas de la evolución en las demandas a la educación universitaria, ha supuesto un intento de instalar a la Universidad Politécnica de Valencia en la cultura de la innovación, es decir, en un proceso de permanente reflexión y mejora de sus enseñanzas para adecuarlas al tremendo reto que implica integrar en el diseño de sus programas formativos el tipo de habilidades y conocimientos que se perfilan como los más adecuados para responder a las exigencias de un mundo sometido a cambios vertiginosos.

##### 2.- Características

El PIE nace en el año 1989 después de un año de debate en la comunidad universitaria sobre los aspectos deficitarios del sistema de enseñanza de la Universidad. Este Plan se plasma en un documento aprobado por la Junta de Gobierno en el mes de Mayo de 1.988, y en el que se definen los tres objetivos básicos que engloban las grandes líneas de trabajo del Proyecto.

- Innovar la metodología del proceso de enseñanza-aprendizaje, adecuándola a las exigencias de una universidad moderna y a las propias peculiaridades de la U.P.V.
- Promover un proceso permanente y abierto de mejora del profesorado, participativo, innovador y eficaz.
- Generar entre los profesores actitudes de cooperación, intercambio de experiencias, búsqueda de nuevas metodologías y de reflexión hacia su propio trabajo.

Su principal actuación se materializa con la Convocatoria anual de Proyectos de Innovación Docente, que en el momento actual ya ha sido sustituido por el PACE (Plan de acciones para la Convergencia Europea). Sus objetivos iniciales siguen siendo en la actualidad totalmente vigentes, ya que se planteaban, entre otras cuestiones, las siguientes:

- Lograr una mayor integración de la teoría y la práctica como estructura de aprendizaje,
- Integrar en un mismo proceso investigación actuación profesional y proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Crear entornos de aprendizaje que permitan una docencia que estimule la actividad, la iniciativa y el esfuerzo orientado de los alumnos.
- Incorporar metodologías de aprendizaje integradoras del saber y del saber hacer técnico.

Un elemento característico de este Proyecto, que se ha mantenido en las redefiniciones que se han realizado en los cuatro últimos años con la puesta en marcha del **Proyecto Europa (Una**

Enseñanza Orientada hacia el Aprendizaje, 2000), del PAEES y del PACE, es su carácter Institucional, lo que sin duda,, se puede considerar como una estrategia favorecedora del cambio en la "cultura" de la organización universitaria.

Consecuencia de este espíritu es la creación por la Junta de Gobierno de la U.P.V. en junio de 1.989, de una **Comisión de mejora y control de la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje**, a la que se le atribuyen las siguientes funciones y competencias:

- Desarrollar el sistema de la calidad docente.
- Proponer, fomentar, informar, estudiar, las implantaciones del PIE en todas sus facetas.
- Proponer al Rector y a la Junta de Gobierno la asignación de medios y recursos a Proyectos y actuaciones específicas.
- Proponer ante la inminente puesta en marcha del proceso de elaboración de nuevos Planes de Estudio, de acuerdo con Centros y Departamentos, las bases para que dichos estudios estén coordinados y animados de las directrices del PIE.
- Iniciar las actuaciones pertinentes para corregir las desviaciones observadas en todo lo concerniente al PIE.

La concreción de esta institucionalización contempla además, dos aspectos complementarios. Por una parte, se destinan recursos para el desarrollo del PIE, gestionando ayudas y apoyos institucionales externos a esta iniciativa. Y por otra, se potencia el Instituto de Ciencias de la Educación como unidad técnica que da soporte al Proyecto.

El concepto de **recurso** es entendido en un sentido muy amplio, incluyendo tanto el tiempo del profesor, la organización docente,.....como el material necesario para desarrollar nuevas prácticas, simulaciones,....etc. Se incluyen tanto los recursos del profesor como los de uso del alumno (material, fuentes, tiempo, etc.), con lo que realizar las actividades para aprender que se hayan previsto. Es decir, todo un conjunto de estrategias de facilitación para que el profesor aprenda nuevos "modos de trabajar". La explotación adecuada de los recursos disponibles con todos los problemas de índole económico y organizativo que presentan, será una de las cuestiones claves para resolver con una gestión adecuada de la institución y del profesorado.

El papel de una unidad técnica como el I.C.E., en este contexto, es el de intentar dar respuestas eficaces y generar necesidades nuevas. Como afirma DE MIGUEL (1.994) la función principal de estos organismos internos es movilizar las iniciativas con el fin de salvar las resistencias que se generan dentro de la institución en relación con la innovación.

#### 2.1.-Los Proyectos de Innovación Docente

El Programa de Proyectos de Innovación Docente constituye, sin lugar a dudas, la concreción más palpable de los objetivos pretendidos por el PIE. El impacto que este programa ha tenido y sigue teniendo sobre nuestra comunidad universitaria, permite asegurar que se encuentra ya profundamente enraizado en la "cultura" de la UPV.

La experiencia acumulada en los quince cursos que lleva funcionando permite hacer un balance ciertamente positivo. En primer lugar, por la favorable acogida de las sucesivas convocatorias, que se traduce en el número creciente de proyectos y, en segundo lugar, porque ha servido de revulsivo valioso para iniciar, en unos casos, y profundizar en otros, la discusión sobre la innovación en sus tres vertientes: revisión curricular, metodológica y evaluativa.

El objetivo prioritario se ha centrado en estimular y apoyar las iniciativas de innovación que los profesores están realizando o tienen previsto realizar y que se enmarquen en las directrices del PIE o de los últimos Proyectos institucionales que continúan y desarrollan los iniciados. De este modo, la formación del profesorado, tanto en su vertiente científica como pedagógica queda vinculada a la práctica docente y se convierte en una acción permanente, integrando también aquí la teoría, la práctica y la reflexión.

Teniendo en cuenta que el principio impulsor de esta acción es el de promover la innovación educativa desde la realidad donde se produce y sobre la base de la iniciativa de mejora del propio trabajo de los docentes, se plantean las convocatorias públicas para todo el profesorado de la universidad, siendo flexibles en la admisión de las distintas propuestas, pero también, fieles a las ideas impulsoras del Proyecto. Para ello en cada una de las 14 Convocatorias se han establecido unos criterios de valoración y priorización de los Proyectos que se han ido adecuando a las nuevas circunstancias que en el propio proceso de análisis sobre lo realizado ha sugerido. En este sentido, en los tres últimos cursos se ha pretendido potenciar:

- Aquellos proyectos cuyos ámbitos de actuación sean los propuestos por los distintos subprogramas de Proyecto Europa (Proyecto Institucional que se aprueba en el año 2000 como continuación y ampliación del PIE) y, muy especialmente, los destinados a los cambios metodológicos que propicien el aprendizaje activo por parte del alumno, y mejoras en los sistemas de evaluación.
- La creación e identificación de grupos de innovación y renovación pedagógica que propongan mejoras docentes, tanto en la selección de contenidos de su/s asignaturas/s y actividades a realizar como la coordinación interdisciplinar, teniendo presente las recomendaciones referidas a los ECTS.

El protocolo de presentación de proyectos intenta asemejarse a los protocolos de proyectos de investigación, cuestión esta importante porque acerca la innovación de la docencia a los procesos utilizados en la promoción de la investigación, lo que supone conectar con un aspecto instalado ya en la cultura universitaria y que goza de prestigio entre el colectivo de profesores.

Como norma general se considera que la aprobación de un Proyecto de Innovación implica que la fase de experimentación puede durar como máximo tres años y que finalizado este periodo ya es posible implementar los resultados a la práctica habitual de la enseñanza. En este sentido el apoyo institucional termina cuando esta fase de experimentación y análisis concluye.

#### **Modelo de evaluación de los proyectos y sistema de seguimiento**

Tal y como afirmado el modo de proceder se intenta asemejar a lo que se realiza en las convocatorias sobre investigación. De este modo, tras hacer pública la convocatoria, se establece un periodo de tiempo para la preparación y presentación de los profesores de sus respectivos proyectos. Finalizado este plazo se procede a su evaluación e información, basándose en un conjunto de criterios, entre los que destacamos los siguientes:

- Claridad en la propuesta, coherencia y realismo
- Definición precisa de los criterios de evaluación del proceso de experimentación, así como de los resultados alcanzados tanto previstos como no previstos.
- Repercusión directa en la práctica cotidiana
- Proyectos formulados por equipos docentes

La evaluación de los Proyectos se lleva a cabo de forma colegiada por una subcomisión formada por profesores y especialistas en Educación Universitaria.

Por su parte, el seguimiento de los Proyectos se realiza a través de cuestionarios protocolizados a lo largo del curso, más un informe anual y memoria final, para los que proporcionan las pautas oportunas.

#### **Financiación, instalaciones y recursos humanos**

Uno de los aspectos esenciales en el éxito de un Proyecto de este tipo es la disponibilidad de una financiación adecuada que haga frente a una necesidades materiales y humanas que, previéndose abordables a medio plazo, cuando se establezca la implantación de esta nueva metodología, haga frente al período que suponen el desarrollo, experimentación y evaluación de los PIDs.

Ya hemos dicho, al hablar del marco del PIE, que uno de los pilares básicos para el desarrollo de

este Proyecto, ha sido el apoyo decidido de los estamentos y órganos de Gobierno de la Universidad, traduciéndose en el aspecto económico en un tratamiento especial de los problemas suscitados por la puesta en marcha del PIE.

El PIE no contempla, en cuanto a recursos humanos, el incremento de la plantilla de PDI y PAS, sin embargo y en orden a apoyar la puesta en marcha y el desarrollo de las propuestas de innovación, se instrumenta la figura del llamado "becario de colaboración PIE". En este sentido, en todas las Convocatorias de Proyectos de Innovación Docente se ha previsto la solicitud de Becarios de Colaboración PIE seleccionados del propio alumnado de la UPV y financiados por la propia Universidad.

#### **Balance de los proyectos de innovación docente.**

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
Nº PROYECTOS	20	55	72	88	105	146	100	121	75	101	65	116	112
CENTROS	11	11	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
DEPART	20	31	29	35	38	32	31	36	31	30	29	32	32
BECARIOS	17	54	75	126	126	122	99	103	101	80	40	94	76

#### *2.2.- Impacto de los Proyectos de Innovación Docente*

Como se puede observar en la tabla que presentamos el nivel de impacto de los Proyectos en todos estos años ha sido elevado, aún teniendo en cuenta que en las últimas cuatro convocatorias ha convivido con otras Convocatorias Institucionales en el marco del Proyecto EUROPA, primero y en el de los Proyectos de Adaptación al espacio europeo de educación superior desde este curso 2004.

Además de estos datos, las diferentes evaluaciones realizadas a las audiencias implicadas en estos procesos nos muestran la aceptación y satisfacción tanto de los profesores como de los estudiantes. Sin embargo, siendo fieles al principio que hemos expresado al inicio de este trabajo la necesidad de adecuar las iniciativas a los nuevos retos han traído consigo en los cuatro últimos años, el desarrollo de nuevos Proyectos que, en ningún caso, han pretendido hacer un "punto y aparte" con lo realizado sino, al contrario basarse en la cultura generada desde los Proyectos de Innovación Docente.

#### *3.-La evolución de la Innovación en la UPV ante el nuevo escenario Europeo*

La última legislatura que, en estos momentos está a punto de finalizar, supone para la Universidad Politécnica de Valencia, un nuevo impulso a la innovación educativa, ya que se pone en marcha el PROYECTO EUROPA, cuyo lema es Una Enseñanza Orientada Hacia el aprendizaje. Este nuevo Proyecto Institucional recoge lo iniciado con el PIE, tal y como se puede leer en el preámbulo a sus objetivos: *"El Proyecto EUROPA (UNA ENSEÑANZA ORIENTADA AL APRENDIZAJE) se apoya en el PLAN DE INNOVACIÓN EDUCATIVA (PIE) y toma de él parte de sus objetivos, en algunos casos los amplía y en otros los complementa con propuestas nuevas"*(2000).

Este Proyecto organizado en un conjunto de subproyectos, que abarcan diferentes aspectos de la calidad de la educación universitaria, tiene en su subproyecto AME (ayuda a la mejora de la enseñanza), un intento de aglutinar y buscar sinergias que hagan posible un cambio generalizado como el que se plantea en estos momentos. Sin embargo, y dado el arraigo en la comunidad

universitaria de los Proyectos de Innovación Docente, se sigue manteniendo en paralelo dicha convocatoria. La diferencia con las nuevas iniciativas estriba en su carácter experimental y en intentar servir de plataforma para que los equipos de profesores que desean probar aquellas mejoras o innovaciones tengan el apoyo institucional suficiente para poderlo conseguir. De este modo, se consigue que los equipos que ya tienen cierta experiencia innovadora son capaces de plantear iniciativas más integradoras y globales para las que se requiere una cierta seguridad.

En el curso 2004-05, y dada la necesidad de articular las iniciativas de innovación hacia la construcción del la Europa de conocimiento, se lanzan un conjunto de Proyectos cuyo objetivo es la *"Adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior"*. En esta ocasión los Proyectos nacen con el nombre de PAEES. Pero, una vez más en su justificación el equipo de Gobierno se basa en la experiencia acumulada con el PIE. Así en la presentación del programa se afirma que "Desde hace más de 15 años, la Universidad Politécnica de Valencia (UPV) ha promovido la puesta en marcha de distintos Planes de Innovación Educativa y programas cuyos objetivos esenciales eran crear y mantener activos contextos que favorecieran la mejora de la calidad del proceso educativo de nuestros alumnos, misión fundamental de esta institución".

De este modo, se intenta seguir construyendo el proceso de cambio sobre lo ya realizado, asumiendo que forma parte de las señas de identidad de nuestra universidad. La nueva propuesta nace con la vocación de construir un marco institucional de apoyo y refuerzo de las acciones de distinto tipo para la construcción del EEES. Desde esta perspectiva, se plantean diferentes vías y se ofrecen, inicialmente los siguientes tipos de proyectos:

1. Estudio de criterios y técnicas para la elaboración de programas detallados basados en el ECTS. Metodologías asociadas de enseñanza-aprendizaje, y de evaluación.
2. Implantación coordinada del sistema de ECTS por cursos o ciclos.
3. Elaboración de documentos de referencia sobre la situación en el EEES de titulaciones de interés para la UPV.
4. Acciones especiales: incluirían, en principio, ayudas para promover la participación en redes europeas u otro tipo de iniciativas conjuntas, para el establecimiento de titulaciones múltiples o conjuntas, y para la organización de acciones de conocimiento y debate con socios europeos.
5. Promoción de Grupos de Innovación en docencia, análogos a los Grupos de Investigación, que desarrollen productos educativos de alta innovación y rendimiento adecuados al marco del EEES.

De todos ellos el primer proyecto que se pone en marcha en Noviembre de 2004 es el de Adaptación de asignaturas al sistema ECTS: diseño de programas y cambios metodológicos. Los objetivos de esta convocatoria se recogen en los puntos siguientes:

- Diseñar programas de asignaturas en el marco definido por los ECTS.
- Aplicar métodos de enseñanza-aprendizaje variados según las situaciones de los alumnos y de las materias que imparten los profesores, dentro del marco indicado.
- Aplicar procedimientos de evaluación alternativos que sean coherentes con los métodos de enseñanza-aprendizaje y los criterios de la materia y del área de conocimiento.
- Interactuar con grupos de otros centros del EEES que ya hayan adquirido experiencia en la aplicación de los ECTS.

Todo ello de cara a aplicar el concepto de ECTS, necesario para el desarrollo y la implantación de nuevos planes de estudios. También se crea una nueva Subcomisión compuesta por profesores

de relieve de nuestra universidad y por los expertos en Educación Universitaria.

#### 4.- EL PACE : PLAN DE ACCIONES DE CONVERGENCIA EUROPEA

El nuevo equipo de gobierno formado a partir de las últimas elecciones realizadas en Febrero de 2005, asume lo realizado hasta el momento pero introduce algunas variaciones interés que se plasman en el actual PACE de cuyas líneas de actuación podemos destacar las siguientes. La experiencia y madurez alcanzadas por la UPV en el desarrollo de los proyectos mencionados, permiten el diseño de un **Proyecto General** como el que aquí se presenta que, basándose en las razones que seguidamente se exponen, justifican la pertinencia y oportunidad del mismo y de las acciones específicas que lo articulan.

5. El nuevo marco europeo de educación superior, implica para el profesorado nuevas competencias que afectan a conceptos, convicciones y actitudes sobre la enseñanza y el aprendizaje, cuya adquisición se puede conseguir con la ayuda de acciones de formación.
6. Los alumnos son los protagonistas de su proceso educativo, por lo que deben adquirir nuevos modos de aprendizaje y las formas de aplicarlos, siendo las actividades autónomas, aunque guiadas por el profesor, una de sus nuevas competencias; por ello se hace necesario diseñar y realizar acciones especiales para ellos, dirigidas a que desarrollen ese aprendizaje autónomo, que debe ser significativo y cooperativo.
7. El plan estratégico de la UPV para el desarrollo del EEES exige la aplicación en titulaciones, cursos o asignaturas de los ECTS y la utilización de metodologías activas como nuevas estrategias de aprendizaje y enseñanza para los alumnos y para los profesores.
8. Es necesario que el profesorado añada a su metodología nuevos usos de los recursos didácticos e integre en ella los procedimientos de evaluación, tanto formativa como sumativa.
9. La UPV, con la colaboración de equipos de profesores de diferentes áreas y materias, está en condiciones de ofrecer al profesorado y a los Centros el apoyo que necesiten para que los resultados de los aprendizajes se produzcan y se apliquen a la mejora de los procesos educativos.

## BASES PARA LÍNEAS DE ACTUACIÓN

El **Proyecto General** que se plantea se ha estructurado en cuatro grandes capítulos que se señalan a continuación y que agrupan las posibles acciones y actuaciones en materia de promoción y dinamización de la Convergencia Europea en la Universidad Politécnica de Valencia:

### I. ANÁLISIS, FORMACIÓN y DIFUSIÓN

- ▣ Definición de las mejores prácticas educativas.
- ▣ Portal Convergencia Europea.
- ▣ Difusión proceso de convergencia en el ámbito preuniversitario.
- ▣ Plan de Formación.

### II. ADAPTACIÓN AL PROCESO

- ▣ Evaluación de ECTS en las titulaciones de la UPV
- ▣ Elaboración del POA.
- ▣ Proyectos Piloto de implantación del EEES.
- ▣ Creación de Observatorios de Calidad y Adaptación en los Centros.
- ▣ Gestor (GEA) y Coordinadores de cursos (COCA) para la Adaptación en los Centros.

### III. RECURSOS E INSTRUMENTOS PARA LA

- ▣ Desarrollo de una Plataforma Educativa.
- ▣ Actualización y modernización de microwebs asignaturas.
- ▣ Evaluación de rendimiento académico.
- ▣ Creación de un sistema de medida y evaluación general de resultados.
- ▣ Selección de materias para la elaboración de materiales didácticos aplicando nuevas tecnologías.

### IV. NUEVAS TITULACIONES. ACCIONES

- ▣ Intensificación de las acciones de cooperación interuniversitaria.
- ▣ Creación de Redes Temáticas

En definitiva, creemos que el apoyo a las iniciativas innovadoras supone uno de los caminos que se entrecruzan como más fructíferos, no solo para motivar y comprometer a los profesores en la mejora de la calidad de la enseñanza, sino también en su propio desarrollo profesional. En este sentido, con la estimulación, apoyo y coordinación de las iniciativas pedagógicas innovadoras que los profesores están ya realizando o que puedan realizar, es posible conjugar las dos lógicas que hacen más eficaz el proceso de cambio, la personal y la institucional. Parmentier (2000) lo califica como un "metaprincipio" a tener en cuenta en las estrategias formativas, y afirma que todas las intervenciones pedagógicas que se propongan aumentarán su eficacia si se inscriben, de manera coherente, en una estrategia conjunta de ambas lógicas.

## Descripción Iniciativa 2.

La segunda experiencia, el Programa de Formación Inicial Pedagógica del Profesorado Universitario (FIPPU), viene desarrollándose desde el curso 1.998/99 en la Universidad Politécnica de Valencia, estando actualmente en la octava edición del mismo.

### **CARACTERÍSTICAS:**

- Se desarrolla a lo largo de un curso académico completo, con el fin de propiciar que los problemas y dudas que vayan surgiendo en la práctica cotidiana de la docencia, reciban el apoyo y respuesta adecuada en función de las circunstancias individuales de cada uno de los profesores participantes.
- Tiene una duración global de 250 horas (10 ECTS), distribuidas entre septiembre de 2005 y octubre de 2006, tiempo que comprende todo el conjunto de actividades del programa.
- Las actividades de formación se llevarán a cabo con la participación de diferentes agentes: expertos en Pedagogía Universitaria invitados para tratar temas puntuales, responsables académicos de la Universidad, tutores y asesores pedagógicos del Instituto de Ciencias de la Educación. Está prevista la utilización de distintas metodologías didácticas durante el período de formación, desde la transmisión de información hasta el análisis y reflexión de problemas puntuales.
- El principio organizativo básico del programa es la flexibilidad, tanto en su concepción como en su realización, para una progresiva adaptación a las necesidades individuales y situación de trabajo de cada uno de los participantes.

### **FINALIDAD**

El profesor adquiere un conjunto de competencias necesarias para el inicio y desarrollo futuro de su carrera docente, en la Universidad del siglo XXI.

### **COMPETENCIAS**

#### **Competencias pedagógicas**

- Construir una visión del proceso de aprendizaje y enseñanza en el contexto universitario, con el fin de lograr una actividad docente lo más eficaz posible.
- Planificar y aplicar el proceso de aprendizaje- enseñanza, de manera sistemática y coherente.
- Gestionar las metodologías de trabajo y las tareas de aprendizaje de los alumnos.
- Utilizar estratégicamente distintos modos de comunicación pedagógica.
- Emplear adecuadamente los recursos para el aprendizaje y la enseñanza, en especial las TICs.
- Dirigir las interacciones en las relaciones entre profesor y alumno.
- Tutelar al alumno en su proceso de formación integral.

#### **Competencias institucionales**

- Educar de manera integral a cada uno de sus alumnos.
- Trabajar en equipos pluri/interdisciplinares para la realización de Proyectos de Innovación Educativa.

#### **Competencias socio-profesionales**

- Desarrollar un pensamiento reflexivo en el desarrollo de su práctica docente.
- Afrontar los deberes y dilemas éticos de la profesión docente universitaria.

#### **ESTRUCTURA:**

El programa contempla las siguientes modalidades de trabajo:

**FORMACIÓN TEÓRICA TRONCAL:** consiste en un conjunto de módulos teóricos como eje de las competencias a desarrollar en el seno del programa.

**FORMACIÓN TEÓRICA COMPLEMENTARIA:** supone el desarrollo de competencias específicas determinadas a partir del proyecto de formación personal y del contrato de aprendizaje de cada participante. Esta formación se podrá realizar a partir de distintas estrategias de formación, tanto individuales como colectivas: documentación, seminarios, simposia, conferencias, debates, talleres, etc.

**FORMACIÓN PRÁCTICA:** implica, por un lado, la participación en grupos de trabajo (grupos-base) que asiduamente se reunirán con el fin de compartir experiencias, explicitar compromisos de aprendizaje, y analizar su práctica docente, supervisados por un asesor pedagógico del ICE. Por otro lado, conlleva la realización de un proyecto individual de su evolución como profesor.

#### **MÓDULOS DE FORMACIÓN:**

<b>FORMACIÓN TEÓRICA (140 horas)</b>		
<b>1.1. MÓDULOS TRONCALES: 106 h</b>	<b>Estrategia</b>	<b>Horas</b>
I: La profesión de profesor de universidad	Seminario intensivo	10
II: La Universidad como escenario de la formación		12
III: Teoría del aprendizaje en la Universidad		12
IV: Planificación de la enseñanza desde la perspectiva del ECTS	Talleres Simposia Mesa redonda	12
V: Panorámica general de los métodos de aprendizaje-enseñanza en la Universidad		12
VI: La acción tutorial en el contexto universitario		12
VII: Mejora de la tarea docente		12
VIII: Evaluación de los aprendizajes		12
IX: Habilidades docentes para la comunicación		12
<b>1.2. MÓDULOS COMPLEMENTARIOS: 34 h</b>		<b>Estrategia</b>
I: Las TICS	Talleres/Conferencia	12
II: Innovación y mejora de la enseñanza		10
III: Herramientas para el ejercicio de la función docente		12
<b>FORMACIÓN PRÁCTICA: 110 horas</b>		

Grupo-base	Seminario	20
Trabajo personal de profundización	Trabajo Autónomo	30
Preparación y aplicación de innovaciones en la práctica docente	Trabajo Autónomo Guiado	20
Grabaciones	Seminario/ T. Autónomo Guiado	10
Asesoramiento y tutorías	Trabajo Autónomo Guiado	10
Elaboración y defensa del portafolio docente		20

#### ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE-ENSEÑANZA:

La experiencia adquirida en ediciones anteriores del Programa y de los resultados producidos en otros contextos con iniciativas de estas características, sumado al amplio repertorio de estudios e investigaciones sobre enseñanza universitaria y formación de profesores de Enseñanza Superior, se ha diseñado un conjunto de actividades que conforman el FIPPU:

- **SEMINARIO INTENSIVO:** es la actividad con la que se inicia el programa y se realiza en régimen de inmersión para propiciar el conocimiento de todos los participantes de forma distendida y fuera del contexto cotidiano en el que se trabaja. De este modo, tienen la oportunidad de profundizar en el conocimiento del marco institucional y aproximarse a los diferentes aspectos que conforman la enseñanza universitaria.  
  
Este seminario, impartido por expertos en los temas propuestos, contará con el apoyo permanente de tutores y asesores pedagógicos del ICE, y servirá también para elaborar el contrato de aprendizaje de cada participante, a realizar a lo largo del curso.
- **TALLERES DE FORMACIÓN:** se organizan para dar respuesta a los intereses y necesidades formativas de los participantes en el programa y en ellos se presentan experiencias comunes con el fin de profundizar en temas concretos sobre los que trabajar con mayor detenimiento. La naturaleza del programa exige que los participantes realicen los distintos módulos teóricos troncales y, en la medida que necesiten asegurar la adquisición de competencias planteadas en su proyecto formativo, puedan realizar los módulos complementarios pertinentes.
- **SIMPOSIUM:** se trata de una acción formativa que consiste en la exposición por parte de un experto de un tema de interés general, sobre el cual, posteriormente, trabajan todos los participantes (Profesores noveles, tutores y asesores pedagógicos). De este modo, durante las citadas jornadas se intercambian experiencias, se ponen en común problemas, se discuten la utilización de determinado tipo de recursos o metodologías, etc.
- **GRUPOS-BASE:** constituyen, dentro de lo que es el conjunto de profesores participantes en el programa, grupos de entre cinco y ocho miembros que se reunirán con más asiduidad, entre ellos y con los asesores pedagógicos del ICE. Podemos decir que configuran la actividad vertebradora del programa en el sentido de ser aquella que nos hace mantener el contacto de manera habitual, con la finalidad de proporcionar apoyo a cada uno de los miembros para que los objetivos individuales se maximicen, compartir experiencias, ayudar a los miembros del grupo a explicitar sus compromisos de aprendizaje, recibiendo feed-back de los demás compañeros sobre cómo deben actuar para obtener los resultados deseados, etc.
- **SESIONES TEMÁTICAS:** consisten en el tratamiento de temas específicos que surgen a partir de las necesidades que manifiestan los grupos-base, bien sugeridas por parte de los participantes o por el equipo formador. Estas sesiones de carácter teórico-práctico

e informativo, tendrán una duración de dos a tres horas y estarán dirigidas por un asesor pedagógico y/o un profesor colaborador.

- **GRABACIONES EN VÍDEO:** son una de las estrategias más eficaces para mejorar las habilidades docentes. Para ello, cada participante es grabado mientras imparte una clase, grabaciones que serán analizadas en detalle por el propio docente, su tutor y por un asesor pedagógico. Posteriormente son visionadas y comentadas en las reuniones del grupo-base, de modo que los compañeros también aporten su perspectiva y enriquecer así la experiencia.
- **CONTRATO DE APRENDIZAJE:** se trata de un *compromiso* que el profesor realiza al comienzo del curso a partir de la autoevaluación de su práctica docente. Se basa en una guía de autoevaluación, centrada en promover la reflexión del profesor sobre su profesión docente, incidiendo en aspectos clave que deben considerarse en todo proceso de enseñanza-aprendizaje: planificación, actuación y evaluación. Del mismo modo, cumplimentando la guía a final de curso, el profesor podrá comprobar sus avances y evolución a lo largo del curso.
- **PORTAFOLIO DOCENTE:** es un dossier que el profesor debe entregar necesariamente al finalizar el curso, trabajo que se irá elaborando a lo largo del programa a partir de la autorreflexión y basándose en una serie de pautas que ejemplifiquen su evolución profesional. No deben faltar en este documento descripciones acerca de las estrategias metodológicas y esfuerzos por mejorar los resultados de su enseñanza. Así mismo, deben constar documentos y materiales que muestren la evidencia sobre todo aquello que en el cuerpo del portafolio se indique. De este modo, el uso de esta herramienta contribuirá a la mejora de la calidad de su enseñanza y podrá utilizarse, cuando la ocasión lo requiera, como acreditación de su competencia docente (tramos docentes, ACE, promociones, oposiciones, etc.).
- **TUTORÍA:** cada participante contará con el apoyo de otro profesor experimentado que actuará como tutor, cuya función primordial es la de acompañar al nuevo docente en su proceso de formación, facilitarle apoyo personal, ayudar en la toma de decisiones relacionada con la tarea profesional, proporcionar orientación sobre recursos para las actividades docentes, aportar información sobre el funcionamiento institucional, ofrecer realimentación sobre su actuación docente, etc.

#### **EQUIPO FORMATIVO**

- **ASESORAMIENTO TÉCNICO-PEDAGÓGICO:** en todo momento a lo largo del desarrollo del programa, los profesores podrán contar con el apoyo individual de los asesores del Instituto de Ciencias de la Educación.
- **EXPERTOS INTERNOS Y EXTERNOS:** puntualmente participarán en el programa especialistas en diferentes áreas de conocimiento.
- **TUTOR:** el papel a desempeñar por los **tutores** es uno de los pilares básicos de este programa, por cuanto se trata de figuras próximas a los profesores noveles que pueden ver en los mismos a profesionales experimentados de los que aprender, bien sea observando sus clases o siendo observado por los mismos, discutiendo sobre los problemas que les vayan surgiendo en su práctica docente, etc. La filosofía de base que subyace en el programa demanda un esfuerzo personal, por parte de cada uno de los profesores participantes, de reflexión sobre la propia experiencia y sobre los planes de acción que se van a ir marcando, lo cual requiere un tiempo mínimo de dedicación.

#### **EVALUACIÓN:**

La evaluación certificativa se realizará a partir de:

- Participación activa en todas las actividades del Programa.
- Autoevaluación del proceso de aprendizaje-enseñanza seguido a lo largo del curso.
- Entrega y defensa del portafolio docente en el que se recogerá todo lo realizado durante el programa de formación.

#### **CONDICIONES DE ADMISIÓN**

---

El Programa de Formación Inicial Pedagógica para el Profesorado Universitario está dirigido a docentes que cumplan los siguientes requisitos:

- Mostrar su interés y motivación personal por la realización del programa.
- Estar en sus primeros años de experiencia profesional.
- Contar con la aprobación formal del Departamento al cual están adscritos.
- Disponer del apoyo y colaboración de un tutor de su misma área de conocimiento a lo largo de su proceso de formación.
- Estar en proceso de acreditación o habilitación.
- Presentar un Proyecto Personal de formación pedagógica motivado (según protocolo indicado en la Web del ICE).

La valoración de los candidatos se llevará a cabo a través de una comisión de admisión teniendo en cuenta los criterios señalados y la entrevista personal donde se valorarán los aspectos contemplados en el Proyecto Personal Formativo.

#### **CERTIFICACIÓN:**

---

Actualmente corresponde a un Título propio de la Universidad Politécnica de Valencia.

### Descripción Iniciativa 3.

La tercera experiencia, los Grupos de Innovación, vienen desarrollándose desde el curso 2002/03 en la Universidad Politécnica de Valencia.

Este programa se ha dirigido a todos aquellos profesores y profesoras que quisieran experimentar nuevos modelos de formación para la docencia basados en la idea de aunar innovación y formación de manera que la práctica sea el elemento que de sentido y oriente el estudio de posibles alternativas de mejora o innovación. Este modo de trabajo favorece la formación de equipos de profesores de diferentes áreas de conocimiento que comparten objetivos comunes y constituye un motor de cambio y generación de conocimiento sobre la enseñanza universitaria.

Los objetivos del programa han consistido en:

- Crear equipos multidisciplinares de innovación en docencia universitaria.
- Comprometer a estos profesores en los programas de formación de sus compañeros.
- Desarrollar equipos docentes
- Establecer redes de colaboración entre profesores de nuestra universidad y otras universidades.
- Favorecer la visibilidad de los resultados de innovación

Cada grupo de innovación tiene su autonomía en la forma de trabajar y está sujeto a una coordinación y apoyo desde el ICE.

Es una nueva estrategia de formación permanente que se asienta fundamentalmente en la idea de **"profesional reflexivo"** que fa de su práctica una ocasión de análisis contrastado con la teoría, lo cual le permite tomar decisiones innovadoras para mejorar de manera continuo la calidad de la docencia. esta reflexión e indagación no se realiza en solitario sino en diálogo permanente con el colegas, con el objetivo de avanzar en el éxito de la cultura de la colaboración, algo tan necesario en la universidad. En definitiva, esta estrategia formativa pretende unir innovación y formación como un modo especialmente pertinente de involucrar al profesorado de nuestra universidad en su propio desarrollo profesional y en el de sus pares.

Las razones que justifican su puesta marcha son: la existencia en la UPV de profesorado con experiencia y prestigio que pueden aportar sus competencias a la mejora de las competencias de sus colegas. La necesidad de atender a sus demandas formativas y la relación que mantienen con el ICE que permite su formalización.

Los grupos que se se han constituido y siguen funcionando son: Didácticas específicas, Evaluación de los aprendizajes, Metodologías Activas, Diseño de Planes Formativos, Educación en valores.

## **m. 2. Iniciativas fracasadas dentro del plan en los últimos 5 años.**

m.2.1. ¿Podrían identificarse las acciones formativas (no más de 5) menos exitosas del plan de formación durante estos últimos 5 años?

### **Descripción Iniciativa 1.**

La primera experiencia que no ha sido satisfactoria en cuanto a resultados de participación ha sido la FORMACIÓN A "DEMANDA".

Esta acción se organiza de manera más formalizada el curso 2004-05, coincidiendo con la puesta en marcha del Plan de Formación para la Convergencia. Este Plan se hace público a través de un libro informativo que se distribuye a todo el profesorado y especialmente a Directores de Centro y Departamento.

Su difusión se realiza dentro de la convocatoria anual de talleres de formación permanente, a pesar de que desde la responsabilidad de la formación se había dicho que se hiciera a parte y hablando con los Directores. Sin embargo la Dirección del momento no lo considero oportuno afirmado que si esto se extendía demasiado podíamos quedar colapsados.

Analizada la acción y su modo de hacerla visible a la Comunidad, creemos que esta puede ser la causa de su fracaso. No es pertinente que en una misma información se mezclen acciones formativas que deben tener un carácter distinto en cuanto a su negociación. Los interlocutores son los Centros y Departamentos lo que implica que hay que hablar con ellos, no solo para conocer sus necesidades reales que, a veces no las ven tan claras, sino para ofrecerles posibilidades y para hacer más visible la Institución encargada de organizar la formación.

Sin embargo, no creemos que sea la única causa ya que este curso y junto al PACE los Centros también podían demandar formación, siendo, hasta el momento, escasa la demanda. Insistimos hay que generar la "necesidad" y probablemente hay que tener paciencia para que esta necesidad sea percibida con nitidez por estos colectivos.

Por otra parte, las fórmulas de organización de la formación también deben adaptarse. Nuestra experiencia muestra que las sesiones formativas deben ser cortas, ajustadas a sus necesidades horarias, conjugar la modalidad taller con la asesoría y generar materiales de fácil lectura que ayuden a los profesores que se involucran en procesos de innovación.

Todo esto reclama que los formadores sean internos en su mayor parte, lo que significa preparación de dichos formadores para ejercer esa función con criterios de calidad. En el equipo de formadores sería muy deseable que no solamente hubiesen especialistas en Pedagogía Universitaria sino también profesores de la propia universidad.

## Descripción Iniciativa 2.

La segunda experiencia que presentamos son los ITINERARIOS DE FORMACIÓN.

Coincidiendo también con el Plan de Formación para la Convergencia y con la misma Dirección, se plantea un intento de itinerario formativo para preparar al profesorado a los retos de la Convergencia. Este itinerario pretendía ser una iniciación a los grandes temas derivados del proceso de Convergencia.

Sin embargo, y a pesar de que los contenidos estaban bien seleccionados (cambio de modelo, metodologías activas, papel de las TICS y nuevos enfoques en evaluación), su duración era corta: cuatro horas para cada temática y no se constituyó un equipo compacto que hubiese diseñado el itinerario con coherencia.

La demanda fue alta, lo que significa el interés del profesorado por estos temas, pero el equipo de formadores no quedó satisfecho.

La consecuencia que se sacó es que la idea de un itinerario para el tema de Convergencia es pertinente pero que hay que articularlo de otro modo.

La propuesta que en estos momentos se está planteando es ofertar este itinerario a los Centros con una mayor duración, con un sistema semipresencial, apoyado con materiales y con trabajos concretos a realizar por los profesores participantes, fundamentalmente vinculados a los proyectos de adaptación en los que están participando.

## Descripción Iniciativa 3.

La tercera iniciativa, ha sido la REVISTA DE INNOVACIÓN CREADORA.

En el curso 2000-01 se plantea desde el Vicerrectorado correspondiente y en el marco del Proyecto Europa la refundación de la Revista Innovación Creadora. Esta Revista había sido una de las acciones del ICE de los primeros años, vinculada al pensamiento creativo y a la educación para la creatividad. Como el Instituto no había perdido los derechos de la misma, se pensó que podía ser una iniciativa que ayudará a dar visibilidad a cuestiones relacionadas con docencia a innovación y que podía servir de canal para facilitar la publicación de iniciativas innovadoras.

Los objetivos de la Revista eran los siguientes:

- Presentar resultados de experiencias de innovación en el ámbito de la Educación Universitaria y provocar ideas que puedan aplicarse a la realidad educativa.
- Focalizar las aportaciones en el efecto de las innovaciones sobre el aprendizaje de los estudiantes
- Facilitar a los profesores de la UPV y de otras universidades el conocimiento sobre investigaciones y estudios en el ámbito de la Pedagogía Universitaria
- Difundir las novedades bibliográficas sobre Pedagogía Universitaria

Se pensó en un formato semestral y en un tipo de publicación con vocación de ser de calidad, incluyendo en el Comité científico personalidades de reconocido prestigio nacionales e internacionales en el ámbito de la Educación Universitaria.

Se llegó a realizar el planteamiento del primer número y a constituir el Comité de Redacción. Sin embargo, los cambios en la política universitaria dieron al traste con la iniciativa, quedándose en una buena idea bastante frustrante para el equipo técnico que había trabajado en ella. Creemos que la iniciativa sigue siendo válida pero que su realización desborda las posibilidades del ICE y que requiere del apoyo del Equipo de Gobierno.

**A partir de las experiencias mencionadas, sintetizar los aspectos positivos y debilidades, así como las propuestas de mejora más destacables.**

#### Aspectos positivos de las experiencias realizadas

- Carácter institucional
- Modelo de formación pertinente al contexto educativo en general y el universitario en particular (Profesional reflexivo, investigación-acción, cultura de cooperación, paradigma práctica.teoría-práctica).
- Estables y duraderos (cambio de cultura).
- Reconocidos
- Recursos económicos y humanos para su desarrollo.

#### Debilidades de las experiencias realizadas

- Falta de sistema de evaluación del las acciones( innovación ).
- Impacto menor al que cabría esperar en la cultura de la innovación y mejora.
- Experiencias innovadoras aisladas.
- Falta de implicación Centros y Departamentos( FIPPU tutores).
- Deficiencia en su diseño e implementación ( demanda, itinerarios).
- Deficiente sistema de comunicación entre el ICE y la Comunidad universitaria.
- Experiencias en exceso vinculadas a proyectos personalistas.

Tanto en las buenas prácticas como en las lecciones aprendidas son dos las lógicas que aparecen. La primera está en el territorio de las decisiones de política educativa vinculadas con la docencia universitaria, la segunda es de carácter técnico e implica una revisión de las acciones y proponer mejoras que solucionen los desajustes.

#### Propuestas de mejoras para las experiencias realizadas

- Mantener lo que funciona correctamente (Modelo formativo, determinadas estrategias).
- Institucionalizar más la innovación, buscando la consecución de verdaderos equipos docentes disciplinares y multidisciplinares (Comunidades de aprendizaje).
- Diseñar acciones pertinentes con la participación de los colectivos implicados tanto a nivel individual como institucional.
- Dar autonomía a la unidad gestora del Plan, estableciendo criterios de calidad del mismo para luego exigirle rendimiento de cuentas.
- Poner a disposición de la unidad gestora los recursos económicos, técnicos y humanos suficientes para poder llevar a cabo las diferentes acciones.

## N. Valoración de la Satisfacción de los Implicados

### n.1. Los responsables del Plan aplican instrumentos para medir la satisfacción con el mismo.

n.1.1. ¿Se utilizan instrumentos para medir la satisfacción de los diferentes colectivos implicados en el Plan de Formación?

SI	NO	EI
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Los dos programas de formación inicial (PAU y FIPPU) son evaluados durante el proceso y al final del Programa (en el apéndice se adjuntan los instrumentos de evaluación).

Los talleres de formación permanente son evaluados de manera habitual (EV.29).

Los Proyectos de innovación son evaluados a partir de las memorias anuales que los responsables de Proyectos presentan, en las que además de especificar los resultados obtenidos en el Proyecto, plantean sugerencias de mejora del Programa (EV.34)

### n.2. Valoración de la satisfacción del Equipo de Gobierno de la Universidad (en función de los resultados de los cuestionarios del apartado).

n.2.1 ¿Qué aspectos del Plan de Formación valora positivamente el Equipo de Gobierno de la Universidad?

1. **Planteamientos y estructura del plan:** lo consideran adecuado tanto en relación a los objetivos como a las temáticas que se abordan. Consideran muy acertado el plan de formación para el profesorado novel y las acciones relacionadas con la innovación, que responde a las necesidades reales de Centros y Departamentos y que ha supuesto una mejora en la docencia: en la mejora general de la evaluación docente (evidencia datos impacto), en la coordinación de los profesores, en los resultados académicos de los alumnos. Asimismo, creen que la UPV está satisfecha con el actual Plan de Innovación.
2. **Desarrollo del Plan:** en general el Plan responde a las expectativas del equipo de gobierno, valoran positivamente las diferentes modalidades que se están empleando y consideran que está sirviendo de recurso relevante para la mejora de la docencia.
3. **Coherencia con los objetivos estratégicos de la Universidad:** el Plan entronca adecuadamente con el plan estratégico de la Universidad y con el proceso diseñado para la convergencia hacia el Espacio Europeo de Educación Superior.
4. **Costes del Plan:** Consideran que los recursos se emplean adecuadamente y que hay una relación bastante equilibrada entre la inversión y los beneficios que se obtienen.
5. **Valoración del reconocimiento de la formación:** su visión es positiva en relación con la credibilidad del plan para ser acreditado oficialmente.
6. **Implicación de la institución:** consideran que está comprometido con el actual Plan de Formación, siendo un factor relevante para la mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje en la Universidad, reconociéndolo adecuadamente.
7. **Satisfacción global:** se considera bastante satisfecho con el Plan de Formación, así como también el resto de la Universidad.

n.2.2 ¿Cuáles son los aspectos menos valorados por el Equipo de Gobierno de la Universidad?

1. **Planteamientos y estructura del plan:** consideran que las propuestas formativas ofrecidas al profesorado experimentado son menos adecuadas, no ofreciendo un asesoramiento más personalizado que ayude al profesorado a identificar y resolver problemas relacionados con su docencia. En relación con el Plan de innovación consideran que hay un conjunto de elementos que no han evolucionado como el cambio real de metodologías y sistemas de evaluación, la visibilidad de las acciones de innovación, el apoyo más generalizado a las iniciativas de innovación y algunas cuestiones relacionadas con la difusión de las convocatorias y los plazos para su resolución. Y por último, consideran que la UPV no reconoce y valora suficientemente el esfuerzo de los Centros que llevan a cabo innovaciones.
2. **Desarrollo del Plan:** no perciben el Plan como un proceso integrado, versátil y flexible.
3. **Coherencia con los objetivos estratégicos de la Universidad:** creen que el actual Plan de Formación no ha generado todavía una cultura de cambio y de mejora de la Universidad.
4. **Costes del Plan:** a pesar de tener un presupuesto amplio para la formación cree que todavía sería necesario invertir más recursos en función de los objetivos que se propone el plan y de las posibilidades presupuestarias de nuestra Universidad
5. **Implicación de la institución:** consideran que el Plan de Formación no ha conseguido estimular suficientemente la participación, colaboración e implicación de los colectivos a los que va dirigido.

n.2.3 ¿Cuáles son las principales modificaciones y propuestas de mejora que sugiere el Equipo de Gobierno de la Universidad?

- La formación debe ser una actividad obligatoria para todo el profesorado universitario.
- El Plan de Formación debería disponer de itinerarios formativos flexibles que recibieran una acreditación oficial.
- Respecto al Plan de Innovación sugieren establecer claramente etapas con objetivos concretos para su desarrollo, así como realizar una evaluación de los resultados asignando los recursos en función de dicha evaluación.
- Para el resto de acciones formativas sugieren el desarrollo de casos prácticos aplicados a grupos de profesores de una materia y realización de sesiones con el conjunto de esos profesores.

**n.3. Valoración de la satisfacción de los responsables académicos de centros y departamentos del plan de formación.**

n.3.1. ¿Qué aspectos del Plan de Formación valoran positivamente los responsables académicos de centros y departamentos?

Los comentarios realizados en este apartado se basan en las medias ponderadas del cuestionario, comentando las cuestiones que han obtenido puntuaciones por encima del 6.

1. **Planteamientos y estructura del plan:** consideran relativamente adecuados los objetivos (6.25) y la formación para el profesorado novel (6.39). Respecto a la innovación, consideran que tanto los centros como los Dep. apoyan las iniciativas de innovación (8.05), así como el equipo de Gobierno de la UPV.
2. **Desarrollo y resultados del plan:** en concreto a los Proyectos de Innovación, consideran que ha mejorado la relación con los alumnos (6.50) y en general ha supuesto una mejora de la docencia (6.23).
3. **Implicación de la institución:** consideran que la formación docente del profesorado es un factor relevante para la mejora (7.97), contando el actual plan con el suficiente reconocimiento por parte de dichos colectivos (6.82).

n.3.2 ¿Cuáles son los aspectos menos valorados por los responsables académicos de centros y departamentos?

Los comentarios realizados en este apartado se basan en las medias ponderadas del cuestionario, comentando las cuestiones que han obtenido puntuaciones por debajo del cinco.

1. **Planteamientos y estructura del plan:** en general, las temáticas abordadas no responden a las necesidades de Centros y Dep. (4.92) y las modalidades ofertadas al profesorado experimentado no son adecuadas (4.92). Respecto a la innovación, consideran que no se ha producido un cambio real en la metodología y en la evaluación (4.84).
2. **Desarrollo del Plan:** en general no lo perciben como un proceso integrado, flexible y versátil (3.91).
3. **Coherencia con los objetivos estratégicos de la Universidad:** el Plan no entronca adecuadamente con el plan estratégico del Centro o Dpt.(3.47).
4. **Costes del Plan:** la utilización del presupuesto disponible para el plan creen que es inadecuada (4.61).
5. **Implicación de la institución:** el plan actual no ha conseguido estimular la participación de los colectivos a los que va dirigido (4.54).
6. **Satisfacción global:** alrededor del 50% de responsables se consideran satisfechos con el plan general.

n.3.3 ¿Cuáles son las principales modificaciones y propuestas de mejora que sugieren los responsables académicos de centros y departamentos?

(A) PLAN DE INNOVACIÓN:

- Establecer vías para el reconocimiento del profesorado que participa en proyectos de innovación.
- Proporcionar una mayor difusión de las distintas acciones de formación.
- Dotar el Plan de Innovación con más recursos.
- Facilitar la coordinación entre Centros y Departamentos para promocionar las iniciativas de innovación.
- Disponer de una política universitaria que se implique en la preparación docente.
- Difundir los resultados de evaluación de las iniciativas de innovación.

(B) OTRAS ACCIONES FORMATIVAS:

- Estructurar los cursos en paquetes formativos
- Planificar acciones formativas atendiendo a las necesidades de los Centros y Departamentos.
- Implantar una formación sistemática y obligatoria para todo el profesorado.
- Mayor coordinación e implicación de los centros y departamentos en el diseño y gestión del Plan.
- Mejorar la integración de los nuevos profesores.
- Incluir una partida específica en el presupuesto general de la Universidad para la formación pedagógica del profesorado.

**n.4. Valoración de la satisfacción de los formadores.**

n.4.1. ¿Qué aspectos del Plan de Formación valoran positivamente los formadores?

Los comentarios realizados en este apartado se basan en las medias ponderadas del cuestionario, comentando las cuestiones que han obtenido puntuaciones por debajo del cinco.

- 1. Planteamientos global del plan:** consideran que es muy adecuada y se ajusta a los planteamientos actuales del profesorado universitario (8.36)
- 2. Estructura y organización:** positivamente valorada (7.79)
- 3. Desarrollo del Plan:** positivamente valorada (8.13)
- 4. Valoración de la actividad desarrollada por el formador:** respecto a los recursos han sido suficientes (9.20), la organización en general (8.89), los objetivos (8.01), metodología (8.11) y evaluación (8.27) consideran que han sido los oportunos y pertinentes. Finalmente, sus expectativas han quedado cubiertas (8.04).
- 5. Valoración de los participantes en su actividad:** la valoración es muy positiva, destacando el clima de trabajo (8.89), la implicación de la institución organizadora, así como la motivación del profesorado a implicarse en dicha acción (8.04).
- 6. Valoración del trato recibido:** están muy satisfechos tanto por parte de la organización (9.20) como de los aspectos económicos relacionados con su actividad (8.39).
- 7. Satisfacción de la participación en el plan:** se sienten especialmente satisfechos de su participación (9.19), considerando que su aportación es útil para la mejora del desempeño docente del profesorado que ha participado (8.69). Así muestran su deseo de permanecer en el plan con condiciones similares (9.22).
- 8. Visión comparativa del plan con otros:** Alrededor del 80% consideran que el Plan de Formación de la UPV es mejor que el de otras Universidades, estando en una línea parecida o mejor a las realizadas por otras Universidades que están más avanzadas. Respecto a las condiciones en las que ha realizado esa misma actividad en otras universidades consideran que han sido semejantes.

n.4.2 ¿Cuáles son los aspectos menos valorados por los formadores?

Los espacios o lugares físicos (7.77).  
Alguna persona de apoyo para realizar la actividad (7.39).

n.4.3 ¿Cuáles son las principales modificaciones y propuestas de mejora que sugieren los formadores?

(A) PLAN DE FORMACIÓN

- Itinerarios formativos que orienten al profesor
- Nuevas temáticas y planteamientos metodológicos en las actividades ofertadas
- Continuidad a la formación
- Mayor difusión de la importancia de la formación
- Analizar detenidamente las expectativas y necesidades del profesorado
- El plan de formación de la UPV me parece correcto
- No conozco lo suficiente el plan de formación que desarrolla la UPV
- Vinculación con la práctica: aplicabilidad del conocimiento
- Mejora en la organización de las acciones formativas
- Formación para grupos homogéneos
- Conceder más valor a la formación en la carrera docente universitaria: reconocimiento

Las conclusiones generales más destacadas apuntan hacia la creación de itinerarios formativos que tengan en cuenta tanto los conocimientos previos del profesorado en formación, como la aplicabilidad de lo que se trabaja en su quehacer diario. En esta misma línea se sugiere un seguimiento de las acciones formativas para comprobar la puesta en práctica de lo aprendido.

Por otra parte, el personal formador plantea la reorientación de la formación de cara a la adquisición de nuevas competencias docentes, relacionadas fundamentalmente con la adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior. En este sentido, se propone, por una parte, la incorporación de temas, relacionados básicamente con el cambio metodológico, y por otra parte modificaciones organizativas (sistemas de enseñanza semipresencial, formación para grupos homogéneos...).

Otro tipo de observaciones hace referencia a la necesidad de tener en cuenta la importancia de la difusión, revisar el sistema de inscripción... y, sobre todo, potenciar la formación como parte del Plan Estratégico que la Universidad desarrolla.

(B) RESPECTO A SU ACTIVIDAD

- Ampliar la duración de los cursos
- Realizar seguimiento de la formación
- Desarrollar itinerarios formativos que orienten al profesorado
- Mejorar la organización de las acciones formativas
- Adecuar la infraestructura a cada tipo de taller
- Conseguir una regular asistencia a los cursos
- Actualizar y adaptar las actividades propuestas al EEES

Los profesores formadores indican que los cursos deberían durar más horas y, además, tener una fase de seguimiento, tras el tiempo dedicado a la formación intensiva propiamente dicha, que permita comprobar si los asistentes han puesto en práctica los conocimientos y evaluar su eficacia.

Al igual que ocurría en la pregunta anterior, surge el planteamiento de los itinerarios formativos como indispensable de cara a que el profesorado asistente no vea los cursos como

acciones puntuales, sino dentro de una organización y con un sentido, niveles, etc.

Otro frente de respuestas alude a cuestiones de carácter organizativo: mejorar los procedimientos de evaluación de los talleres, diseñar actividades que se realicen en el lugar de trabajo del profesor (el aula), reducir el número de participantes de los grupos, programar la formación en tiempos en que el profesorado no tenga clase, etc.

En este mismo sentido, también se apunta la necesidad de contar con mejor infraestructura: adecuar los espacios al tipo de talleres y actualizar las herramientas informáticas y demás tecnologías.

Otras observaciones plantean la necesidad de conseguir que los profesores se responsabilicen de su participación, una regularidad y una clara conciencia del esfuerzo.

## **n.5. Valoración de la satisfacción de los destinatarios de la formación.**

### **n.5.1. ¿Cómo valoran los destinatarios el Plan de Formación?**

Los usuarios valoran el plan de formación de manera muy positiva. En los anexos correspondientes a este apartado desglosamos la valoración realizada por cada colectivo, hemos diferenciado entre los profesores noveles (PAU y FIPPU), los profesores innovadores y los profesores usuarios de actividades de formación permanente.

### **n.5.2 ¿Cuáles son los aspectos mejor valorados por los destinatarios de la formación?**

#### **(A) USUARIOS FORMACIÓN PERMANENTE:**

- 1. Con la difusión del Plan:** los usuarios, valoran de manera positiva el sistema de difusión (web, trípticos) e inscripción (.48). Considerando que el ICE como instancia responsable de la formación funciona adecuadamente (7.44) y cuenta con recursos suficientes para realizar las actividades de formación (7.61).
- 2. Estructura y organización del Plan:** lo valoran adecuadamente (7.11).
- 3. Actividades de formación y del equipo docente:** la valoración global (media por encima del 8) tanto a nivel de organización, como temáticas, metodología, clima y recursos ha sido muy valorado por la mayoría de usuarios de esta formación. Del mismo modo, valoran muy bien al profesorado que imparte esta formación.
- 4. Utilidad y aplicabilidad a la mejora de la docencia:** los resultados apuntan a que pueden aplicar los conocimientos a su tarea docente (8.21), les sirve para mejorar su docencia (8.33), desearían participar en otras acciones (9.04) y las consideran relevantes para la calidad de la docencia (8.54).

Como complemento a la información recogida en las actividades realizadas en este primer cuatrimestre, adjuntamos en anexos todas las encuestas que habitualmente se realizan para valorar estas actividades.

#### **(B) USUARIOS DE PROYECTOS DE INNOVACIÓN:**

- 1. Con la difusión del Plan:** los usuarios, valoran de manera positiva el sistema de difusión (web, trípticos) (7.32). En general, en cada convocatoria se reflejan claramente los objetivos (6.66), así como el procedimiento de solicitud es claro y bien organizado (6.71).
- 2. Utilidad y aplicabilidad a la mejora de la docencia:** consideran que la innovación ha supuesto una mejora en la motivación del alumnado (7.13) y en la relación con el profesorado (7.13). También hay una mejora en la metodología y sistema de evaluación de sus asignaturas (7.52) y en una mayor elaboración en materiales didácticos (8.35). Finalmente, consideran

que la participación en innovación es relevante para la mejora de su docencia (7.41). Respecto a la formación pedagógica la ven necesaria para conseguir mejores resultados en su implantación (6.25), aunque no percibe la necesidad de realizar un proceso más completo de formación que le permita obtener una acreditación oficial (5.69).

**(C) USUARIOS DE FORMACIÓN INICIAL (PAU Y FIPPU):**

1. **Con la estructura del Plan:** valoran el plan de formación de manera positiva (8.59), percibiéndolo como un recurso relevante de mejora de la docencia que responde a las expectativas creadas (8.72).
2. **Respecto a los programas de formación inicial:** En general, es una valoración muy positiva, especialmente el clima de trabajo (9.42) y el intercambio de experiencias con otros profesores de distintas áreas (9.49).
3. **Utilidad y aplicabilidad a la mejora de la docencia:** consideran que los programas son útiles (8.01) y aplicables a su tarea docente.
4. **Valoración del equipo de profesores:** ha sido muy positiva (8.07).
5. **Valoración de la Innovación:** consideran que inciden en una mejor participación e implicación del alumno en su proceso de enseñanza-aprendizaje (7.20).
6. **Acreditación:** opinan que esta formación debería tener un carácter obligatorio (9.23), acreditado oficialmente y tener mayor peso en acreditaciones y habilitaciones docentes (9.29).
7. **Implicación de la institución:** consideran que la formación constituye un factor relevante en la mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje en la universidad (8.72).

**(D) NO USUARIOS**

1. **Difusión:** conocen el plan (6.55) y además considera que el ICE está bien dotado para cumplir su misión (6.80).
2. **Implicación:** este tipo de actividades son relevantes para la calidad de la docencia (7.50).

n.5.3 ¿Cuáles son los aspectos peor valorados por los destinatarios de la formación?

**(A) USUARIOS DE FORMACIÓN PERMANENTE:**

Aunque las valoraciones en general han sido positivas, queremos destacar como puntos de mejora los siguientes:

1. **Plan de formación:** adecuación del Plan a las necesidades reales de la Universidad y su profesorado (6.91). Valoración de las actividades que realiza el ICE (6.78), así como las temáticas abordadas en los programas (8.29) y finalmente los campos de interés de los profesores usuarios.
2. **Utilidad y aplicabilidad a la mejora de la docencia:** no se consideran dispuestos a actuar como dinamizadores en su Dep. (6.51) y tampoco se sienten capacitados para actuar como formadores en su Centro o especialidad (5.13).

**(B) USUARIOS DE PROYECTOS DE INNOVACIÓN:**

3. **Recursos y reconocimiento:** los usuarios, consideran que la Universidad no ofrece los recursos necesarios para el desarrollo de los proyectos (4.15) y fundamentalmente no ven un reconocimiento institucional del esfuerzo de los profesores innovadores (2.63).
4. **Utilidad y aplicabilidad a la mejora de la docencia:** consideran que hay una falta de difusión de los resultados de innovación, que esos resultados no han repercutido en una mejora de su evaluación docente (5.30). Y que a pesar de haber participado como innovadores no se sienten capacitados para actuar como formadores de su Centro o especialidad (4.97) ni estarían dispuestos a actuar como dinamizadores en su Dep. (5.66)

**(C) USUARIOS DE FORMACIÓN INICIAL (PAU Y FIPPU):**

1. **Desarrollo del Plan:** valoran de manera menos positiva la consideración del plan de formación como un proceso integrado (6.60). También indican que no existe mucha coherencia entre los objetivos estratégicos de la Universidad y el plan de formación (5.61).
2. **Reconocimiento:** ven menos claro que la Universidad reconozca esta formación (5.46) y que el Plan de Formación haya fomentado la colaboración de los colectivos a los que va dirigido (5.86).
3. **Utilidad y aplicabilidad a la mejora de la docencia:** no se consideran dispuestos a actuar como dinamizadores en su Dep. (6.05) y tampoco se sienten capacitados para actuar como formadores (5.00) en su Centro o especialidad.

**(D) NO USUARIOS**

1. **Difusión:** ante un problema en la docencia no acudirían al ICE (3.89) y consideran que el Plan de formación no responde a las necesidades reales de la UPV y del profesorado (4.80).

n.5.4. ¿Cuáles son las principales modificaciones que proponen los destinatarios de la formación?

**(A) USUARIOS FORMACIÓN PERMANENTE**

**(B) USUARIOS DE INNOVACIÓN**

Los profesores innovadores proponen como vías para reforzar el papel de la innovación las siguientes:

- Reconocimiento interno y externo a nivel de promoción.
- Valoración de la docencia equiparada a la de la investigación.
- Compensaciones de tipo: descarga docente. Valorar el tiempo y esfuerzo generando un sistema claro y efectivo de valoración.
- Facilitar más recursos tanto materiales como humanos.
- Difundir los resultados de los proyectos.
- Implicar a Centros y Departamentos para facilitar la coordinación, actuando de manera integrada, evolucionando hacia experiencia de centro en lugar de aisladas.
- Desarrollar la formación a demanda.
- Insistir en la formación del profesorado novel, en el apartado de innovación.

**(C) USUARIOS DE FORMACIÓN INICIAL: PAU y FIPPU**

Los profesores noveles consideran que las dos principales mejoras que podrían llevarse a cabo en los programas de formación inicial serían las siguientes:

- Reconocimiento a nivel de titulación, de universidad y en procesos de acreditación y habilitación.
- Mayor seguimiento del trabajo diario y específico del área de conocimiento de los profesores participantes en el programa.

**(D) NO USUARIOS**

1. **Propuesta de modalidades de formación:** fomentar la complementariedad entre Investigación y Docencia, seminarios por unidades docentes o dep., formación en estrategias que fomenten el aprendizaje activo.
2. **Propuesta de contenidos:** conceptos y principios de didáctica universitaria, de

convergencia europea, metodologías activas, procesos involucrados en el aprendizaje (motivación) y el nuevo perfil del profesorado universitario (competencias docentes), las Tics y su uso educativo y la evaluación de los aprendizajes.

- 3. Estrategias:** formación inicial para profesores noveles, intercambio entre universidades, incorporación TICS y de apoyo a la docencia, compartir buenas prácticas, foros, seminarios entre profesores, formación en centros y departamentos, asesoramiento, fomento de actitud crítica de la docencia y acceso a documentación pedagógica, webs con información y recursos pedagógicos. Apoyo a iniciativas de innovación.

## n.6. Valoración de la satisfacción de los responsables/gestores del Plan de Formación.

### n.6.1. ¿Cómo valoran los responsables/gestores el Plan de Formación?

La valoración es muy positiva en la medida en que las acciones llevadas a cabo hasta el momento han seguido criterios de calidad y apoyándose en determinados referentes de la formación que la evidencia empírica muestra que funcionan.

Sin embargo, los gestores no dejan de ser conscientes de las debilidades de lo realizado hasta el momento y consideran que el haber realizado este ejercicio de autoevaluación crítica puede servir para mejorar lo que se está realizando y plantear nuevas vías de desarrollo.

### n.6.2 ¿Cuáles son los aspectos mejora valorados por los responsables/gestores del Plan de Formación?

- **El planteamiento y estructura del plan:** se considera positivo el enfoque que se le da a la formación, fundamentalmente, la formación para el profesorado novel y las acciones de innovación que ya tienen una larga trayectoria.
- **Desarrollo y resultados del plan:** tiene una estructura estable según lo previsto. La organización, continuidad y los formadores es la adecuada.
- **Nivel de satisfacción:** están bastante satisfechos con la estructura del plan, así como las modalidades y estrategias de evaluación que se realizan.
- **Coherencia con los objetivos estratégicos:** el actual plan de formación entronca con el actual plan estratégico de la Universidad, ha generado un cambio de cultura, y se adecua a lo que la Universidad ha diseñado en el marco de la Convergencia Europea.
- **Costes:** los gestores consideran que el presupuesto es proporcionado con los objetivos, asimismo está bien empleado y debería estar incluido como una partida específica dentro del presupuesto general de la Universidad.
- **Valoración del reconocimiento:** las acciones de formación realizadas tienen la suficiente calidad como para acreditarlas oficialmente y es posible diseñar otros itinerarios formativos flexibles, además de los que ya se tienen, que reciban una acreditación oficial.
- **Implicación de la institución:** consideran que la formación docente del profesorado es un factor prioritario para la mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- **Satisfacción global:** están bastante satisfechos con el actual plan de formación.

n.6.3 ¿Cuáles son los aspectos peor valorados por los responsables/gestores del Plan de Formación?

- **El planteamiento y estructura del plan:** a pesar de que el plan en su conjunto se considera adecuado, si que se plantean el hacer una revisión de acciones y fundamentalmente de la organización general del plan. Del mismo modo, creen que hay que hacer un esfuerzo por adecuar las temáticas abordadas a las necesidades reales del profesorado y no únicamente de la Universidad.
- **Desarrollo y resultados del plan:** el plan no está sirviendo plenamente como recurso relevante de la mejora docente en la Universidad. Los gestores consideran que es un punto muy problemático conseguir que los profesores que están bien formados, hayan participado en innovación y tengan una buena trayectoria en la docencia, se impliquen en la formación de sus colegas.
- **Costes:** la valoración sobre la eficiencia de los recursos no es tan positiva, puesto que se piensa que los esfuerzos invertidos fundamentalmente por los recursos humanos del ICE a esta tarea, en ocasiones, no tiene el reconocimiento y valoración adecuada en la Comunidad Universitaria.
- **Valoración del reconocimiento:** el equipo de gestores no tiene tan claro que la formación para la docencia sea una actividad obligatoria, más bien, cree que debería ser una actividad altamente recomendable y fundamentalmente con el reconocimiento necesario por las autoridades académicas y políticas.
- **Implicación de la institución:** del mismo modo, bs gestores de la formación, afirman que el actual plan de formación, no cuenta con todo el reconocimiento y compromiso pleno de los diversos órganos de la Universidad y que además no se ha conseguido en el grado deseado estimular la participación de todo el colectivo universitario.

n.6.4. ¿Cuáles son las principales modificaciones que proponen los responsables/gestores del Plan de Formación?

- Diseñar un plan general de Formación flexible y amplio en el que se incluyan todas las acciones formativas dirigidas a los diferentes colectivos.
- Presentar este plan para su aprobación en el Consejo de Gobierno, este plan debería incluir además de los objetivos, contenidos, metodología, evaluación del propio plan, los recursos tanto humanos como económicos e infraestructura, también debería incluir el sistema de reconocimiento y acreditación que la UPV establece para apoyar las iniciativas de innovación y formación.
- Consideran necesario que las Agencias reconozcan y acrediten la formación de calidad que se lleve a cabo en las Universidades.
- Para el diseño del plan es imprescindible establecer un diálogo abierto con todos los colectivos implicados, incluyendo necesariamente los centros y departamentos. Asimismo sería interesante plantear un diálogo con los sindicatos u órganos representantes del profesorado. Para que este diálogo tenga credibilidad deben participar tanto el organismo técnico encargado de la formación, en nuestro caso el ICE, como los responsables políticos de la Universidad.
- Este plan debería tener una difusión amplia en toda la comunidad universitaria, estableciendo canales de continua realimentación para no caer en el posible error de alejarse de las necesidades reales de los profesores universitarios.
- Desde un punto de vista técnico, el plan de formación deberá tener como referencia las competencias docentes del profesor universitario y los referentes actuales de modelos de formación, nacionales e internacionales, en el ámbito universitario.

- Uno de los aspectos más importantes a desarrollar en estos momentos, es la gestión del conocimiento, es decir, generar un espacio donde se hagan visibles todos los esfuerzos de mejora en docencia, mejores prácticas, se comparta conocimiento, etc. Creen que esta iniciativa generaría una cultura basada en la docencia tan necesaria en la Universidad en estos momentos.

## n.7. Utilización de los resultados

n.7.1 Se realizan informes de los resultados de los procedimientos para conocer la satisfacción de los implicados.

A	B	C	D	EI
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

En las actividades más formalizadas se realizan encuestas de satisfacción, y respecto a las convocatorias de innovación se demandan informes anuales a los responsables.

## Difusión de los resultados de esos informes

n.7.2 ¿Se tienen en cuenta los informes a la hora de establecer mejoras en el Plan?

A	B	C	D	EI
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

A la hora de diseñar las acciones formativas, uno de los elementos que se consideran son los resultados de las encuestas de valoración.

Del mismo modo, la comisión de los proyectos de innovación analiza los informes y los tiene en cuenta para proceder a su continuidad.

## CRITERIO (N)

### Resultado de la valoración de la satisfacción de los implicados

#### FORTALEZAS CRITERIO N

De forma habitual se evalúan los dos programas de formación inicial (PAU y FIPPU) y los talleres de formación permanente. Igualmente se realizan informes anuales de seguimiento de los proyectos de innovación.

Los planteamientos y estructura del Plan se consideran adecuados por todos los colectivos (el Equipo de Gobierno de la Universidad, los responsables académicos de centros y departamentos, los destinatarios del mismo, los responsables/gestores).

En particular, el Equipo de Gobierno y los responsables académicos destacan el plan de formación para el profesorado novel y las iniciativas para la innovación.

Los diferentes colectivos, incluso los no usuarios, consideran que las distintas actividades incluidas en el Plan de Formación son un factor relevante para la mejora de los procesos de aprendizaje-enseñanza.

Los mecanismos de difusión del Plan de Formación son valorados de manera positiva por los diferentes destinatarios del mismo.

A la hora de diseñar las acciones formativas, se consideran los resultados de las encuestas de valoración de las actividades previas.

#### DEBILIDADES CRITERIO N

El Equipo de Gobierno y los responsables académicos de centros y departamentos coinciden al no considerar el Plan de Formación como un proceso integrado, versátil y flexible.

Ambos colectivos consideran que las propuestas formativas ofrecidas al profesorado experimentado son menos adecuadas.

También coinciden en señalar que el Plan no ha conseguido estimular suficientemente la participación de los colectivos a los que va dirigido y, por tanto, no ha producido todavía un cambio real en las metodologías y sistemas de evaluación empleados.

Los diferentes colectivos (Equipo de Gobierno, responsables académicos, innovadores) creen que sería necesario invertir más recursos para abordar los objetivos del Plan.

Los usuarios de proyectos de innovación consideran que hay una falta de difusión de los resultados y una falta de reconocimiento institucional.

Los usuarios del Plan de Formación no se consideran dispuestos a actuar como dinamizadores o formadores en sus lugares de trabajo.

#### PROPUESTAS DE MEJORA CRITERIO N

El Plan de Formación debería disponer de **itinerarios formativos flexibles** que recibieran una acreditación oficial.

Para los programas de formación sería interesante incorporar **casos prácticos** a realizar en el aula (Equipo de Gobierno y formadores).

Implantar una **formación sistemática y obligatoria** para todo el profesorado. Los gestores la consideran más bien altamente recomendable

Establecer vías para el **reconocimiento** del profesorado que participa en el Plan de Formación (inicial, permanente, proyectos de innovación).

Los formadores plantean la necesidad de adecuar las infraestructuras a cada tipo de taller.

Aumentar los **recursos** (materiales y humanos) destinados al Plan, incluyendo una partida específica en el presupuesto general de la Universidad para la formación docente del profesorado.

Presentar el Plan de Formación para su aprobación en Consejo de Gobierno, incorporando además de los objetivos, contenidos, metodología y evaluación del propio Plan, los recursos e infraestructuras, así como el sistema de reconocimiento y acreditación que la UPV establece para apoyar las iniciativas de innovación y formación.

Apoyar la gestión del conocimiento par aumentar la visibilidad de todos los esfuerzos que se realicen en formación docente del profesorado.

## Ñ. Impacto sobre los destinatarios del plan

### Indicadores y cuestiones asociadas

#### ñ.1 El Plan de Formación ha logrado una participación notable de aquellos colectivos a los que iba dirigido.

ñ.1.1. ¿Cómo se valora la evolución de la participación del profesorado en las diversas modalidades de formación durante los últimos 5 años? (utilizar [Tabla ñ.1.1](#))

La participación en los últimos 5 años es estable en cuanto al total del profesorado, si bien hay diferencias en la participación en las distintas acciones. Los dos últimos años debido al interés de la UPV en el proceso de Convergencia por implicar más a los Centros, se produce un aumento considerable en el número de profesores implicados en los diferentes proyectos de innovación y convergencia.

También hemos de resaltar que el programa FIPPU a pesar de contar con un aumento de la demanda, al tener un criterio de limitación no aumenta el número de participantes.

Por otra parte, destacamos que la participación de los profesores que reflejamos en la tabla ñ1.1. puede contabilizar a un mismo profesor tantas veces como ocasiones haya participado en el mismo año.

**Tabla ñ.1.1. Número de participantes en las diferentes modalidades de formación durante los últimos 5 años**

MODALIDAD	00-01	01-02	02-03	03-04	04-05	Total
Conferencias	559	234	777		30	1600
Talleres	773	1097	1100	1289	1343	5602
Seminarios	132	114				246
Jornadas					54	54
Proyectos de Innovación	667	478	244	863	998	3250
Itinerario Formativo			19	47		66
Grupos de trabajo						
Equipos de innovación		50	40	55	60	205
Otras: PAU		40	50	35	59	184
FIPPU	30	30	30	30	30	150
<b>TOTAL</b>	<b>2161</b>	<b>2043</b>	<b>2260</b>	<b>2319</b>	<b>2574</b>	<b>11357</b>

ñ.1.2. Se han cubierto las plazas ofertadas en las acciones formativas programadas.

A  B  C  D  E

En la mayoría de ocasiones si que se han cubierto, incluso se han generado listas de espera de actividades, debido a la alta demanda.

En los proyectos de innovación, dado que tienen que estar sometidos a un proceso de selección-valoración, no todos los proyectos presentados resultan finalmente aprobados.

ñ.1.3. ¿Cuál es el porcentaje medio de asistencia y de permanencia en una acción formativa presencial? (utilizar [Tabla ñ.1.2.](#))

**Tabla ñ.1.3. Porcentaje medio de profesores que estando inscritos finalmente no asisten a las acciones formativas (inasistencia %) y grado medio de permanencia de los asistentes a lo largo de las sesiones**

	<b>INASISTENCIA (%)</b>	<b>PERMANENCIA (%)</b>	<b>Total de solicitudes</b>
<b>2000/2001</b>	<b>17.84</b>	<b>82.16</b>	<b>796</b>
<b>2001/2002</b>	<b>15.59</b>	<b>84.41</b>	<b>917</b>
<b>2002/2003</b>	<b>23.60</b>	<b>76.40</b>	<b>966</b>
<b>2003/2004</b>	<b>32.04</b>	<b>67.96</b>	<b>977</b>
<b>2004/2005</b>	<b>20.49</b>	<b>79.51</b>	<b>937</b>

En las acciones formativas presenciales el porcentaje medio de asistencia y permanencia se sitúa alrededor del 70%.

ñ.1.4 ¿Podría establecerse alguna diferencia en cuanto al nivel de inasistencia y de permanencia en las acciones formativas en función del tipo de acción (cursos, seminarios, talleres, grupos de trabajo, etc.)?

No se aprecia diferencias significativas de la permanencia en función del tipo de acción, excepto en aquellas acciones de carácter muy puntual como conferencias que el nivel de inasistencia ha sido muy bajo.

**ñ.2. El profesorado que ha participado en las acciones formativas ha introducido cambios relevantes en algún componente de su docencia: planificación, guías docentes, metodología, evaluación, trabajo en equipo.**

ñ.2.1. Se hace algún tipo de seguimiento o exploración posterior al desarrollo de las acciones formativas para identificar si los cambios producidos en los participantes se han proyectado sobre su acción docente.

A       B       C       D       E1

ñ.2.2 ¿Cuál ha sido el resultado de ese seguimiento?

El seguimiento se ha realizado exclusivamente en los dos programas de formación inicial y en los proyectos de innovación se les pide explícitamente determinados productos y resultados en términos de materiales, reflexiones, etc.

ñ.2.3. ¿En qué porcentaje derivan las actividades del Plan de Formación en productos, tareas o actividades elaboradas por los alumnos que permitan comprobar la adquisición de los objetivos formativos establecidos?

En las acciones correspondientes al PAU, FIPPU e Innovación el 100%. En los PIE es cierto que en los últimos años ha habido una relajación que llevó a una menor exigencia en cuanto a los resultados que a partir de la incorporación de este nuevo equipo de gobierno se ha planteado como un objetivo de cara al futuro.

**ñ.3. El profesorado que ha participado en actividades formativas incrementa su interés por la docencia y esto se concreta en una mayor presencia en proyectos de innovación docente, el rediseño de asignaturas, la creación de seminarios permanentes, grupos de trabajo...**

ñ.3.1. ¿Se ha incrementado la participación global del profesorado de la Universidad en proyectos de innovación o mejora de la calidad docente?

SI  NO  EI

ñ.3.1.1 ¿Qué porcentaje de ese profesorado se corresponde con participantes en actividades formativas?

Dado el planteamiento que mantiene este Comité con el plan de formación en el que se incluye no solo las acciones más formalizadas como talleres, cursos, etc, sino también los proyectos de innovación, no resulta posible contestar a las dos preguntas anteriores.

Aún así, se puede afirmar que los profesores noveles que han participado en los programas de formación inicial mantienen su vínculo con las acciones formativas que se organizan de todo tipo.

En relación con el profesorado más experimentado pueden participar en acciones diversas, distribuyéndose de manera aleatoria, probablemente, en función de los diferentes perfiles.

ñ.3.2. Se ha incrementado la participación global del profesorado de la Universidad en la publicación de artículos, comunicaciones en congresos, etc. sobre temáticas relacionadas con la docencia.

A  B  C  D  EI

ñ.3.2.1 ¿Qué porcentaje de ese profesorado se corresponde con participantes en actividades formativas?

No se tiene contabilizado, pero si que se sabe que algunos de los participantes en el FIPPU y proyectos de innovación realizan aportaciones en Congresos, Jornadas, etc, tanto internas como externas a la UPV.

ñ.3.3. ¿Se ha detectado un aumento en la creación de materiales didácticos (guías, dossiers, cuadernos de prácticas, etc.) por parte del profesorado?

A  B  C  D  EI

ñ.3.3.1. ¿Qué porcentaje de ese profesorado se corresponde con participantes en actividades formativas?

No se tiene cuantificado. Si que desprende desde los proyectos de innovación líneas específicas de elaboración de material didáctica.

## CRITERIO (Ñ) IMPACTO SOBRE LOS DESTINATARIOS DEL PLAN

### FORTALEZAS CRITERIO Ñ

- El Plan de Formación ha logrado en general una participación notable de los colectivos a los que va dirigido.
- En la mayoría de acciones formativas se realiza un seguimiento para verificar los cambios producidos y se exigen unos productos o resultados de dicha acción.

### DEBILIDADES CRITERIO Ñ

- No se tiene cuantificado el impacto en cuánto a resultados relacionados con la visibilidad de las acciones, pero a nivel cualitativo este Comité considera que de los proyectos de innovación fundamentalmente se ha derivado un incremento de la participación de esta Universidad en los diferentes eventos organizados en relación con la docencia universitaria.

### PROPUESTAS DE MEJORA CRITERIO Ñ

- Mantener el nivel de exigencia en cuanto a resultados de todas las acciones formativas, fundamentalmente en proyectos de innovación.
- En relación con los talleres de formación permanente diseñar otras fórmulas metodológicas en las que se les exija a los profesores algún producto o aplicación práctica a su realidad docente de lo trabajado en el taller.
- Generar una base de datos global centralizada que contemple todas las acciones formativas del plan de formación, con el fin de disponer siempre de aquellos indicadores de calidad de los resultados e índices de participación que faciliten la generación de un INDICADOR DE PRODUCTIVIDAD DOCENTE ANUAL Y PERSONALIZADA.

## O. Impacto sobre la institución universitaria

### Indicadores y cuestiones asociadas

#### **o.1. La Universidad ha promovido cambios estructurales o funcionales para favorecer el desarrollo y la calidad del plan de formación.**

o.1.1. La Universidad ha creado alguna unidad específica de formación o ha potenciado alguna preexistente para comprometerla de forma exclusiva o prioritaria con la formación del profesorado.

A	B	C	D	EI
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

El Instituto de Ciencias de la Educación dedica prácticamente todo su trabajo al diseño, apoyo, seguimiento y evaluación de todas las acciones relacionadas con la formación en sentido amplio del profesorado universitario.

También trabaja con los estudiantes desarrollando diferentes programas que ya se han relatado al inicio de este autoinforme.

#### **o.2. La Universidad ha generado nuevos recursos materiales y técnicos para el desarrollo del plan de formación.**

o.2.1. La Universidad ha asignado o ha incrementado nuevas partidas presupuestarias a la formación docente.

A	B	C	D	EI
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

En los últimos 5 años, ha incrementado únicamente el porcentaje correspondiente al incremento vegetativo. Sin embargo, no se han problemas cuando han surgido nuevas necesidades o programas.

#### **o.3. El Plan de Formación está vinculado a acciones relacionadas con la innovación.**

o.3.1. El Plan de Formación del profesorado está vinculado a subprogramas de innovación puestos en marcha por la institución o sus centros (por ejemplo: virtualización de la docencia, acomodación al EEES, incorporación de nuevas metodologías, afrontamientos de bolsas de fracaso, internacionalización de la enseñanza, etc.).

A	B	C	D	EI
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

El plan de formación del profesorado desde el año 1989 está vinculado a los PID y en el momento actual con el PACE, el plan de formación es una de sus acciones.

#### **o.4. El Plan de Formación ha generado estrategias para hacer visibles sus acciones y de presentación de experiencias por parte del profesorado participante.**

o.4.1. El Plan de Formación incluye jornadas o actos públicos donde se presentan experiencias del profesorado participante en él.

A  B  C  D  EI

Directamente no se incluye, aunque si que se han realizado algunos actos públicos y han sido de carácter puntual.

En los inicios del PIE si se incluía la publicación anual de los proyectos de innovación. Esta iniciativa se ha perdido con el tiempo, debido a diferentes circunstancias.

**o.5. La institución en su conjunto o las Facultades y Escuelas han introducido cambios en la planificación y organización de los cursos.**

o.5.1. Las Facultades y Escuelas con más participación en programas de formación presentan mayor demanda de apoyo o intervenciones especiales (cursos, material de apoyo, visitas de expertos, etc.) para mejorar la docencia.

A  B  C  D  EI

No está contabilizado. Sin embargo, la experiencia acumulada muestra que los Centros y Departamentos más implicados son más activos, aunque no siempre se canalice a través del ICE dicha actividad.

o.5.2. Las Facultades y Escuelas con mayor participación en programas de formación se muestran más dispuestas a iniciar proyectos piloto en el proceso de convergencia

A  B  C  D  EI

Aunque no se tiene cuantificado, este comité considera que hay una relación entre haber participado en proyectos de innovación y la disposición y motivación por iniciar los proyectos piloto en procesos de convergencia.

**o.6. La institución en su conjunto o las Facultades y Escuelas han puesto a disposición nuevos recursos para la mejora de la docencia.**

o.6.1. Las Facultades y Escuelas con más participación en programas de formación han generado nuevas modalidades de enseñanza-aprendizaje (nuevos cursos, nuevos sistemas de apoyo a los estudiantes, nuevas metodologías didácticas, nuevos materiales, nuevos sistemas de evaluación, nuevas fórmulas de trabajo en equipo de profesores, etc.).

A  B  C  D  EI

En general las innovaciones han sido de equipos de profesores aisladas, el impacto en la renovación metodológica y en evaluación no es generalizable, siendo el impacto bajo. Si bien, volvemos a decir que no tenemos contabilizado este impacto.

o.6.2. Las Facultades y Escuelas con más tradición y presencia en programas de formación han reforzado sus sistemas TIC para posibilitar un nuevo estilo de docencia y de tutorización de los alumnos.

A	B	C	D	EI
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

En general las innovaciones han sido de equipos de profesores aisladas, el impacto en los sistemas TIC no es generalizable.. Si bien, volvemos a reiterar que no tenemos contabilizado este impacto.

o.6.3. Las Facultades y Escuelas con más tradición y presencia en programas de formación han mejorado su sitio web para incluir un espacio específico relacionado con la docencia y con recursos que sirvan al profesorado para mejorarla.

A	B	C	D	EI
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

En general las innovaciones han sido de equipos de profesores aisladas, el impacto en su mejora en web no es generalizable, siendo el impacto bajo. Si bien, volvemos a decir que no tenemos contabilizado este impacto.

o.6.4. Las Facultades y Escuelas con más participación en programas de formación han creado y/o revitalizado las instancias institucionales responsables de vigilar la calidad de la docencia (Comisión de Docencia, Jefatura de Estudios, etc.).

A	B	C	D	EI
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

En muchos de los Centros que participan en acciones formativas se han creado instancias específicas relacionadas con la calidad de la docencia, bien en términos de Comisión, o en determinadas jefaturas relacionadas con el tema.

## IDENTIFICACIÓN DE FORTALEZAS, DEBILIDADES Y PROPUESTAS DE MEJORA

### CRITERIO O) IMPACTO SOBRE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA

#### FORTALEZAS CRITERIO O

- La Universidad cuenta con una unidad específica dedicada casi en su totalidad a la formación y ha ido potenciándola a lo largo de los años.
- Los recursos materiales dedicados a la formación fue notable en el año 1989 cuando se inicia el PIE y a partir de ese momento ha habido un incremento vegetativo.
- El plan de formación ha estado históricamente vinculado a los programas institucionales y en estos momentos también lo está al programa de adaptación a la convergencia europea.
- Los centros más participativos en acciones de formación han generado a lo largo del tiempo instancia institucionales responsables de velar por la calidad de la docencia.

#### DEBILIDADES CRITERIO O

- El plan de formación no ha generado de modo sistemático estrategias para hacer visibles sus acciones y de este modo ir generando un aprendizaje compartido entre los profesores participantes.
- No contamos con indicadores claros del impacto en centros en relación con los programas de formación en sus diferentes modalidades.

#### PROPUESTAS DE MEJORA CRITERIO O

- Establecer de modo sistemático acciones de visibilidad de los resultados de todas las experiencias del profesorado, bien en forma de jornadas, foros, intercambio, etc.
- Establecer un sistema claro de indicadores de impacto de las acciones formativas realizadas por los profesores.

## P. Impacto sobre los estudiantes

### Indicadores y cuestiones asociadas

#### **p.1 Los estudiantes conocen suficientemente el Plan de Formación del profesorado.**

p.1.1. Los estudiantes conocen el Plan de Formación del profesorado.

A	B	C	D	EI
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

No tenemos realizado un estudio sistemático de lo que los estudiantes conocen sobre el plan de formación, sin embargo, en algún momento de los proyectos de innovación realizados en la Universidad si que se ha llevado algún estudio sobre el conocimiento que los alumnos tenían respecto a la innovación. **(EV.35)**

#### **p.2. Los estudiantes colaboran en los cambios en la enseñanza que promueve la formación que reciben sus profesores.**

p.2.1. ¿Qué tipo de reacciones reciben de sus estudiantes los profesores participantes en programas de formación cuando ponen en marcha las iniciativas novedosas que van aprendiendo? De existir protestas, ¿a qué causas se debe?

En general los profesores consideran que son bien aceptadas por los estudiantes, si bien, estos perciben en la innovación una mayor dedicación y trabajo. No se percibe por parte del profesorado protestas de los estudiantes de cara a la innovación, aunque si que hay que considerar que la mayoría de los alumnos perciben una sobrecarga de trabajo que a veces no está compensado.

p.2.2. ¿Cómo han evolucionado las evaluaciones institucionales de la actividad docente (encuestas, informes de departamento, informes de centros) en estas clases donde se han introducido cambios en la docencia?

#### Curso 2000/2001

PID	Profesores	Media	Desviación típica	Error típico de la media
NO	890	6.593	1.282	.043
SI	1241	<b>6.780</b>	1.186	.034

#### Curso 2001/2002

PID	Profesores	Media	Desviación típica	Error típico media
NO	1001	6.611	1.266	.040
SI	1278	<b>6.787</b>	1.167	.033

### Curso 2002/2003

PID	Profesores	Media	Desviación típica	Error típico de la media
NO	1062	6.650	1.236	.038
SI	1271	<b>6.850</b>	1.170	.033

### Curso 2003/2004

PID	Profesores	Media	Desviación típica	Error típico de la media
NO	1142	6.702	1.311	.038
SI	1262	<b>6.839</b>	1.204	.033

### Curs 2004/2005

PID	Profesores	Media	Desviación típica	Error típico de la media
NO	1273	6.800	1.228	.034
SI	1238	<b>6.910</b>	1.183	.033

- La diferencia de medias entre los colectivos de profesores, participantes y no participantes en proyectos de innovación, es significativa en todos los casos, siendo más alta en el caso de los profesores innovadores.
- Sin embargo, resaltamos que no podemos afirmar que haya una relación causa-efecto entre participación en la innovación y mejora en las encuestas de los estudiantes. Al contrario, creemos que es una relación sistémica y los profesores más preocupados por la docencia son los que deciden iniciar procesos de innovación.

### **p.3. Los cambios introducidos por los profesores en su sistema de docencia mejoran los resultados que alcanzan los alumnos en sus materias.**

p.3.1. ¿Han mejorado los resultados académicos de los estudiantes cuyos profesores están participando en acciones de formación?

No tenemos indicadores de resultados académicos de los profesores que han participado en las diferentes acciones de formación.

### **p.4. A raíz de la formación recibida, la relación entre profesores y alumnos ha mejorado.**

p.4.1 Se aprecia una mejoría de la actuación docente de los profesores que participan en el Plan de Formación por parte de los estudiantes (encuestas, informes de asociaciones...).

Únicamente, hemos realizado un estudio con los profesores del programa de formación inicial, debido a las características e implicación de los profesores en ese programa. La muestra ha sido de 10 profesores por edición, teniendo en cuenta el sexo, 5 profesores y 5 profesoras, y que pertenecieran a departamentos distintos. Se ha visto su histórico, resaltando el año que hicieron el programa.

Los datos revelan que hay una mejoría generalizada en el resultado de las encuestas institucionales, en algunos casos más pronunciada en el año de realización del FIPPU o posterior, y en otros, se mantiene a lo largo del tiempo.

Por otra parte, en general, estos profesores en su mayoría ya partían de unos buenos resultados en estas encuestas, aunque también hay algún caso que se partía de notas muy bajas (3 casos) que se produce una mejoría muy notable. **(EV.36)**

suje os	FIPP U	Media 96	Media 97	Media 98	Media 99	Media 00	Media 01	Media 02	Media 03	Media 04	Media 05
1	2		8,35	8,56	8,25	8,53	8,87	8,81	9,00	8,53	8,66
2	3		8,17	8,65	8,32	7,59	7,75	7,85	7,76	7,55	9,02
3	5					6,59	7,47	8,09	8,19	7,67	7,59
4	3			8,02	8,57	8,16	8,95	7,99	8,38	8,26	7,36
5	1		6,55	7,04	6,72	6,75	7,08	6,67	7,40	6,95	8,55
6	4					8,87	8,48	8,50	8,76	8,13	8,58
7	1			9,11	8,86	8,98	9,17	9,20	9,21	8,63	9,18
8	4						7,16	8,26	7,45	7,28	8,23
9	4			6,11	5,50	6,09	4,06	5,33	7,01	6,54	7,73
10	1			5,65	5,96	7,16	8,32	6,85	6,91	6,98	6,69
11	5						7,32		7,05	8,45	8,70
12	1	5,56	4,46	6,28	6,50	6,63	7,37	6,07	6,44	8,05	6,35
13	5						3,19	7,04	6,81	7,41	6,81
14	4						6,95	6,14	5,50	5,56	6,56
15	5						6,82	6,12	6,42	6,85	6,63
16	1			6,47	7,65	8,21	8,34	7,75	7,99	8,00	8,26
17	1			3,82	6,99	8,32	8,35	8,44	8,92	8,62	8,65
18	3					6,72	6,05	5,93	6,42	6,86	6,55
19	5						8,73	7,70	8,05	7,43	7,64
20	5						7,77	7,55	6,83	6,45	6,38
21	5						5,75	7,05	6,96	7,20	6,84
22	5						7,19	7,33	8,03	8,38	7,99
23	4						6,63	6,13	5,70	5,08	6,16
24	4						7,85	8,01	8,70	8,39	8,30
25	5						8,49	8,77	8,58	8,90	8,89
26	4						8,30	7,17	7,10	8,03	6,33
27	2				6,66	6,65	7,79	6,35	6,99	5,83	6,95
28	4					6,17	7,12	6,77	6,85	8,11	5,00
29	3				7,62	6,47	7,55	7,53	8,04	7,10	7,22
30	3			5,44	5,81	5,62	5,66	6,99	6,95	7,01	6,44
31	1	6,45	7,29	6,66	7,24	7,90	8,37	8,15	8,49	7,73	6,54
32	3					7,52	7,53	7,51	6,75	8,55	7,02
33	2	3,55	5,53	7,28	6,19	7,70	7,25		8,02	6,91	7,81
34	3			6,50	6,87	6,01	7,41	7,26	6,82	6,60	6,28
35	1		7,25	7,93	8,47	8,53	8,89	8,49	8,60	8,22	8,39
36	3			6,68	6,36	7,46	7,94	6,47	7,16	7,44	7,79
37	4					6,74	4,64	7,21	7,53	7,77	7,21
38	4				7,75	6,42	6,20	6,70	7,78	8,19	8,24
39	5							6,25	6,40	6,09	
40	2				8,36	8,56	8,72	7,62	6,92	7,79	7,08
41	2			5,52	6,12	6,80	7,13	6,58	5,86	6,47	6,86
42	3					6,73	5,85	7,91	7,78	7,11	7,29
43	2	6,98	5,75	6,08	6,56	6,84	7,71	8,20	6,99	7,33	7,94
44	2				7,40	8,26	6,40	6,70	7,45	7,35	7,93
45	2				5,72	5,48	7,67	7,98	7,45	9,16	
46	2			8,21	8,21	7,58	7,10	6,73	6,44	6,59	6,62
47	3					6,05	7,71	7,37	7,20	7,73	7,65
48	1		6,94	7,57	8,16	7,66	7,75	8,16	8,64	7,30	7,82
49	1		5,66	6,86	5,34	6,42	6,80	6,19	6,70	7,21	6,99
50	2				4,49	7,14	6,23	5,08	5,43	6,97	5,36

## IDENTIFICACIÓN DE FORTALEZAS, DEBILIDADES Y PROPUESTAS DE MEJORA

### CRITERIO (P) IMPACTO SOBRE LOS ESTUDIANTES

#### FORTALEZAS CRITERIO P

- Los pocos análisis que hemos podido realizar en el período de tiempo para la realización de este autoinforme, evidencian que existe una relación, no sabemos de qué tipo, entre participación en las diferentes acciones formativas y mejora de los resultados de las encuestas institucionales de los estudiantes.

#### DEBILIDADES CRITERIO P

- No tenemos evidencias sobre los resultados académicos y su relación con la participación en actividades de formación.

#### PROPUESTAS DE MEJORA CRITERIO P

- Se debe articular un sistema amplio y comprensivo del impacto del plan de formación que contemple no solamente alguno de los indicadores que se derivan de la guía sino que creemos que se debe estudiar con más profundidad cuáles serían esos indicadores y el modo de obtener esta información más sistemática.

## 4. PROPUESTAS DE MEJORA

## PLAN DE MEJORA DEL PLAN DE FORMACIÓN

El Comité de Autoevaluación después de haber realizado la tarea de evaluar el Plan de Formación del Profesorado quiere realizar algunas consideraciones previas antes de proponer mejoras a dicho Plan.

El resultado de la autoevaluación es, en general, positivo y proporciona una valoración alta a nuestro Plan.

El modelo que subyace en los criterios de la guía de evaluación manifiesta una marcada orientación hacia una formación del profesorado basada en talleres. Esto deja poco analizada nuestra área de formación basada en proyectos de innovación. A pesar de ello el modelo nos ha permitido adquirir una visión más sistémica del Plan e identificar importantes áreas de mejora.

Además, consideramos que el avance en los planteamientos sobre la formación del profesorado universitario depende, en gran medida, de la óptica que adoptemos para su abordaje, ya que, los cambios que se proponen no se solucionan con el diseño de programas formativos que se intenten implantar de forma expeditiva, aún cuando se tenga el convencimiento que es lo necesario, sino que como todo proceso de cambio o innovación pertenece al ámbito social y en consecuencia sujeto a una resistencia al cambio..

Por lo tanto, afrontar la formación pedagógica, desde esta perspectiva, supone admitir que lo decisivo no es sólo el tipo de procedimiento o técnica que debemos diseñar, sino qué cambios deben darse en la estructura de valores, normas y comportamientos que tejen la identidad del profesor universitario para que lleguen a inscribirse en su seno otros contenidos y propósitos, así como los tipos de reconocimiento, que se acomoden a su desarrollo profesional y sean aceptados por la comunidad universitaria. En consecuencia, las propuestas que se realizan tienen una doble dimensión la técnica y la cultural. En todas las propuestas que realizamos se intenta no perder de vista esta óptica para no caer en el desánimo y la ineficacia.

Es también importante señalar que aunque se adopte una perspectiva institucional para plantear las líneas de mejora, no podemos olvidar las necesidades de los profesores considerados individualmente, puesto que en otro caso correremos el riesgo de alejarnos de la realidad dónde se produce la práctica docente y que, a la postre, tiene mucho de terreno personal e íntimo.

Conjugar estas dos dimensiones un reto, a veces, difícil de abordar.

También es importante destacar que este Comité mantiene un planteamiento amplio del concepto de Formación. Concepto que en la Guía de Evaluación, , se corre el riesgo de perderlo en ocasiones, puesto que en ocasiones lleva a una visión de la formación vinculada en exceso a unas determinadas modalidades formativas. Sin embargo, cuando se leen las

definiciones de los términos descritos en la propia guía se observa un sentido de la formación más amplio y, en todo caso, más acorde con la realidad de un contexto como el educativo en general y el universitario en particular.

Así, pues pasamos a presentar de manera organizada y priorizada las propuestas que este Comité considera deben abordarse en el actual Plan de Formación de la UPV.

## **1.- REDISEÑAR EL PLAN DE FORMACIÓN ACTUAL.**

Para llevar a cabo esta acción proponemos las siguientes estrategias y secuencia de tareas:

- Mantener la estructura del modelo de formación generado a lo largo de la larga trayectoria de innovación de la docencia de la UPV. Este modelo es amplio e integra un conjunto variado de acciones o modalidades fundamentadas, que recogen desde las más formalizadas hasta las menos, incluyendo iniciativas dirigidas tanto a profesores de manera individual como a diferentes colectivos universitarios.
- Redactar el Plan como documento público y estructurado, en el que se contemplen las líneas básicas del mismo: filosofía, referentes teóricos del Plan, modelo de formación, objetivos, contenidos, estrategias, sistemas de reconocimiento y acreditación, financiación, sistema de calidad del mismo, estructura organizativa encargada de desarrollarlo, apoyos institucionales y colaboraciones, etc.
- Los referentes para el rediseño del Plan deben ser dos: el primero el modelo de formación por el que apuesta esta universidad y que en el momento actual supone una formación en competencias profesionales y valores, es decir, una formación integral. El segundo la profesionalización de la docencia y el perfil de profesor universitario derivado de dicha profesionalización y que se concreta en el conjunto de competencias institucionales, socioprofesionales y pedagógicas que sirvan de guía para la estructuración del Plan.
- Abrir un debate en diferentes niveles de la organización universitaria sobre dicho Plan: Equipo de Gobierno, Comisión Plan Estratégico, CESPIC, interlocutores de Centros y Departamentos, diferentes colectivos de profesores, PAS.
- Elevar la nueva propuesta para su ratificación al Consejo de Gobierno.
- Difundirlo en toda la Comunidad Universitaria.

## **2.- INCORPORAR LAS CONCLUSIONES DE ESTA EVALUACIÓN EN EL DISEÑO DEL PLAN.**

De todo el análisis realizado destacamos las siguientes propuestas:

### **a) Política Institucional:**

- Darle al Plan un sentido integrado, sistémico, flexible e institucionalmente reconocido.
- Considerar el Plan como un derecho y una obligación.
- Considerar el Plan como un elemento estratégico para la mejora de la calidad de la docencia.
- Plantear un Plan que contemple todas las facetas del profesor universitario: docencia, investigación y gestión, así como los nuevos retos y competencias que se derivan del proceso de convergencia.
- Incluir en el Plan aquellos objetivos estratégicos de Centros y Departamentos relacionados con la calidad de la docencia.
- Proponer que a nivel estatal o autonómico se cree alguna instancia técnica que elabore un Plan de Formación de Formadores y un sistema de acreditación y reconocimiento de los mismos para garantizar la calidad de la formación. (propongo eliminarlo, por considerar que escapa al alcance de nuestro trabajo).

### **b) Estrategias:**

- Mantener todo lo que ha funcionado bien, que es bastante, (Formación Inicial: PAU, FIPPU; FORMACION PERMANENTE: talleres, innovación, equipos; gestión conocimiento: BIBLIOTECA, RECURSOS AUDIOVISUALES, ETC.; ASESORAMIENTO.
- Establecer un itinerario más claro y coherente de formación a través de diferentes vías, desde las más formalizadas y de larga duración hasta las más informales.
  - Establecer un sistema de indicadores claros de calidad de docencia y un modo de evaluar el logro o nivel alcanzado tanto desde un punto de vista individual como colectivo.

Distinguir en el Plan destinatarios individuales y colectivos.

- Desarrollar acciones dirigidas a destinatarios colectivos, poniendo el énfasis en generar equipos docentes o comunidades de aprendizaje. Esto implica pasar del trabajo aislado al trabajo en comunidades de práctica, ubicadas fundamentalmente en Centros y Departamentos.

### **c) Sistema de gestión de calidad del propio Plan.**

#### **En concreto, resaltamos:**

- Evaluación permanente de necesidades formativas de los diferentes colectivos.
- Sistema de comunicación permanente con los interlocutores tanto de Centros como de Departamentos (en estos momentos proponemos trabajar con los GEAS y COCAS a nivel de Centro y con los subdirectores docentes a nivel de Departamento).
- Establecer vía de comunicación entre las acciones institucionales del PACE y las necesidades que se derivan en cuanto a formación.
- Desarrollar un sistema integrado de información en el ICE y un procedimiento protocolizado claro y rápido de certificación de todas las acciones formativas.
- Generar una base de datos global centralizada que contemple todas las acciones formativas del plan de formación, con el fin de disponer siempre de aquellos indicadores de calidad de los resultados e índices de participación que faciliten la generación de un INDICADOR DE PRODUCTIVIDAD DOCENTE ANUAL Y PERSONALIZADA.
- Estudiar un sistema de indicadores de impacto de las acciones formativas .
- Articular un sistema amplio y comprensivo del impacto del plan de formación que contemple no solamente alguno de los indicadores que se derivan de la guía sino que creemos que se debe estudiar con más profundidad cuáles serían esos indicadores y el modo de obtener esta información más sistemática.

#### **d) Tipos de acciones:**

- Plantear acciones formativas mixtas en las que estén involucrados todos los agentes que tienen alguna responsabilidad en docencia para facilitar su compromiso y la cultura de la colaboración.
- Establecer iniciativas en el marco de la acción PACE #2 (Configuración del portal de convergencia europea) para la sensibilización e información a jefaturas de unidad, responsables de servicios y técnicos de laboratorio, etc., relacionado con la mejora de la docencia y el aprendizaje para conseguir una más clara implicación de estos colectivos en las tareas docentes, así como un trabajo cooperativo entre todas las personas implicadas.
- Facilitar el acceso a todos los profesores al segundo nivel de formación (FIPPU) poniendo los recursos necesarios para que esto fuera posible, sin perder en ningún momento las características del programa y su calidad contrastada.

- Desarrollar como acción formativa la “gestión del conocimiento” con objeto de generar una cultura basada en la docencia colaborativa, dando visibilidad a los esfuerzos y resultados.
- Incrementar la innovación, buscando la consecución de verdaderos equipos docentes disciplinares y multidisciplinares (Comunidades de aprendizaje). Mantener el nivel de exigencia en cuanto a resultados de todas las acciones formativas, fundamentalmente en proyectos de innovación.
- Desarrollar un sistema de difusión de las buenas prácticas y lecciones aprendidas a toda la Comunidad Universitaria vinculando la innovación y la formación.
- Establecer de modo sistemático acciones de visibilidad de los resultados de todas las experiencias del profesorado, bien en forma de jornadas, foros, intercambio, etc. (para esta propuesta contamos con la acción 1: definición de las mejores prácticas educativas, 8: creación de un sistema de medida y evaluación general de resultados y 13: creación de observatorios de calidad y adaptación en los centro, del PACE que van en esta línea de trabajo).
- En relación con los talleres de formación permanente diseñar fórmulas metodológicas en las que se les exija a los profesores participantes algún producto o aplicación práctica a su realidad docente.
- Desarrollar la modalidad de asesoramiento bien a individuos o colectivos, en relación con los problemas derivados de la práctica docente.
- Desarrollar el tercer nivel profundización en el itinerario, es decir, el master en docencia universitaria, ofertándolo a profesores de otras universidades.
- Profundizar en la modalidad Equipos de Innovación en la línea de hacer visible los resultados de su trabajo e implicarlos más en la formación de los profesores de nuestra universidad.
- Vincular los resultados de la evaluación de la actividad docente (con un modelo nuevo) con la formación del profesorado para la mejora.

**e) Reconocimiento:**

- Generar una base de datos centralizada sobre docencia siguiendo el modelo que la universidad tiene para el ACI.
- Desarrollar un sistema interno de acreditación y reconocimiento de la formación en el sentido amplio, tomando como modelo el ACE:
  - a) Para llevar a cabo esta tarea es necesario establecer un sistema de indicadores de calidad de docencia y darles los pesos adecuados, así mismo se requiere establecer un modelo de evaluación de la actividad docente de los profesores

tanto a nivel individual como colectivo y por último, las evaluaciones deben tener consecuencias, primero para la mejora y después para el reconocimiento (promoción, incentivos, premios, etc.).

- b) Una estrategia de acreditación probada en otros contextos y que planteamos que se incorpore al propio Plan es **el Portafolio docente**.

## **f) Implementación del Plan:**

### **1) Difusión y acceso.**

- Dotar al Plan de Formación de unidad y difundirlo como un todo
- Realizar en unos períodos estables las convocatorias de los proyectos de innovación que permita a los profesores organizarse tanto para la solicitud como para llevar a cabo la innovación.
- Mejorar el protocolo de presentación de los Proyectos..
- Facilitar la cumplimentación y entrega de los protocolos vía web.
- Implicar más a los Centros y Departamentos en la difusión de las acciones formativas.

Es evidente que la aplicación de estas mejoras requiere de la adecuada dotación de recursos tanto económicos, como humanos y técnicos.

### **2) Presupuesto y recursos económicos**

- Incorporar en el Plan el presupuesto global.
- Proporcionar más recursos económicos para el desarrollo del Plan.

### **3) Recursos humanos**

- Mantener la unidad técnica encargada del Plan de Formación con ciertos requisitos: Autonomía y responsabilidad, credibilidad sobre lo que hace, exigencia permanente de actualización y contar con una plantilla estable con las competencias necesarias para asumir el conjunto de tareas que se deriven y que son bastante complejas.
- Buscar un modelo mixto de funcionamiento: estructura centralizada profesionalizada desde el ICE y una red de profesores colaboradores en Centros y Departamentos.
- Mantener la comisión asesora., con el nivel de autonomía adecuado para poder tomar decisiones. Esto implica que el Consejo de Gobierno apruebe las funciones de dicha Comisión.
- Profundizar en el modelo de equipo de formadores multidisciplinar iniciado.
- Desarrollar las áreas de tecnología educativa y gestión del conocimiento, en el marco del ICE.

- Diseñar un programa específico de formación de formadores de la propia universidad, utilizando como base los equipos de innovación multidisciplinares, los profesores innovadores de los diferentes Centros y Departamentos y los profesionales del ICE.
- Potenciar desde la propia universidad el desarrollo de las didácticas específicas, lo que implica establecer líneas de investigación multidisciplinares o disciplinares que tengan el apoyo y reconocimiento debido.

#### **4) Recursos técnicos**

- Proponer al vicerrectorado correspondiente el establecimiento de unos criterios de utilización de las aulas y recursos de la universidad que posibiliten el desarrollo normal diferentes acciones.
- Colaborar en el desarrollo de los contenidos y estructura del Portal de Convergencia Europea como vía única para difundir todas las acciones, materiales, recursos de apoyo, resultados de “buenas prácticas”.
- Rediseño de la WEB del ICE y apoyo para hacerlo bien.
- Desarrollar nuevos recursos desde el ICE para la formación como materiales de fácil acceso, boletines informativos, publicaciones útiles y sencillas, enlaces de interés con foros, otros centros de recursos, etc.
- Desarrollar en el ICE un área específica de tecnología educativa en colaboración con el equipo de innovación en TICS, el área de la universidad politécnica abierta y el ASIC, para apoyar pedagógicamente las acciones de formación on-line, promoverlas, evaluar materiales para la educación a distancia, etc.
- Proponer al Equipo de Gobierno el estudio de la publicación de una Revista especializada en innovación y docencia universitaria, aprovechando la antigua revista del ICE de Innovación Creadora.

## 5. ANEXOS

- 5.1. Anexo 1: **ESTRUCTURA DE FUNCIONAMIENTO DEL ICE**
- 5.2. Anexo 2: **LISTADO DE EVIDENCIAS**
- 5.3. Anexo 3: **GLOSARIO DE SIGLAS Y TÉRMINOS**
- 5.4. Anexo 4: **EVIDENCIAS**

## **ANEXO 1: ESTRUCTURA DE FUNCIONAMIENTO DEL ICE**

Las tareas que lleva a cabo el Instituto se articulan en torno a tres grandes áreas: Apoyo a la docencia, Formación y Evaluación y Alumnado. La organización es sencilla ya que funcionalmente se trabaja por proyectos siendo todos y cada uno de los integrantes de la plantilla responsable o propietario de un proyecto y, a su vez, colaborando con otro/s colega/s en los proyectos de los que aquellos son responsables. Ello no obstante, las áreas de las que daremos un breve apunte a continuación, van perfilándose como secciones estando ya totalmente constituida la de Formación y Evaluación. Las funciones de supervisión competen a la Dirección de Área y a la Dirección Técnica y para todas las labores desempeñadas se cuenta con el apoyo de un equipo administrativo integrado por 6 personas. A grandes rasgos estas serían algunas de las notas que caracterizan el cometido de las áreas funcionales:

### **UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA**

#### **▣ INNOVACIÓN Y CONVERGENCIA EUROPEA:**

##### **▣ Naturaleza de la tarea.**

La innovación constituye, hoy en día, una necesidad insoslayable en cualquier organización; cuando hablamos de ésta en el contexto universitario, la innovación educativa, supone, además, una de las estrategias más fructíferas, no solo para motivar y comprometer a los profesores en la mejora constante de la calidad de la enseñanza, sino también en su propio desarrollo profesional. Obviamente, innovar en educación comporta producir la renovación pedagógica que reclama una sociedad en constante proceso de evolución y requiere abordar con espíritu crítico, creativo y solvencia conceptual, los cambios y ajustes precisos en los complejos procesos de aprendizaje-enseñanza que vertebran el quehacer más importante que tiene encomendada la universidad.

La experiencia que viene desarrollándose en los últimos 16 años, iniciada con el Plan de Innovación Educativa (PIE) y que ha ido evolucionando a lo largo de estos últimos años hacia las nuevas necesidades derivadas del proceso de convergencia con el Espacio Europeo de Educación Superior, ha supuesto un intento de instalar a la Universidad Politécnica de Valencia en la cultura de la innovación, es decir, en un proceso de permanente reflexión y mejora de sus enseñanzas para adecuarlas al tremendo reto que implica integrar en el diseño de sus programas formativos el tipo de habilidades y conocimientos que se perfilan como los más adecuados para responder a las exigencias de un mundo en cambio permanente, en suma de lo que se ha dado en llamar sociedad del conocimiento. El bagaje que supone la gestión de los programas de innovación desde el ICE es, así mismo, importante. Pero también el Instituto necesita, y con urgencia, introducir los cambios necesarios para gestionar con eficacia estos programas.

##### **▣ Tareas.**

- 1.** Es función del ICE trabajar estrechamente con los responsables académicos para la configuración de los proyectos, instrumentando seguidamente los recursos técnico-pedagógicos pertinentes para el buen funcionamiento de dichos programas.

2. Juntamente con los responsables académicos, es más que necesario identificar claramente los indicadores de calidad y rendimiento de los proyectos para poder llevar a cabo evaluaciones serias y rigurosas.
3. Una cuestión básica en el desarrollo de estos programas es potenciar las acciones de asesoramiento y producir sinergias entre proyectos de similares características. Debemos estar en disposición de proveer de recursos técnico-pedagógicos en cualquier soporte hábil (guías didácticas, materiales de formación, etc.)
4. Resulta evidente que las tareas a desarrollar en el marco de los programas institucionales están estrechamente vinculadas a las áreas funcionales de Formación y de Investigación (en su vertiente evaluativa, es decir, ser capaces de “medir” el impacto, alcance y pertinencia de los proyectos), así como al Área de Recursos y Documentación.
5. El quehacer del ICE no se circunscribe en este ámbito de forma exclusiva a los proyectos de corte institucional. Es función del Instituto favorecer el desarrollo de experiencias piloto a las que proporcionar el asesoramiento, seguimiento y evaluación necesarias (siempre, evidentemente, que estas acciones no colisionen con los programas institucionales).
6. El ICE tiene un importante compromiso por lo que respecta a la labor de dinamización de la Comisión de Evaluación y Seguimiento de los Proyectos de Innovación y Convergencia (Comisión delegada por la Junta de Gobierno para el seguimiento del PACE)

## ▣ INVESTIGACIÓN

### ▣ Naturaleza de la tarea.

La naturaleza de esta área funcional hace innecesario acumular argumentos para significar que, no concebimos o mejor dicho no deberíamos concebir nuestra actuación sin que ésta se sustente en una base sólida de investigación. Vislumbramos tres dimensiones básicas en la labor investigadora: La investigación evaluativa, encaminada a realizar estudios y análisis de los resultados de nuestros programas cuanto menos. La investigación pedagógica, orientada al estudio de problemas propios de nuestro ámbito (ámbito de la pedagogía universitaria) en orden a fundamentar conceptual y técnicamente el conocimiento que se derive de la acción investigadora propiciando marcos explicativos y recursos al alcance del profesorado. Finalmente, no es menos importante la investigación interdisciplinar resultante de la conformación de equipos de trabajos mixtos en los que coincidan profesores y pedagogos.

### ▣ Tareas.

1. Se impone la necesidad de llevar a cabo investigaciones de tipo evaluativo en la que estudiemos la calidad de los programas y su impacto en la calidad de la enseñanza. En suma, desarrollar la investigación en los ámbitos prioritarios de trabajo del Instituto
2. Por otra parte, se debe participar en otro tipo de investigaciones que nos hagan avanzar en el conocimiento de la educación universitaria y sus diferentes facetas. En suma, potenciar la investigación en los ámbitos de trabajo prioritarios del ICE.
3. Impulsar la generación y difusión de conocimiento pedagógico y también el de carácter interdisciplinar.
4. Difundir los resultados y las actividades de investigación en los proyectos en los que el ICE participa y por los grupos que trabajen desde el Instituto.
5. Incrementar el compromiso de todos los profesionales de la plantilla en las investigaciones competitivas en las que el ICE está participando

## ☐ Documentación y recursos

En principio, y aunque de doten de una cierta independencia funcional, el área de apoyo documental y el Gabinete de Recursos Educativos Multimedia, inciden en una misma función: por una parte, proporcionar recursos de apoyo a la docencia y por otra parte, cooperar estrechamente con las otras unidades funcionales del Instituto.

### ☐ Naturaleza de las tareas del GREM.

Este Gabinete se configura como una unidad especializada de apoyo técnico y de consulta en el ámbito de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación aplicada a la enseñanza, así como de otros recursos educativos, tanto para las propias áreas funcionales del I.C.E. cuanto para los centros, departamentos y alumnos de la U.P.V. Este Gabinete pretende continuar y ampliar las tareas iniciadas en el año 1971 por la Unidad de Medios Audiovisuales y que en sus primeros años de funcionamiento, logró una gran proyección en diversas investigaciones, actividades de perfeccionamiento del profesorado, video-experimental, microteaching, etc.

A partir del año 1987, esta Unidad comienza una lenta remodelación de los equipos que habían quedado obsoletos, incorporándose tecnologías que pueden contribuir a incentivar las inquietudes creativas de los profesores y alumnos. El gran problema de esta área funcional es la escasez de recursos humanos, por lo que, en muchas ocasiones, no se puede dar la respuesta deseada a las demandas que se realizan.

En la actualidad, junto a las tareas clásicas dentro del ámbito de la mejora, como es el microteaching, grabaciones "In situ", etc., se vienen desarrollando tareas de asesoramiento para las producciones de vídeos didácticos, que incluye el apoyo para la realización del guión, el asesoramiento técnico sobre como deben llevarse a cabo las filmaciones, la edición, etc.

Este Gabinete pretende dirigir su actividad fundamental al apoyo en la elaboración de materiales multimedia destinados a la enseñanza, así como a la evaluación de su calidad desde el punto de vista del aprendizaje. Al mismo tiempo, es fundamental aquí, propiciar el desarrollo de un equipo multidisciplinar que asegure la posibilidad de que se generen productos educativos multimedia de calidad.

### ☐ Naturaleza de las tareas del área de Documentación.

El funcionamiento que actualmente tiene lo que hemos venido llamando "biblioteca" tiene que reorientarse. Algunas consideraciones acerca de este reenfoque parten del concepto mismo de lo que entendemos por documentación.

Entendiendo la información como uno de los pilares básicos e imprescindibles para la formación de los profesores como profesionales, son diferentes las iniciativas que en este terreno se están desarrollando y que pudieran ampliarse. Su objetivo principal es servir de cauce para la sensibilización del profesorado y para la facilitación de la comunicación e intercambio de experiencias en relación con la mejora de la enseñanza, tanto a nivel interno como externo. En este sentido, se están llevando a cabo estrategias encaminadas a facilitar el acceso a este tipo de información a través de distintas iniciativas como la generación de Centros de Documentación en los que se reúnen fuentes documentales sobre Pedagogía Universitaria, tanto de carácter no periódico como periódico. En estos Centros se dispone de libros y documentos que intentan cubrir un conjunto de campos relacionados con la Pedagogía Universitaria (Aprendizaje, motivación, metodologías de formación: métodos expositivos, métodos activos, evaluación, investigación educativa, didácticas específicas, etc.). La difusión de este fondo se realiza a todo a la comunidad de profesores, a través de la WEB fundamentalmente.

Dentro del eje basado en la información, tiene mucha importancia propiciar el intercambio de experiencias innovadoras entre los profesores, ya que esta estrategia es muy interesante para movilizar nuevas iniciativas y para propiciar el aprendizaje a partir de lo que, en estos momentos, se denomina, "difusión de buenas prácticas". Así, es interesante difundir los resultados de las innovaciones y facilitar la puesta en relación entre profesores implicados en problemáticas similares.

También en esta categoría más cercana a la información que a la formación, podemos destacar, estrategias relacionadas con la acogida a los nuevos profesores universitarios. El objetivo principal de estas acciones es ayudar a los profesores recién incorporados en su proceso de socialización y adaptación a la Universidad, del mismo modo que se realiza con los nuevos estudiantes. Las iniciativas pueden ir desde la publicación de una guía del profesor novel, hasta Programas de Acogida Universitaria, en los que se articulan diferentes acciones

## **UNIDAD DE FORMACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROFESORADO**

### **PROGRAMAS:**

#### **FORMACIÓN DE PROFESORADO UNIVERSITARIO**

1.- Formación Inicial (PAU, FIPPU): Se desarrollan dos programas de formación para profesores noveles con diferentes objetivos y niveles de profundización. La gestión de los mismos incluye diferentes acciones:

- Diseño o rediseño cada curso a partir de la experiencia acumulada.
- Difusión
- Gestión del programa durante todo el curso: programación de actividades formativas, contratación expertos externos e internos, seguimiento del programa y de sus participantes, coordinación del equipo de formadores del ICE, contacto con los tutores de Departamento, etc.

2.- Formación Permanente: En este ámbito se llevan organizando varios tipos de acciones:

**Talleres:** Es la formación que se diseña para el profesorado a partir de varias fuentes de información:

1. Las decisiones de política educativa que la Universidad Politécnica de Valencia establezca por ejemplo la Convergencia Europea).
2. Las sugerencias del profesorado que participa en las actividades que se realizaron en las anteriores ofertas.
3. Las propuestas de profesorado experto en temas educativos.
4. Las que el propio ICE, a partir de los contactos con otras Universidades españolas y extranjeras, considera oportunas cada curso.

**Formación en Centros y Departamentos:** Es la formación diseñada y realizada a partir de las peticiones de grupos de profesores que pertenecen a un mismo departamento o centro, que se caracterizan por incidir en un problema concreto al que desean dar respuesta desde la acción formativa "formación a demanda". La demanda puede estar integrada en los planteamientos institucionales o surgir de la reflexión de un grupo de profesores.

La formación que cada Centro o Departamento consideren necesaria puede solicitarse en cualquier momento del curso por sus responsables y, se decidirán de acuerdo con el ICE todos los elementos de la acción o del programa.

**Equipos de innovación:** Esta fórmula de formación permanente intenta aunar innovación y formación, formando grupos multidisciplinares de profesores que trabajen sobre un ámbito específico de la educación universitaria y que se comprometan en:

- La formación de sus compañeros.
- El desarrollo de equipos docentes
- El establecimiento de redes de colaboración
- La "visibilidad" de los resultados de la innovaciones.

En el momento actual están funcionando 4 equipos:

- Metodologías activas.
- Evaluación de los aprendizajes.
- Educación en valores.
- Tecnologías de la información y la comunicación.

3.- asesoramiento:

La idea básica de esta modalidad de formación es la de "acompañar" a los profesores y a las instituciones (Centros, Departamentos o Equipo de Gobierno) en su proceso de aprendizaje o mejora.

Las acciones de apoyo se centran a tareas como las siguientes:

:

5. La ayuda en la redacción de una publicación sobre algún tema relacionado con la enseñanza de su materia.
6. El asesoramiento a los grupos de profesores en la elaboración de un proyecto de innovación dentro del Programa de Innovación y Convergencia, en la realización de un Portafolio, etc.
7. La respuesta a consultas sobre problemas relacionados con su práctica docente.
8. El apoyo al desarrollo institucional: planes de mejora docente de Centros y Departamentos, diseño y ejecución de Proyectos dentro del Programa de Innovación y Convergencia, etc.

Equipo de gestión:

Amparo Fernández (responsable).

José María Maiques

Eloina García

4.- Formación de formadores:

En el ámbito de la formación de profesorado universitario es cada vez más imprescindible dedicar esfuerzo a la generación y consolidación de equipos de formadores multidisciplinares en los que se aúne el conocimiento del ámbito propio de la formación universitaria y el conocimiento del área de especialización. Para ello, creemos de interés diseñar algún proceso de formación permanente para estos profesores cuyo objetivo sea proporcionarles el apoyo necesario para realizar esta tarea de un modo más profesionalizado.

FORMACIÓN DEL PROFESORADO NO UNIVERSITARIO

1.- Curso de aptitud pedagógica (CAP): Este curso, que se viene organizando y desarrollando en el ICE desde el año 1970, requiere la atención a un número cada vez más elevado de alumnos, siendo además un curso que capacita profesionalmente por lo que requiere que se ajuste a una determinada normativa para su ejecución.

Podemos dividir en dos los tipos de acciones que hay que llevar a cabo:

- Tareas administrativas: Supervisión y toma de decisiones sobre:
  - Difusión
  - Información
  - Matrícula
  - Tutorías
  - Prácticas en centros secundaria
  - Memoria del curso
  - Pago profesores y tutores
  - Resolución de todo tipo de dudas y problemas que conlleva el curso
  - Coordinación con administración e informática
- Gestión académica:
  - Estructura del curso: ciclo teórico (módulos generales y didácticas específicas) y ciclo práctico.
  - Supervisión materiales didácticos
  - Directrices sobre las prácticas, tutorías y evaluación de la memorias
  - Coordinación con todo el equipo formativo
  - Coordinación con los ICES de la comunidad Valenciana

#### RECURSOS PARA LA FORMACIÓN:

En el proceso de preparación del profesorado es de especial interés, la elaboración de documentos y materiales de trabajo que faciliten la formación del profesorado y permitan la difusión e intercambio de experiencias.

Por otra parte, también es importante hacer visibles las experiencias que se están desarrollando tanto en el contexto de la UPV como fuera de ella.

En realidad, se trata de establecer sistemas informativos que apoyen la formación en sus distintos niveles: información, formación, implicación e involucración). En este sentido, el ICE ofrecerá Un centro WEB de apoyo a la mejora y la innovación en todos sus aspectos. (La colaboración con el GREM es imprescindible).

**Formación a través de la plataforma de educativa de la upv:** La sinergia entre las distintas estrategias y modalidades de gestión de los planes de formación y la creación en la UPV de una plataforma educativa única, ofrece la posibilidad de multiplicar el efecto de algunas acciones concretas sobre los potenciales usuarios si, además de la modalidad presencial, ofrecemos una estrategia semipresencial y otra realizada completamente a través de dicha plataforma.

#### EVALUACIÓN DEL PROFESORADO

La relación entre evaluación y formación es un problema antiguo, que si bien nadie duda de su interrelación, en la práctica no se da de forma tan clara.

El ICE viene desarrollando desde la LRU el programa EVAPROF que, aunque en su concepción era un programa global de evaluación del profesorado de la UPV, en la realidad ha quedado reducido al diseño y procesamiento bianual de las encuestas de opinión del alumnado sobre la actuación docente del profesorado en el aula y su consiguiente emisión de informes de valoración para los profesores, así como para los equipos directivos de Centros y Departamentos y para el Vicerrectorado cuya responsabilidad requiere de estos datos.

La propuesta que hago para seguir desarrollando la función formativa de la evaluación es la siguiente:

- Seguir gestionando la información Institucional sobre la opinión de los alumnos en relación con la calidad de la docencia, proponiendo, en su caso, la revisión de la actual encuesta y, el desarrollo de nuevas aplicaciones para hacer más eficaz el procesamiento de la información y el acceso a la misma.
- Desarrollar herramientas de evaluación para ponerlas a disposición del profesorado con el objetivo de que encuentren instrumentos fiables y válidos para un correcto diagnóstico de las diferentes dimensiones de su docencia. (Desarrollo en la web de un espacio para acceder a dichas herramientas y diseñar instrumentos "ad hoc" cuando se soliciten).
- Realizar planes de mejora individual para todos aquellos profesores que los puedan solicitar o que los Centros o Departamentos así lo decidan.

## **UNIDAD DE ORIENTACIÓN Y APOYO A LOS ALUMNOS**

### **Acciones realizadas:**

- **Talleres de alumnos:** desde el curso académico 92/93, el ICE organiza una variada gama de talleres de desarrollo personal que pretenden ofrecer a los alumnos de la Universidad una formación integral en diferentes temas como complemento a la formación técnica recibida en los respectivos estudios. Los talleres se convalidan por créditos de libre elección.

Se organizan dos convocatorias generales, cada curso académico, la primera en los meses de octubre-noviembre y la segunda en los meses de marzo-abril. Además, como **propuesta**, para el próximo curso, se añade la formación a demanda de los diferentes Centros, en función de las necesidades y particularidades de los estudios correspondientes.

- **Transición secundaria-Universidad:** el ICE colabora con el Área de Información en las siguientes acciones de información y orientación de cara a facilitar el tránsito de la enseñanza secundaria a la Universidad:
  - Jornadas de Orientación: tienen un carácter anual y para su organización se requieren diversas reuniones con los técnicos del área de información y los orientadores de secundaria.
  - Jornadas de Puertas Abiertas: durante este curso académico se han organizado 17 jornadas. La planificación y ejecución de estas jornadas implica las siguientes actividades:
    - Reuniones con el área de información para la planificación de las mismas.

- Reuniones, con los orientadores de los centros asistentes, para informarles de las novedades de la UPV de cara al curso siguiente.
  - Elaboración del informe de evaluación de dichas jornadas.
- Grupo de trabajo con orientadores de enseñanzas medias: formado por orientadores de 10 centros de enseñanzas medias, un representante de la Consellería de Educación y Cultura y 5 miembros de la UPV (4 del área de información y 1 del ICE).
  - Elaboración de material de soporte a la labor orientadora.
  - Servicios de información y orientación universitarios (SIOU): organizan dos reuniones anuales donde se comentan temas de interés para los profesionales de la información y orientación de las universidades españolas, así como la asistencia a los Encuentros de los Servicios de Información y Orientación.

**Gabinete psicopedagógico:** en la actualidad la actividad principal del Gabinete se centra en el asesoramiento individualizado a todo aquel alumno que lo solicite.

- **Programa INTEGRA:** incluye las siguientes acciones:
  - **Jornadas de Acogida:** en estas Jornadas, el ICE es el responsable de:
    - Elaborar la propuesta general de la Universidad y analizar y valorar las propuestas de los 15 centros.
    - Preparar la información para la web de la Universidad.
    - Presentar el GOPU/ICE y el programa de tutorías.
    - La recepción, corrección y emisión de las pruebas de nivel.
    - Realizar el informe de evaluación global de las Jornadas de Acogida realizadas en los 15 centros de la UPV.
  - **Plan de acción tutorial universitario:** implantado en los 15 Centros que constituyen la U.P.V., permite a todos los alumnos de nuevo ingreso contar con la figura de un alumno-tutor y un profesor-tutor. Dentro de esta actividad se realiza:
    - Elaboración del material de apoyo a la acción tutorial.
    - Impartición de cursos de formación a todos los alumnos-tutores y a todos los profesores-tutores.
    - Realización de reuniones de seguimiento tanto con los coordinadores como con los alumnos-tutores y los tutelados.
    - Evaluación de las memorias de los alumnos-tutores y de los informes de los profesores-tutores.
    - Elaboración memoria final del proyecto: evaluación.
    - Propuesta, en función de los resultados, para el próximo curso.

## ANEXO 2: LISTADO DE EVIDENCIAS

Número	SIGLAS	Descripción
1	PIE	Plan Innovación Educativa
1	PAU	Programa de Acogida Universitaria
3	FIPPU	Formación Inicial Pedagógica Profesorado Universitario
4	PATU	Plan Acción Tutorial
5	PAEES	Proyectos de Adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior
6	PACE	Plan General de Acciones para la Convergencia Europea
7	CESPIC	Comisión para la Evaluación y Seguimiento de Proyectos de Innovación para la Convergencia
8	PID	Proyecto de Innovación Docente
9	EPSG	Escuela Politécnica Superior de Gandía
10	EPSA	Escuela Politécnica Superior de Alcoy
11	ACE	Ayuda Complementaria a la enseñanza
12	EEES	Espacio Europeo de Educación Superior
13	TIC	Tecnologías de la Información y Comunicación
14	AIPU	Asociación Internacional de Pedagogía Universitaria
15	GEAS	Gestores para la Adaptación
16	COCAS	Coordinadores de Cursos para la Adaptación
17	ICE	Instituto de Ciencias de la Educación
18	DAFO	Debilidades, Amenazas, Fortalezas, Oportunidades
19	PE	Plan Estratégico
20	ECTS	Sistema Europeo de Transferencia de Créditos
21	UPV	Universidad Politécnica de Valencia
22	AME	Ayuda para la mejora de la Enseñanza
23	INTEGRA	Programa con acciones dirigidas a los alumnos de nuevo ingreso
24	IFASU	Instituto de Formación para la Administración y los Servicios Universitarios
25	CTT	Centro de Apoyo a la Innovación, la Investigación y la Transferencia de la Tecnología
26	CFP	Centro de Formación de Postgrado
27	PAS	Personal de Administración y Servicios
28	PDI	Personal Docente e Investigador
29	Dpto	Departamento
30	CEVAEC	Comisión Valenciana de Acreditación y Evaluación de la Calidad
31	ACI	Ayuda Complementaria a la Investigación
32	ETSA	Escuela Técnica Superior de Arquitectura
33	ETSGE	Escuela Técnica Superior de Gestión en la Edificación
34	ETSIA	Escuela Técnica Superior de Informática Aplicada
35	ETSID	Escuela Técnica Superior de Ingeniería del Diseño
36	ETSIGCT	Escuela Técnica Superior de Ingeniería Geodésica, Cartográfica y Topográfica
37	ETSIA	Escuela Técnica Superior de Ingenieros Agrónomos

38	ETSICCF	Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos
39	ETSIT	Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Telecomunicación
40	ETSII	Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales
41	ETSMRyE	Escuela Técnica Superior del Medio Rural y Enología
42	FADE	Facultad de Administración y Dirección de Empresas
43	FBA	Facultad de Bellas Artes
44	FI	Facultad de Informática
45	CU	Catedrático de Universidad
46	TU	Titular de Universidad
47	CEU	Catedrático de Escuela Universitaria
48	TEU	Titular de Escuela universitaria
49	COD	Contratado Doctor
50	AYD-TC	Ayudante a Tiempo Completo
51	COL	Profesor Colaborador
52	EME	Emérito
53	ASO-TC	Asociado a Tiempo Completo
54	AYEU	Ayudante de Escuela Universitaria
55	TEUI	Titular de Escuela Universitaria Interino
56	I+D+I	Investigación, Desarrollo e Innovación
57	POLIFORMAT	Plataforma de Formación Online de la UPV

### ANEXO 3: GLOSARIO DE SIGLAS Y TÉRMINOS

Número	EVIDENCIAS	Criterios
1	DOCUMENTOS PIE: LIBROS, TRÍPTICOS	A,E,F,H
2	PROYECTO EUROPA	B, E, F, H
3	PAEES	B, E, F, H
4	PACE	B, E, F, H
5	PRESUPUESTOS UPV <a href="http://www.upv.es/informa/infoc.html">http://www.upv.es/informa/infoc.html</a>	A, I
6	PLANTILLA ICE	J
7	ESTRUCTURA ORGÁNICA UPV <a href="http://www.upv.es/informa/infoc.html">http://www.upv.es/informa/infoc.html</a>	A
8	PLAN DE FORMACIÓN PROFESORADO <a href="http://www.ice.upv.es/marco/c/marco.htm">http://www.ice.upv.es/marco/c/marco.htm</a>	B, F
9	DOCUMENTO AIPU: COMPETENCIAS <a href="http://www.ice.upv.es/marco/c/marco.htm">http://www.ice.upv.es/marco/c/marco.htm</a>	B
10	ESTATUTOS UPV <a href="http://www.upv.es/informa/infoc.html">http://www.upv.es/informa/infoc.html</a>	A, C
11	OTROS CONTEXTO DE FORMACIÓN DE OTRAS UNIVERSIDADES	B
12	CESPIC: ACUERDO JUNTA GOBIERNO	C
13	PAU: CONCOATORIAS	D, E, F, J, L
14	FIPPU: CONVOCATORIAS	D, E, F, J, L
15	CONVOCATORIAS TALLERES	D, E, F, J, L
16	JORNADAS DE DIDÁCTICAS ESPECÍFICAS	D
17	JORNADAS DE INNOVACIÓN	D
18	PATU	C, G
19	TÍTULO PROPIO : FIPPU	D, G
20	COMISIÓN PROFESORADO (F.FARGUETA)	D
21	INTEGRA	D
22	WEB DEL ICE <a href="http://www.ice.upv.es">www.ice.upv.es</a>	E, F
23	ÚLTIMO TRÍPTICO PIE	E
24	WEB DE UN EQUIPO DE INNOVACIÓN	E

25	EQUIPOS DE INNOVACIÓN	E, F
26	MODELOS CERTIFICADOS: FIPPU, PAU, ETC.	G
27	ACE: CONVOCATORIA	G
28	CONVOCATORIA CVAEC <a href="http://www.gva.es/industria/universidad/cvaec/Docs/CAST/CRITERIOS_GENERALLES_2006.PDF">http://www.gva.es/industria/universidad/cvaec/Docs/CAST/CRITERIOS_GENERALLES_2006.PDF</a>	G
29	CUESTIONARIO USUARIOS F. PERMANENTE	H, N
30	CUESTIONARIO DE INNOVADORES	
31	PROTOCOLO PIE	
32	CUESTIONARIO PROFESORES NOVELES	C, I
33	ACTAS REUNIONES	
34	MEMORIA ANUAL INFORMES Y MEMORIAS ANUALES DE PROYECTOS DE INNOVACIÓN	
35	NOTAS EVALUACIÓN INSTITUCIONAL PROFESORES FIPPU	P
36	ENCUESTAS SATISFACCIÓN ALUMNOS PIE	