

PLA DE FORMACIÓ PER AL PROFESSORAT DE LA UB. 2019-2021
SECCIÓ D'UNIVERSITAT
INSTITUT DE DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL (IDP-ICE)

INTRODUCCIÓ

L'Institut de Desenvolupament Professional (IDP-ICE) de la UB té com una de les seves funcions prioritàries dissenyar, planificar, impartir, avaluar i acreditar formació adreçada al professorat de la UB, així com assessorar en processos per millorar la seva activitat acadèmica.

Tenint en compte que l'actuació del professorat universitari s'ha de desenvolupar en els àmbits de la docència, de la gestió, i de la recerca i transferència de coneixement, el Pla de Formació ha de respondre a les necessitats detectades en aquests tres àmbits.

Tot i que aquesta formació pot respondre a necessitats i prioritats diverses, en el context universitari actual, resulta imprescindible plantejar-se com pot contribuir a una millora rellevant i continuada de l'activitat acadèmica, que contribueixi a perfilar de forma progressiva el perfil competencial del professorat.

En aquest plantejament emergeixen les següents idees clau:

- La millora de la docència s'entén com la posada en marxa de processos que han de convertir-se en bones pràctiques que facilitin que l'estudiant aprengui més i millor, i que afavoreixin el desenvolupament professional dels docents.
- Si bé la formació és un recurs necessari per facilitar la millora docent, per afavorir processos de millora cal tenir en compte també d'altres elements, com el treball conjunt del professorat, la coordinació entre els diferents òrgans de gestió docent i el suport institucional.
- La formació docent ha de complementar-se amb la formació en gestió i en recerca, ja que aquests són els tres àmbits d'actuació del professorat universitari i esdevenen els eixos del seu desenvolupament professional.

Tot seguit, es presenta un resum del Pla de la Secció d'Universitat de l'IDP-ICE per a la formació del professorat universitari durant el període 2019-2021. Aquest pla, que haurà de concretar-se en diversos programes, pretén acompanyar el professorat de la UB en processos d'aprenentatge que contribueixin a:

- a) propiciar bones pràctiques docents que redundin en una millora progressiva, rellevant i continuada de la docència en la UB
- b) oferir eines i recursos per a la millora de la gestió acadèmica en els diferents àmbits
- c) proporcionar orientació i suport en les tasques de gestió i de recerca.

1. FONAMENTACIÓ DE LA FORMACIÓ EN DOCÈNCIA

La formació a què fa referència aquest Pla, en la vessant de la docència, ha de facilitar el desenvolupament de les següents competències docents: de planificació i gestió de la docència, metodològica, comunicativa, interpersonal, de treball en equip i d'innovació.

1.1. El context actual

A Catalunya s'està produint un procés de renovació en les escoles que, pas a pas, es va estenent cada vegada més. Moviments com *Escola Nova 21* i altres iniciatives apleguen cada cop més centres sota el convenciment que l'educació millora a través de la col·laboració, l'intercanvi i l'aprenentatge mutus. Les escoles que formen aquestes xarxes volen contribuir que l'alumnat gaudeixi d'un aprenentatge rellevant i amb sentit. Tot i que el sistema educatiu està passant per una situació difícil, el moviment d'innovació i renovació engegat pot suposar un punt d'inflexió, l'inici d'un canvi de fons per millorar l'educació en els nivells no universitaris i recuperar una tradició innovadora i progressista que en altres moments havia caracteritzat l'escola catalana.

Per altra banda, l'informe de la UNESCO *Repensar l'educació. Vers un bé comú mundial*, fet públic l'any 2015, apunta quines haurien de ser les noves prioritats en matèria educativa, atenent els canvis que s'estan produint en el món. L'informe mostra una gran sensibilitat pel paper que pot jugar l'educació davant de qüestions com el desenvolupament sostenible i aposta per una visió humanista de l'educació i per la necessitat de formular polítiques educatives que tinguin en compte la complexitat del món actual. La UNESCO detecta que "el discurs actual internacional sobre l'educació, en termes d'*aprenentatge*, està centrat essencialment en els *resultats* dels processos educatius i tendeix a deixar de banda el procés d'*aprenentatge*". Hem de reivindicar que el procés educatiu és molt més ric que els seus resultats, atès que les característiques de l'educació fan que els resultats només puguin ser un indicador parcial del que *realment* ha anat succeint en l'aprenentatge. Un indicador important però no pas suficient.

A la Universitat, la posada en marxa de l'Espai Europeu d'Educació Superior, que ha situat l'aprenentatge dels estudiants com una preocupació fonamental, ha suposat una oportunitat per millorar la qualitat de la docència, una oportunitat per repensar com l'ensenyament que es proporciona pot ajudar que l'estudiant aprengui més i millor. En els darrers anys, tot i les dificultats justificades en la crisi econòmica, s'han produït canvis notables: importància dels equips docents, avaluació continuada, innovacions metodològiques, generalització de l'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC), entre molts altres. Encara queda molt camí per recórrer però la Universitat acull, avui dia, nombroses experiències innovadores. El repte és com passar de les experiències aïllades a una aposta més general de la institució universitària, en línia amb el que s'està intentant fer a l'educació no universitària.

Des de fa uns anys s'ha produït un increment espectacular de l'alumnat universitari i ha augmentat també la seva diversitat. Hi ha molts estudiants, que tenen experiències educatives i procedències socials i culturals molt diverses. Des de fa relativament poc temps, a més, accedeixen als estudis superiors estudiants que han nascut en el món de les TIC, que provenen

d'una formació primària i secundària en què s'han utilitzat metodologies actives i participatives, i que han experimentat formes diverses per accedir al coneixement.

Per altra banda, en els darrers temps assistim a una creixent internacionalització de l'educació superior, la qual cosa implica un augment de la mobilitat en l'àmbit universitari, alhora que, de forma progressiva, ha anat prenent cos la perspectiva de l'aprenentatge al llarg de la vida.

El professorat ha de mirar de respondre a aquesta situació de la millor manera possible, per ajudar a assolir bons resultats d'aprenentatge. S'han de preveure noves formes d'ensenyament per atendre degudament els nous perfils d'estudiants i els nous reptes plantejats. També cal intentar disminuir les taxes actuals d'abandonament i afavorir uns millors índexs d'èxit, així com un increment de l'aprenentatge profund enfront del superficial.

La UB té una llarga trajectòria institucional de preocupació pels temes docents (programes d'acció tutorial, reconeixement i ajut a projectes i a grups d'innovació docent, suport al professorat des del CRAI, campus virtual, etc.). En aquesta línia, se situa la formació adreçada al professorat, de la qual és responsable l'IDP-ICE.

La formació docent és un dels àmbits fonamentals de desenvolupament professional del professorat universitari i és bàsica per aconseguir una universitat de qualitat i excel·lència. Els continus canvis socials i tecnològics que caracteritzen el segle XXI demanen als professionals una constant actualització formativa, que els permeti adaptar-se als nous requeriments sociolaborals. Les noves demandes i els nous perfils a què ha de respondre l'educació superior generen noves necessitats formatives als estudiants, però també als docents.

1.2. Què s'entén per millora en aquest Pla

Si la formació docent ha de servir per a la millora de la docència, cal clarificar què s'entén per millora en aquest document. Per a aquesta conceptualització hi ha dues idees clau: la construcció social de l'aprenentatge i les funcions del docent a la Universitat.

Construcció social de l'aprenentatge a la Universitat

L'aprenentatge és un procés personal de construcció de nous coneixements (conceptuals, procedimentals i actitudinals) i de desenvolupament de competències. Els processos d'aprenentatge constitueixen una activitat individual, encara que es desenvolupen en un context social i cultural. La construcció del coneixement té, doncs, dues vessants: una de personal i una altra de social.

Aquesta construcció de coneixement ens ha de portar a l'aprenentatge profund o significatiu. El principi fonamental de l'aprenentatge profund o significatiu és que aquest aprenentatge ha de tenir un significat per a qui aprèn. Per això, els nous coneixements han de relacionar-se amb els sabers previs. Aprendre en profunditat vol dir canviar (idees, maneres de fer, valors...). Si no hi ha canvi, som al mateix lloc on érem: no s'ha produït aprenentatge significatiu. Per tal que un aprenentatge sigui al més significatiu possible, l'estudiant ha d'establir una connexió entre el contingut nou que ha d'aprendre i els seus coneixements previs.

Els processos formatius universitaris es desenvolupen en diferents ambients o entorns d'aprenentatge (aula, laboratori, campus virtual...). En aquests entorns es produeixen interaccions amb els companys i amb els docents que tenen molta importància en els processos d'ensenyament-aprenentatge. L'intercanvi i el contrast d'idees entre estudiants i amb els professors ajuda a anar avançant en l'aprenentatge.

Qualsevol entorn d'aprenentatge ha de ser un camp d'interacció d'idees, representacions i valors, encara que la interpretació és personal. Per això, cada estudiant construeix (reconstrueix) el seu coneixement segons els seus esquemes, els seus sabers i les seves experiències prèvies.

Funcions del docent

Les concepcions prèvies, les habilitats i les actituds dels professors i dels estudiants poden ser molt diferents i diverses, tant entre estudiants i professors com entre els mateixos estudiants. Les concepcions sobre l'aprenentatge que tenen els professors influeixen en la seva manera de plantejar les situacions d'ensenyament-aprenentatge. Una concepció de l'aprenentatge centrada en els estudiants ha d'estimular el canvi conceptual i actitudinal dels estudiants mitjançant un aprenentatge significatiu. Perquè l'aprenentatge sigui significatiu, s'ha de construir un pont entre els processos d'ensenyament i els d'aprenentatge per aconseguir punts de confluència.

El paper del professor en aquest enfocament de l'aprenentatge és molt important; la seva tasca serà dotar d'estructura els continguts formatius i les activitats d'aprenentatge a realitzar perquè tot plegat sigui significatiu per als estudiants.

1.3. Millora de la docència: la necessitat de fer un pas endavant que suposi un canvi

Si les universitats volen respondre a les necessitats socials actuals i mantenir el seu lideratge, han de plantejar un canvi profund en la manera com ensenyen i en com aprenen els seus estudiants.

El segle XXI ha vist un canvi dràstic en la forma de comunicar-se i en l'accés a la informació. Tot i així, les universitats no s'han adaptat encara plenament a aquesta situació, malgrat els esforços de no pocs professors i d'institucions per canviar el paradigma en què s'han format els estudiants fins ara. Un model de transmissió de coneixement en el qual l'estudiant juga un rol de receptor passiu ja no és possible, perquè els estudiants desertaran de les aules o, si no ho fan, sovint es limitaran a un aprenentatge superficial.

S'han d'impulsar iniciatives i generalitzar estratègies que afavoreixin processos d'aprenentatge més flexibles i diversos, que complementin els coneixements profunds amb la seva aplicació professional; un ensenyament que ajudi els estudiants a esdevenir competents. En aquesta línia es manifestava l'*International Bureau of Education (IBE)*, un organisme de la UNESCO, en una reunió celebrada el novembre del 2017: el repte que planteja l'IBE passa per promoure un canvi educatiu profund. Aquest canvi ha de passar per la definició de continguts i competències, per

l'adopció de mètodes pedagògics que incorporin les noves tecnologies educatives, per la modificació del model d'avaluació i, especialment, per la formació dels professors.

Tot i que poden tenir el seu sentit, no n'hi ha prou amb classes magistrals. Els mètodes tradicionals de transmissió del coneixement no responen a la realitat d'una societat que, des de fa 20 anys, proporciona accés a la informació en qualsevol moment i lloc. Cal buscar noves fórmules de participació dins i fora de les aules i potenciar la implementació de models híbrids en la docència que vagin més enllà de la divisió estricta entre presencialitat i no presencialitat.

Estan començant a arribar a la Universitat estudiants inquiets i curiosos, donats a qüestionar el sistema, acostumats a treballar per projectes, amb el professor al seu costat que els acompanya en el procés d'aprenentatge. Són estudiants provinents d'escoles innovadores, que tenen iniciativa i autonomia i que s'han entrenat en el pensament crític, el debat i la reflexió.

Així doncs, en l'actualitat, el professor universitari no només ha d'aportar informació, sinó que també ha de promoure aprenentatges a través de la seva capacitat de motivar, orientar, assessorar, estimular, dinamitzar, organitzar entorns d'aprenentatge i moderar. En definitiva, accions que redundaran en l'adquisició de competències per part dels estudiants i, per tant, en la qualitat de les institucions d'ensenyament superior.

Per millorar els processos d'ensenyament i els d'aprenentatge, en sintonia amb les consideracions anteriors, cal tenir una concepció clara de cap on es vol anar i saber-la combinar amb un procés progressiu de canvis assumibles. Per respondre als reptes actuals, aquesta concepció necessàriament ha de tenir quelcom de disruptiu; cal trencar el predomini de les metodologies més tradicionals per començar a veure la docència universitària d'una altra manera.

Una visió disruptiva respecte a l'ensenyament universitari tradicional és aquella que parteix del concepte de l'estudiant com a constructor del seu propi procés d'aprenentatge i, per tant, atorga importància a les estratègies que respectin la diversitat de l'alumnat: capacitats, ritmes d'aprenentatge, coneixements previs, estils cognitius, interessos predominants... Es tracta d'afavorir que la universitat sigui inclusiva, que ajudi tot l'alumnat a aprendre més i millor, i a créixer personalment i acadèmicament.

Això requereix propiciar nous entorns d'aprenentatge, més flexibles, on es fomenti l'aprenentatge entre iguals i les comunitats d'aprenentatge. Aquests espais afavoreixen el desenvolupament de competències transversals (judici crític, resolució de conflictes, creativitat, treball en equip, comunicació...) que són imprescindibles en un món que està subjecte al canvi permanent i que té necessitat de l'adaptació i de la col·laboració per assolir l'èxit.

Els nous entorns han d'afavorir l'aprenentatge personalitzat, cada vegada més autònom, amb el suport de la connectivitat, i l'aprenentatge social, mitjançant les possibilitats i la flexibilitat de temps i d'espai que ofereixen les TIC i les xarxes.

En aquest model, la responsabilitat sobre la gestió del procés educatiu recau, en gran part, sobre l'estudiant i el professor esdevé acompanyant i facilitador del procés d'aprenentatge.

Iniciar o aprofundir en aquesta nova perspectiva comporta obrir-se a escenaris i reptes com els següents:

- Més diversitat en el treball dels equips docents i increment de la cooperació entre membres del PDI i entre membres del PDI i PAS (aprenentatge col·laboratiu).
- Augment de la cooperació amb els alumnes i amb l'entorn social, econòmic i cultural (aprenentatge social)
- Diversificació dels mètodes d'ensenyament-aprenentatge i d'avaluació, segons els objectius i els participants (mètodes i estratègies emergents).
- Ús de tecnologies variades de manera extensa i crítica, aprofitant l'expertesa dels alumnes en aquest àmbit (connectivitat, TIC i WEB 2.0).
- Augment del valor afegit de la presencialitat, perquè cada vegada serà més fàcil i menys costós aprendre el coneixement més estandarditzat en entorns digitals (debats, treballs pràctics en grup, aprenentatge personalitzat).
- Canvi de rol del professorat cap a una funció més d'acompanyament, per dialogar amb els alumnes i guiar-los cap a l'autoformació o l'aprenentatge autodirigit, individual o en grup (aprenentatge entre iguals i cocreació de coneixement).
- Apoderament dels estudiants com a agents actius en el codisseny de currículums i configuració d'itineraris, activitats i experiències d'aprenentatge. Estudiants com a copartícips (*Student as Partner, SaP*).
- Adaptació a l'aprenentatge ubic (ubiquïtat), que permet d'accedir a la informació en qualsevol lloc i moment, comporta interacció i ofereix l'oportunitat de l'aprenentatge des de fonts diverses. La bretxa entre l'aprenentatge formal i no formal disminuirà.
- Generació i manteniment de xarxes o comunitats d'aprenentatge per crear coneixement col·lectiu, amb un aprenentatge formal i informal, a partir d'activitats, recursos, relacions i interaccions en diferents contextos i processos, amb el suport d'eines tecnològiques (ecologia de l'aprenentatge, nous espais d'aprenentatge).
- Anàlisi dels processos d'aprenentatge i de les formes d'aprendre en l'era digital. L'ús massiu de la tecnologia i les noves modalitats formatives que possibiliten les TIC generen un volum immens de dades que, si s'analitzen, poden ajudar a entendre millor com aprenen els estudiants i també com ensenyen els professors (analítiques d'aprenentatge).

1.4. La formació, un element clau que cal coordinar amb altres elements

La formació és un element essencial per a qualsevol professional, i encara més en una societat en canvi permanent com l'actual. Per tant, per als professionals de la docència, la formació inicial i permanent és imprescindible per exercir millor aquesta docència.

El docent ha de tenir espais i temps per poder contrastar les seves concepcions sobre la docència amb altres visions i realitzar una reflexió rigorosa sobre la seva pròpia pràctica. És necessari que la formació proporcioni l'oportunitat d'intercanviar idees, possibilitats, dificultats i experiències entre col·legues. És també important tenir l'oportunitat de contrastar les concepcions pròpies amb professorat amb experiència i que ha aprofundit en determinats temes d'estudi al voltant de la millora docent. En cada etapa de desenvolupament professional cal un acompanyament

formatiu diferent i hi ha determinades modalitats formatives que resulten més òptimes que d'altres.

La formació pren més sentit quan es produeix en equips docents, perquè té repercussions que van més enllà de l'estricta efecte individual.

Tot i que la formació docent és una peça clau per al desenvolupament professional, ha d'anar acompanyada de directrius clares de política acadèmica i docent, de coordinació entre els diferents òrgans de gestió academicodocent, i de recursos institucionals que hi donin suport i l'afavoreixin.

Així mateix, cal entendre la formació en docència com un dels components d'un sistema complex, els diferents serveis i recursos del qual s'han de coordinar per tal d'extreure el màxim potencial tant de la formació com d'aquests serveis i recursos. En aquest sentit, s'ha de potenciar especialment la coordinació amb el CRAI (Centres de recursos per a l'aprenentatge i la investigació), l'ATIC (Àrea de tecnologia de la informació i la comunicació) i el RIMDA (Recerca, innovació i millora de la docència i l'aprenentatge).

2. FONAMENTACIÓ DE LA FORMACIÓ EN GESTIÓ I RECERCA

Pel que fa a les propostes de formació en gestió i en recerca que s'han portat a terme i que es volen desenvolupar en el futur, cal diferenciar entre l'oferta formativa dirigida a:

- a) l'adquisició d'habilitats i competències per millorar l'eficiència de la gestió en què està implicat el PDI;
- b) l'aplicació d'estratègies de gestió en àmbits universitaris clau, tot proposant marcs de reflexió en què s'explorin noves formes d'entendre la gestió acadèmica, tant de la docència com de la recerca;
- c) L'ús de recursos de suport a la recerca, el lideratge d'equips, la divulgació i la transferència del coneixement científic.

2.1. Sobre la Gestió

La gestió universitària es fa cada cop més complexa i, per tant, requereix que el professorat amb càrrecs directius a la universitat, als centres o als departaments, així com amb responsabilitats en la direcció i coordinació de postgraus, màsters i grups de recerca, tingui una millor preparació. Aquest professorat acaba realitzant tasques de gestió que inicialment no formaven part de les seves prioritats, més centrades en la recerca i la docència. Saber afrontar aquestes responsabilitats amb eficàcia implica un estalvi de temps i feina, alhora que disminueix l'estrès a què es troba sotmès aquest professorat. Cal, doncs, una formació específica que faciliti la presa de decisions, que permeti incorporar eines innovadores de suport a la direcció i gestió, i proporcionï espais d'intercanvi d'experiències que donin suport al desenvolupament de les bones pràctiques en gestió.

En els darrers anys s'ha fet un esforç per definir els objectius estratègics d'aquesta formació, tenint en compte els diversos perfils de professorat i les seves necessitats específiques. Els reptes de futur se centren a explorar noves temàtiques i metodologies pròpies de la gestió estratègica d'institucions universitàries.

Aquest enfocament va orientat a:

- a) proporcionar estratègies i recursos per poder portar a terme una bona gestió;
- b) impulsar una avaluació sistemàtica del processos de gestió institucional. En aquest sentit la utilització del *benchmarking*, tant intern –entre centres, departament i serveis– com extern –en relació amb altres institucions o altres sectors estratègics, nacionals o internacionals, no necessàriament universitaris–, s'ha demostrat una eina molt útil per millorar la funcionalitat dels processos de gestió;
- c) la transmissió i anàlisi de bones pràctiques, que facilitin el coneixement de processos de gestió eficients i de qualitat.

2.2. Sobre la Recerca i la transferència de coneixement

La formació en recerca i transferència del coneixement ha de contribuir a desenvolupar les competències generals i transversals per a una bona pràctica investigadora. Ha d'oferir formació i recursos que ajudin al desenvolupament de la tasca investigadora per continuar creant coneixement i millorar-ne la transferència i la difusió.

En l'entorn investigador, la creixent competitivitat per al finançament, la complexitat dels projectes de recerca i la necessitat de participar en xarxes demana bons investigadors, que tinguin també bones habilitats per a la direcció de projectes i la coordinació dels equips que els desenvolupen.

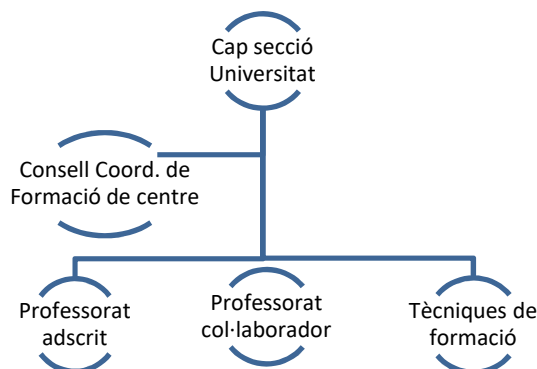
El programa per al desenvolupament de la competència investigadora ha d'estimular el professorat, donar-li suport i oferir-li activitats relacionades amb:

- a) l'actualització científica
- b) el lideratge i el treball en equip
- c) l'adquisició d'estratègies i recursos per a la direcció de tesis doctorals i la formació dels joves investigadors
- d) la preparació i la gestió de contractes i projectes de recerca
- e) la publicació i la comunicació de resultats del treball científic
- f) l'avaluació científica i la utilització d'indicadors bibliomètrics
- g) la transferència de coneixement i la capacitat d'emprenedoria.

3. SISTEMA ORGANITZATIU

Tot seguit, es presenten de manera breu l'estructura organitzativa de la Secció d'Universitat de l'IDP-ICE i els processos de gestió dels programes derivats d'aquest Pla de formació.

3.1. Estructura de la Secció d' Universitat de l'IDP-ICE



Organigrama de la Secció d'Universitat

- **Cap de Secció d'Universitat:** professor o professora de la UB amb dedicació parcial a l'IDP-ICE, que rep un nomenament per dirigir la Secció.
- **Consell de Coordinació de Formació de Centres:** consell constituït pels coordinadors de formació de cadascun dels centres de la UB i tots els altres membres de la Secció d'Universitat. Els coordinadors de formació de centre són proposats pel propi centre, reben el vistiplau de la direcció de l'IDP-ICE, i són designats pel vicerectorat responsable de temes acadèmic-docents. S'encarreguen d'organitzar i gestionar activitats de formació específiques per al seu centre i participen en la detecció de necessitats formatives.
- **Professorat adscrit:** professorat de la UB de diferents àrees amb dedicació parcial a l'IDP-ICE per donar suport als diferents projectes de la Secció.
- **Professorat col·laborador:** professorat sense dedicació específica a l'IDP-ICE, que eventualment col·labora en algun projecte.
- **Personal tècnic:** personal amb un perfil específic de tècnic de formació que dona suport a la Secció a temps complet.
- **Personal administratiu:** es compta també amb personal d'administració i serveis (PAS) que dona suport a la Secció.

3.2. Gestió dels programes de formació.

- **Anàlisi de necessitats.** L'anàlisi de necessitats es realitza principalment a partir de la informació que aporten els coordinadors de formació de centre, els quals, per una banda, recullen demandes directes de companys, de departaments o dels equips deganals i, per l'altra, estan atents a les necessitats detectades en l'avaluació dels ensenyaments. En alguns casos, també s'obté informació a través de qüestionaris de detecció de necessitats o de dinàmiques específiques planificades amb aquest objectiu.
- **Configuració de l'oferta formativa.** L'oferta es planifica a partir de les necessitats detectades, d'acord amb les línies polítiques fixades pel rectorat i amb les prioritats establertes per la Secció, en coherència amb el Pla de Formació vigent. El treball compartit i continuat amb unitats de formació d'altres universitats, permet detectar temàtiques que també es tenen en compte a l'hora de configurar l'oferta formativa.
- **Destinatari.** Principalment, l'oferta formativa va dirigida al personal docent i investigador (PDI) de la UB, però en algunes ocasions i programes la formació també és oberta a personal d'altres universitats, a personal d'administració i serveis (PAS) i a doctorands.
- **Equip de formadors.** Des de la secció s'encarrega formació concreta a professorat expert. L'equip de formadors integra:
 - **Formadors interns de la UB**, experts en les temàtiques que es desenvolupen en les accions formatives
 - **Formadors externs a la UB:** professorat d'altres universitats o professionals especialitzats

Sovint són els mateixos professionals els que fan arribar a l'IDP-ICE les seves propostes formatives.

- **Comunicació i difusió.** La difusió de les activitats de formació per al professorat universitari es fa a través de:
 - Notícia a la pàgina web de l'ICE, a la intranet de la UB i al *twitter*.
 - Missatges als Coordinadors de formació de centre, que s'encarreguen de fer arribar la informació a la resta de professorat de la seva facultat.
 - Blog de la Secció Universitat: <http://www.ub.edu/ice-universitat/>

Per tal de garantir que la informació arribi de manera adient als destinataris, s'estudiarà la possibilitat de noves estratègies de difusió.

- **Matrícula.** La matrícula es realitza a través d'una aplicació de l'IDP-ICE. Generalment s'obre un període de preinscripció i l'assignació de places s'efectua a l'atzar. En alguns casos l'assignació és produeix estrictament per ordre d'inscripció.
- **Seguiment de la formació.** En finalitzar cadascuna de les activitats formatives es demana als assistents que responguin un qüestionari de satisfacció. Cada 2 anys també es fa una avaluació de la transferència i de la percepció d'impacte.

- **Certificació.** L'IDP-ICE lliura un certificat a les persones que han seguit les activitats formatives. Els certificats poden ser d'assistència, de participació o d'aprofitament, segons les característiques de l'activitat. La certificació d'aprofitament suposa una avaluació del procés d'aprenentatge dels participants.

Per altra banda, l'IDP-ICE també certifica activitats formatives organitzades per altres instàncies de la UB.

4. MODALITATS FORMATIVES

L'oferta formativa de l'IDP-ICE s'articula en diverses modalitats. Aquestes modalitats poden oferir-se en accions presencials, semipresencials i a distància.

4.1. Modalitats bàsiques del Pla de Formació

- **Curs de formació**

Aquesta modalitat consisteix en una formació sobre una temàtica determinada que es desenvolupa al llarg de diverses sessions. El curs té un o diversos formadors que es responsabilitzen de la seva direcció i del seu desenvolupament.

Hi ha força diversitat de cursos, però es poden diferenciar entre:

- Curs bàsic (per exemple: curs introductor per a professorat de nova incorporació).
- Curs d'aprofundiment (de característiques diverses)
- Postgrau: curs de llarga durada que ofereix un elevat grau d'especialització o d'actualització (per exemple: Màster en docència universitària per a professorat novell).

- **Taller**

Aquesta modalitat formativa es caracteritza per l'activitat i el treball en equip que es duu a terme recollint, sistematitzant i generant material sobre un tema per acabar amb l'elaboració d'un producte tangible per a la millora docent. La funció principal del taller és l'aplicació a la pràctica.

- **Jornada**

Es tracta d'una modalitat formativa que es desenvolupa durant mig dia o un dia sencer per tractar d'un tema amb la inclusió d'experiències pràctiques o casos que il·lustren aspectes del tema que s'aborda. Té funcions informativa i de presentació d'experiències.

- **Seminari**

Consisteix en sessions de treball d'un grup més aviat reduït que aprofundeix en el coneixement d'un tema mitjançant el diàleg i la discussió, sota la coordinació d'un expert. De vegades inclou una posada en comú d'opinions o criteris personals obtinguts després de determinades lectures. La funció del seminari és l'intercanvi o el diàleg grupal.

- **Conferència – col·loqui**

Exposició pública sobre un tema relacionat amb la formació o la docència feta per una persona experta seguida d'un torn obert d'intervencions per facilitar la participació dels assistents. La funció és informativa.

- **Grup de treball**

És una modalitat formativa consistent en el treball conjunt d'un grup al llarg d'un període de temps relativament extens, amb un coordinador, per estudiar a fons un tema, dissenyar i planificar accions i analitzar la pràctica per millorar-la.

Un tipus de grup de treball és la **xarxa**, que sol tenir més participants que altres tipus de grups de treball i que utilitza el suport tecnològic per a la comunicació virtual (per exemple: Xarxa de professorat de nova incorporació, Xarxa de coordinadors de formació de centre).

La funció del grup de treball és realitzar tasques en col·laboració.

- **Assessorament**

Es tracta de l'acompanyament per part d'un expert a un equip docent o a un grup de treball per ajudar a desenvolupar un projecte i analitzar la pròpia pràctica per millorar-la.

Un tipus d'assessorament és la **mentoria**; en aquest cas, un docent amb experiència acompanya un altre docent menys experimentat.

Les funcions de l'assessorament són la resolució de problemes, el desenvolupament de projectes i la supervisió de la pràctica.

- **Simposi / Congrés**

Reunió d'experts, normalment de més d'un dia, en què es desenvolupa un tema a fons relacionat amb la millora de la docència universitària, enfocat des d'angles diversos, amb presentacions i aportacions de ponents i comunicacions per part dels participants.

Les seves funcions són informativa, de presentació d'experiències i de transferència de coneixement.

- **Recursos per a l'autoformació**

Com a complement de les modalitats formatives anteriors, l'IDP-ICE ofereix una sèrie de recursos bibliogràfics i amb suport tecnològic per ajudar a l'autoformació dels docents.

Les seves funcions són informativa i d'exemplificació (per exemple: Portal de bones pràctiques docents, Col·lecció Octaedro/ICE-UB, Quaderns de docència universitària, Tutorials).

4.2. Modalitats formatives emergents

L'IDP-ICE posarà en marxa algunes noves modalitats formatives amb formats que responen a noves tendències i estratègies formatives, i que pretenen generar dinàmiques grupals

innovadores i propiciar ambients formatius especialment motivadors. Aquestes modalitats impliquen, sobretot, plantejaments on el protagonista és el participant a l'activitat formativa, i que intenten descentralitzar el paper del formador. Normalment són formats que promouen la interacció entre els participants i el formador. Són propostes disruptives en el seu format i moltes d'elles estan recolzades per la tecnologia i posen l'eix metodològic en les 4 C:

C: Conèixer: buscar i connectar

C: Comprendre: discutir, comparar, investigar, indagar

C: Crear: assajar, prototipar, errar, avaluar

C: Compartir: exposar, compartir, difondre

Alguns exemples d'aquestes noves modalitats són els següents:

- **Deconferència:** és un trencament del concepte de conferència en què els participants prenen decisions des del primer moment: organitzar l'espai, formar els grups, establir les normes, pensar en les tasques que desitgen realitzar, negociar amb tots els companys els temps, els formats, i la posada en comú.
- **Edcamp:** és una trobada oberta a tothom amb la finalitat de compartir aprenentatges, coneixements i inquietuds per tal de desenvolupar-se personalment i professionalment i transformar l'educació. Es basa en l'aprenentatge entre iguals, la conversa i l'intercanvi de coneixements.
- **EDhack:** és un laboratori d'innovació educativa focalitzat a generar solucions i projectes a reptes educatius locals a través de la metodologia de la hackatò (*hack*); 2 dies on persones diverses treballen en equips per transformar l'educació d'un territori específic, abordant reptes educatius del seu context. Està basat en la cultura oberta, on la innovació educativa es construeix socialment.
- **Webinar:** és un seminari en línia que converteix una presentació en una conversa en temps real des de qualsevol lloc del món. Els *webinars* permeten que grans grups de participants intervinguin en debats en línia i comparteixin àudio, documents o diapositives, fins i tot quan no estan en el mateix lloc. Hi ha normalment tres agents: un organitzador, almenys un formador i els assistents.
- **MOOC:** curs en línia oberta massiu (MOOC) destinat a la participació il·limitada i amb accés obert a través del web. A més dels materials d'un curs tradicional, com són els vídeos, les lectures i els qüestionaris, els MOOC proporcionen fòrums d'usuaris interactius que ajuden a construir una comunitat per als estudiants, els professors i els assistents.
- **NANONOOC:** Es tracta d'un curs obert, massiu i en línia de curta durada (d'1 a 20 hores de temps estimat de dedicació) que dona als participants l'oportunitat d'explorar, aprendre i ser avaluats sobre un element clau d'una competència, una destresa o una àrea de coneixement.
- **TED Talks:** ponències d'una durada màxima de 18 minuts. Els ponents no poden rebre cap remuneració econòmica i han de presentar les seves idees de la manera més innovadora i atractiva possible

5. CRITERIS PER AL DESENVOLUPAMENT I PER A L'AVALUACIÓ DEL PLA

5.1. Eixos articuladors per a l'oferta pròpia de l'IDP-ICE

En coherència amb la política rectoral i amb les necessitats i prioritats dels centres, identificades a través dels coordinadors de formació de centre, l'IDP-ICE establirà uns eixos clau a partir dels quals articular una part significativa de la seva oferta formativa (per exemple: tutorització, coordinació docent, avaluació...).

Els eixos articuladors s'acordaran per un termini de temps que, com a mínim, serà d'un any.

La decisió sobre els programes i sobre les modalitats i accions formatives que incorporaran es prendrà tenint en compte els eixos acordats. En l'oferta formativa dels programes es preveuran diversos nivells de profunditat i complexitat per a cada eix. Així mateix, l'oferta es relacionarà explícitament amb les competències que es pretenen ajudar a desenvolupar.

5.2. Concreció en Programes

El present Pla es concretarà en programes. La planificació dels programes es revisarà anualment. Cada programa especificarà, com a mínim:

- Prioritats a què respon
- Objectius
- Recursos disponibles
- Duració
- Modalitats formatives que inclou
- Accions formatives

Els programes hauran de ser coherents amb la fonamentació d'aquest Pla, recollida en l'apartat 2 i 3, i tenir en compte les següents premisses:

- La cerca d'aprenentatge profund, l'assoliment de competències, la construcció social de l'aprenentatge i el desenvolupament de la capacitat d'aprenentatge autònom per part dels estudiants.
- La tasca docent entesa com una feina d'acompanyament al procés d'aprenentatge i de desenvolupament de competències i de bones pràctiques docents, de gestió i de recerca.
- El repte d'assolir millores profundes i persistents en el temps.
- La necessitat de coordinar la formació amb les polítiques rectorals i dels centres, i amb altres serveis de la UB.

5.3. Certificació i acreditació

L'oferta formativa es podrà presentar en forma de mòduls o "paquets formatius". La participació en totes les accions formatives dins d'un mòdul permetrà obtenir un certificat de més entitat que el corresponent a cadascuna de les accions individuals.

L'objectiu final és que les activitats de formació puguin ser reconegudes i acreditades pels organismes oficials.

5.4. Avaluació del Pla de formació

El Pla de formació s'avaluarà aplicant el Sistema Intern de Garantia de Qualitat (SIGQ) que, entre altres criteris, té en compte els resultats d'aprenentatge, la transferència de la formació i l'impacte dels programes.

Així mateix, al llarg del període de desenvolupament del pla es realitzarà una avaluació del procés que permeti anar-lo ajustant.

Tant per a l'avaluació de resultats, de transferència i d'impacte com per a l'avaluació de procés es comptarà amb indicadors d'avaluació. Aquests indicadors, així com el calendari del procés d'avaluació, s'hauran d'haver establert el primer semestre de cada curs.