

## Adaptación de titulaciones al EEES: un ejercicio metodológico

José Maria CELA, Manuel FANDOS, Mercè GISBERT, Ángel-Pío GONZÁLEZ

### Correspondencia

Manuel Fandos Garrido  
Instituto de Ciencias de la  
Educación

Universitat Rovira i Virgili  
Carretera de Valls s/n  
43007 Tarragona

Teléfono: 977 55 80 72  
Fax 977 55 80 73

Correo electrónico:  
manuel.fandos@urv.net

Recibido: 10/1/2005  
Aceptado: 31/1/2005

### RESUMEN

La Universidad Rovira Virgili (URV) ha consensuado un plan genérico de mejora docente guiado por los principios que inspiran la denominada armonización europea. Este plan se concretó en el denominado Plan Estratégico de Docencia (PLED, 2003) y de éste, en sintonía con estructuras ya existentes, se derivan acciones como la que se presenta en esta comunicación.

El documento que presentamos hace referencia a la manera en que la URV hace frente a este proceso de adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) en un momento de transición.

Concretamente se describe la forma en que se aborda la formación del profesorado y de los responsables de las titulaciones en este momento en que la comunidad universitaria expresa cierta reserva y cautela ante lo que la construcción del EEES puede suponer en el desempeño docente.

**PALABRAS CLAVE:** formación del profesorado, competencias

## Adaptation of degrees at the European higher education: An exercise methodological

### ABSTRACT

Rovira i Virgili University (URV) has agreed a generic plan for improving teacher guided by the principles behind the so-called European harmonization. This plan resulted in the so-called Strategic Plan for Education (PLED, 2003) and this one, in line with existing structures, resulting actions like the one presented in this communication.

The document that we presented refers to the manner in which you're faced with this process of adaptation to the European Higher Education Area (EHEA) at a time of transition. Specifically describe the way it deals with teacher training and qualifications of those responsible at this moment the university community expressed some reservation and caution about what the construction of the EHEA can make in teacher performance.

**KEY WORDS:** teacher training, ability

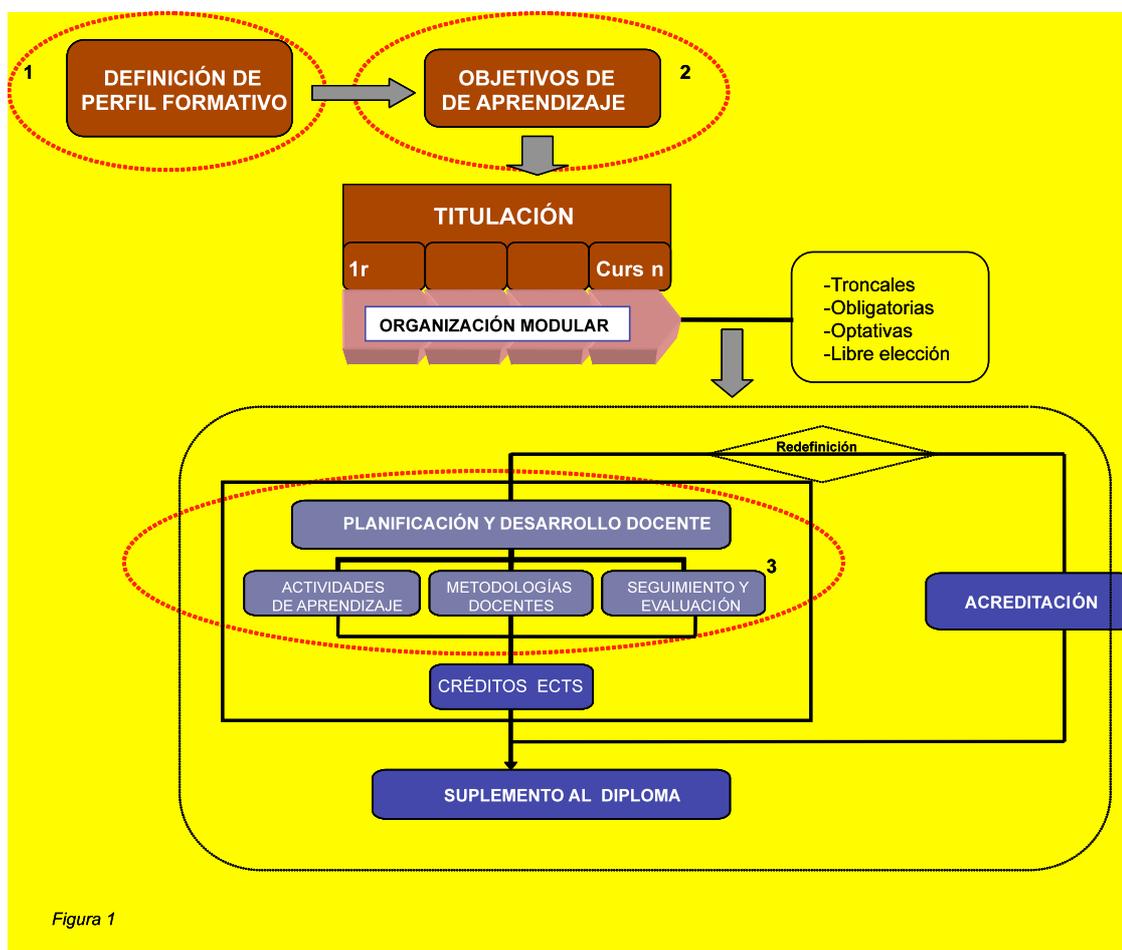
## 1. Adaptación de titulaciones al EEES: un ejercicio metodológico

La URV es una universidad de dimensiones<sup>1</sup> que permiten articular procesos ágiles y que en este momento ha consolidado una política orientada a los retos y cambios que suponen el EEES. En este sentido, la existencia de un plan estratégico de docencia y la emergencia de figuras y estructuras orientadas a la mejora docente facilitan el trabajo.

Por otra parte y producto de esta política, la institución está generando una documentación propia que sirve de base a los posibles proyectos derivados de esta materia<sup>2</sup>.

En este contexto, la URV ha decidido llevar a cabo un proyecto que, suponiendo y admitiendo una realidad “no propicia externamente”, le permita avanzar intentando neutralizar las incógnitas legítimas de gestores, profesores y alumnos.

Este proyecto consiste en convertir las fases del diseño de un proyecto formativo de titulación (figura 1) en un ejercicio metodológico orientado a la anticipación del proceso que habrá de seguirse una vez despañadas las incógnitas existentes (fundamentalmente relacionadas con el despliegue definitivo de la legislación). En esta figura 1 aparecen marcadas las tres tareas que deben llevarse a cabo por parte de responsables de las titulaciones y los profesores de éstas.



Antes de comenzar con este proyecto se tomaron algunas decisiones que debían ser la base del mismo:

- Participación de todas las titulaciones de la universidad, ya que se genera una sensación de compromiso general y de “solidaridad” en los problemas emergentes.

- Trabajar con un grupo de profesores controlable pero no cerrado (mínimo los profesores de 1er curso), pensando fundamentalmente en facilitar la tarea de coordinación de la persona responsable de cada titulación.

- Proponer una planificación de tareas flexible, realista, asumible pero a la vez comprometida por los profesores.

<sup>1</sup> 12.000 alumnos de grado, 8.000 alumnos de postgrado: 1000 profesores (todo aproximadamente)

<sup>2</sup> <http://www.sre.urv.es/web/plad>

- Ofrecer una formación y una asesoría de acompañamiento en el proceso.
- Proponer tareas finalistas en el sentido de organizar sesiones con una orientación práctica donde profesores y gestores concluyen con una realización, un producto.
- Aceptar diferentes niveles de desarrollo entre las distintas titulaciones y darles curso sin romper un proceso que ha de ser armónico en el conjunto de la universidad.

La planificación del proyecto se concreta en las siguientes tareas:

- a) Reunión planificación
- b) Diseño de perfil académico-profesional y competencias generales y específicas (tarea 1)
- c) Elaboración de matriz de competencias / objetivos de aprendizaje por asignaturas de 1er curso (tarea 2)
- d) Planificación global de 1er curso
- e) Elaboración de listado-tipología de actividades/metodologías docentes (tarea 3)
- f) Elaboración de guías docentes por asignatura (tarea 3)
- g) Elaboración de guías de aprendizaje (tarea 3)

Con el fin de dar respuesta a este proyecto y alineado con las políticas de formación de profesorado que tiene definida la universidad, se ha hecho necesario el diseño de un plan de formación específico y adaptado cuya descripción ocupa el resto de este documento.

## 2. Planificación de la formación

El concepto de planificación hace referencia a varios niveles que deben tenerse en cuenta para la elaboración de un plan de formación:

- **Planificación estratégica:** Se preocupa fundamentalmente de la especificación mediante objetivos de las políticas existentes (orientación). En nuestro caso, se nutre de las orientaciones definidas por Bolonia y por las supuestas directrices de los decretos que definirán la línea a seguir por las universidades.
- **Planificación táctica:** Adecuación de lo estratégico a un contexto y centrada en ordenación de medios (analizar recursos y entorno). Se intenta, pues, adaptar la formación a las directrices de la propia universidad a partir de los Planes Estratégicos de Calidad y de Docencia.
- **Planificación operativa:** Se aplica a situaciones concretas y dirigidas a desarrollar actuaciones (ordenar y desarrollo de acciones concretas), reflejado en la definición del propio plan de formación diseñado y desarrollado por el ICE.

La relación de cada uno de estos niveles debe fundirse en la integralidad, oportunidad y economía del Plan de Formación, en el momento en que la cultura de la institución y su plan estratégico establecen el entramado de relaciones: cultura institucional, plan estratégico de institución, plan de formación y rentabilidad.

Con este objetivo el ICE de la URV ha elaborado el Plan de Formación para el Personal Docente e Investigador (PROFID), el cual contempla actividades dirigidas a la mejora de la docencia y de la investigación, al conocimiento y aplicación de nuevas metodologías docentes y a la integración de las Tecnologías de la Información y la Comunicación en los procesos de enseñanza y aprendizaje. Este plan de formación contempla tres niveles de actuación:

- a) El Plan General que se destina a todos los profesores de la URV. Los temas de los cursos están relacionados con la formación, la metodología de la enseñanza y el aprendizaje y práctica en el uso de las nueva tecnologías o la universidad como institución educativa.
- b) El Plan Específico, destinado a los distintos departamentos cumpliendo las necesidades de formación específicas de cada colectivo.
- c) Plan de Formación para la Integración de las titulaciones al Espacio Europeo de Educación Superior.

Es en este último plan donde vamos a focalizar nuestra atención

### 3. Plan de Formación para el Espacio Europeo de Educación Superior

El diseño de este plan se crea en base a un proceso que se debe articular en relación a un "planteamiento sistemático de la formación" y que se puede concretar a partir del desarrollo de diferentes fases: detección de necesidades, planificación, desarrollo y evaluación. Considerando cada una de estas secuencias, el plan de formación para la integración de las titulaciones al EEES se concreta del siguiente modo:

1. Análisis de la situación de partida: se pretende conocer la situación general de la institución, identificar estrategias y objetivos, descubrir problemas relevantes, y conocer los proyectos y cambios previstos. Entendemos que cada centro y titulación presenta unas características concretas, de un profesorado con diversas particularidades y requiere de unas exigencias determinadas. Se opta en este caso por trabajar de manera general, pero a la vez particular en cada una de las titulaciones.

2. Detección de necesidades de formación: Con una idea clara de los objetivos de la institución, de sus proyectos de mejora, de los cambios previstos, la detección e identificación de los vacíos de formación para conseguir esos objetivos es, posiblemente, el momento más importante de la elaboración del Plan de Formación. En este caso se elabora un listado de necesidades formativas que de modo alguno definen dos líneas de formación paralelas, cada una de ellas con diversos vacíos de formación:

- En los profesores:
  - Desconocimiento de los ECTS
  - Errores en la planificación didáctica (definición de competencias y de objetivos, elaboración de la guía docente y del alumno, desconocimiento de herramientas para la evaluación continua, etc.)
  - Falta de herramientas metodológicas
- En los responsables de titulación:
  - Dificultad por articular y dinamizar los grupos de profesores
  - Falta de estrategias de coordinación y realización de reuniones
  - Necesidad de conocer cambios organizativos institucionales

3. Diseño y planificación de las acciones formativas: Consiste en transformar las necesidades formativas en acciones. Ello supone que cabe relacionar cada acción formativa (curso, seminario, jornada, etc.) con sus objetivos formativos, elaboración detallada de las experiencias de aprendizaje para conseguir los objetivos, sobre qué grupo se va actuar, fijación de los criterios de ejecución (lugar, características del formador, métodos, técnicas, medios y recursos), temporalización (duración, momento, horarios, frecuencias, etc.), definición de los procedimientos de evaluación completos y presupuesto. La propuesta planteada en este caso se define en 3 líneas de formación centradas en tres grupos diferentes, a los cuales se adapta su formación:

<i>Destinatarios</i>	<i>Necesidad de formación</i>	<i>Acciones de formación</i>	<i>Modalidades</i>
<b>Formadores</b>	Para la formación del profesorado se forma a un grupo de formadores, cuya principal función será la de formar a los profesores de primer curso de las titulaciones de la URV	Centradas en las estrategias de formación de (formación de formadores)	Cursos
<b>Responsables de estudios</b>	Su función principal es la incentivar el proceso de cambio en los profesores, así como diseñar la titulación	Centradas en facilitar herramientas para el desarrollo de reuniones, motivación del profesorado o planificación docente.	Talleres Seminarios Jornadas
<b>Profesores de 1º curso</b>	Formación centrada en el diseño y desarrollo de modelos formativos basados en el EEES	Centradas en facilitar herramientas para el diseño de la guía docente, la guía del alumno y la planificación docente.	Talleres Seminarios Grupos de trabajo Jornadas Asesoramiento Redes de formación

Para el desarrollo de esta formación<sup>3</sup>, se destaca:

- La necesidad de desarrollar tres ejes de formación paralelos, pero a la vez diferentes, para formadores, responsables de titulación y profesores.
- La decisión formar a formadores propios de la universidad para promover el cambio, sin desestimar que puntualmente se aporten expertos de otras universidades en esta materia.
- Formar a los responsables de cada titulación en estrategias básicas para la dinamización de grupos y la motivación del profesorado.
- La necesidad de desarrollar actividades de formación de sensibilización y de promoción global (como son las jornadas de innovación), y, por otro lado, y de actividades de corta duración y carácter instrumental para los profesores.
- Se ha configurado una estructura organizativa de colaboración directa entre los servicios de la universidad (ver figura 2)

4. Desarrollo y Gestión de la formación: Una vez que el proceso de diseño y planificación ha finalizado, llega el momento de su implementación, la puesta en marcha de todos aquellos recursos que se han considerado imprescindibles en el proceso de planificación para que el proceso formativo se haga realidad.

Unido al desarrollo está la Gestión de la formación. Latorre (1997) dice que es preciso delimitar el campo de acción de la gestión, pues corremos el riesgo de entender por gestión todos los trabajos que realizan los técnicos de formación durante todo el año. Es por esto que propone entender por la misma la ejecución de aquellas tareas que realizamos después de tener elaborado el Plan de Formación. Nos referimos a la Coordinación y el Control del desarrollo de las acciones formativas para asegurar de manera coherente y eficaz la calidad de las mismas.

5. Evaluación: Es el proceso sistemático de recogida de información sobre diferentes aspectos del Plan de Formación y en cada una de sus acciones formativas. Nos estamos refiriendo, tomando como referencia lo escrito por Shadish en 1986 (en Tejada, 1997: 265-266), a: Efectos, impactos, costos, etc.

## 4. Conclusiones

Entendemos que la manera en que la URV ha decidido dar respuesta al proceso de adaptación al EEES ha sido una opción de anticipación. Ha sido la de adoptar una postura proactiva ante lo que aparece inminente.

Motivado por esta decisión no han faltado las voces de los que abogan por una opción más reactiva, más de acción sobre un panorama sin apenas incógnitas.

Podemos decir que las conclusiones a esta apuesta nos vendrán dadas con los resultados, con el feedback de los diferentes colectivos. Sin embargo, sin esperar a éstos, ya podemos decir que hemos logrado algunos hitos que nos parecen relevantes:

-Se ha realizado un análisis para identificar los aspectos metodológicos que pueden considerarse neutros y abordables a priori.

-Se ha articulado una secuencia de actuación integrada para trabajar a nivel macro/medio (titulación-plan de estudios) y a nivel micro (profesor-propuesta docente).

-Se ha generado una documentación de apoyo y referencia para este trabajo.

-Se han integrado diferentes estructuras de la universidad (Servicio de Recursos Educativos e ICE fundamentalmente) para dar respuesta a esta necesidad orientada a la mejora docente.

-La URV se ha dotado de un personal formado en este ámbito que puede dar soporte a la propia comunidad universitaria.

-Se ha socializado la relación entre el concepto de EEES y la necesidad de hacer las cosas de manera distinta desde el punto de vista docente.

---

<sup>3</sup> Puede verse el plan de formación completo en la dirección del ICE: <http://www.ice.urv.es>

## Referencias Bibliográficas

- FERRÁNDEZ, A.; PEIRÓ, J. Y PUENTE, J.M. (coord.), *La evaluación en la educación de personas adultas*. Diagrama. Madrid. Pp.
- GONZÁLEZ SOTO, A.P. Y JIMÉNEZ, J.M. (2002), “La Formación en las Organizaciones. La Gestión y la Calidad como exigencias para su desarrollo”, en *Revista Formación XXI. Monográfico: Nuevas exigencias de la formación para el empleo*, nº 2. Instituto de Formación y Estudios Sociales. Pp. 20-28. Febrer.
- JIMÉNEZ, J.M. (2001): La formación continua como elemento calve para la transformación y modernización de las administraciones públicas. Tesis Doctoral. Universitat Rovira i Virgili. Inédita.
- KIRKPATRICK, D.L. (1999): *Evaluación de Acciones Formativas: Los cuatro niveles*. Training Club/Gestión 2000/Epise. Barcelona.
- Plan Estratégico de Docencia de la URV (2003). Documento policopiado.