



LA UNIVERSITAT: UNA INSTITUCIÓ DE LA SOCIETAT

EQUIPS DOCENTS: IDENTIFICACIÓ DE BONES PRÀCTIQUES

- Escofet Roig, Anna

Universitat de Barcelona

Departament de Teoria i Història de l'Educació, Facultat de Pedagogia

Pg. Vall d'Hebron 171, 08035 Barcelona, Espanya

annaescofet@ub.edu

- Cortés Izquierdo, Ferran

Universitat de Barcelona

Departament de Treball Social i Serveis Socials, Facultat de Pedagogia

Pg. Vall d'Hebron 171, 08035 Barcelona, Espanya

fcortes@ub.edu

- Freixa Niella, Montse

Universitat de Barcelona

Departament de Mètodes de Recerca i Diagnòstic en Educació, Facultat de Pedagogia

Pg. Vall d'Hebron 171, 08035 Barcelona, Espanya

mfreixa@ub.edu

- Gómez Serra, Miquel

Universitat de Barcelona

Departament de Teoria i Història de l'Educació, Facultat de Pedagogia

SECRETARIA TÈCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSITAT: UNA INSTITUCIÓ DE LA SOCIETAT

Pg. Vall d'Hebron 171, 08035 Barcelona, Espanya

mgomez@ub.edu

- López, Marta

Universitat de Barcelona

Departament de Teoria i Història de l'Educació, Facultat de Pedagogia

Pg. Vall d'Hebron 171, 08035 Barcelona, Espanya

martalc88@gmail.com

1. RESUM

La nova configuració dels ensenyaments, en el marc de l'EEES, ha facilitat la constitució d'equips docents. Aquest és un dels temes claus de la Universitat però alhora un tema pendent per la dificultat del canvi de cultura del professorat, emmarcat en estructures poc àgils i flexibles. La recerca proposada es centra en el diagnòstic de la situació dels equips docents dels ensenyaments de la Facultat de Pedagogia, des de la implantació de Bolònia fins l'actualitat. El diagnòstic es fa des de dues vessants. La primera serveix per obtenir el perfil d'equips i la percepció del professorat sobre els equips docents; i la segona es centra en la identificació de bones pràctiques.

2. ABSTRACT

The new configuration of teaching in the context of the EHEA has facilitated the creation of teaching teams. This is one of the key issues at the University but also a problem because of the difficulty of changing culture of teachers, framed in little agile and flexible structures. The proposed research focuses on the diagnosis of the situation of Faculty of Education teachers

SECRETARIA TÉCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSITAT: UNA INSTITUCIÓ DE LA SOCIETAT

teams, since the implementation of Bologna to the present. The diagnosis is made from two aspects. The first serves to get the equipment profile and perception of teachers about teaching teams, and the second focuses on the identification of best practices.

3. **PARAULES CLAU:** EEES, equips docents, bones pràctiques / **KEYWORDS:** EHEA, teaching teams, best practices
4. **ÀREA DE CONEIXEMENT:** Ciències Socials i Jurídiques
5. **ÀMBIT TEMÀTIC DEL CONGRÉS:** La cooperació en i per al coneixement / Innovació en l'ensenyament superior
6. **MODALITAT DE PRESENTACIÓ:** Comunicació oral
7. Desenvolupament:

a) Objectius

La nova configuració dels ensenyaments, en el marc de l'EEES, ha facilitat la constitució d'equips docents. Aquest és un dels temes claus de la Universitat però alhora un tema pendent per la dificultat del canvi de cultura del professorat, des d'una docència individual a una docència coordinada o d'una forma de fer centrada en l'ensenyament a una altra centrada en el binomi ensenyament-aprenentatge capaç de trobar l'equilibri entre el treball conjunt i la llibertat de càtedra, emmarcat en estructures i organitzacions poc àgils i poc flexibles.

La recerca¹ proposada es centra en el diagnòstic de la situació de les coordinacions i equips docents dels ensenyaments de la Facultat de Pedagogia, des de la implantació de Bolònia (curs 2009-2010) fins l'actualitat. El diagnòstic permet obtenir la fotografia des d'on es situa el professorat dins d'aquest marc, el perfil d'equips i la percepció del professorat sobre els equips docents. Els objectius específics són:

¹ La recerca està subvencionada per la convocatòria d'ajuts a la recerca en docència universitària REDICE-10, de l'ICE de la UB (num. de projecte I002-08).

SECRETARIA TÈCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSITAT: UNA INSTITUCIÓ DE LA SOCIETAT

- Conèixer la tipologia, funcionament i composició dels equips docents
- Conèixer i analitzar les percepcions del professorat sobre els equips docents
- Analitzar i avaluar l'experiència del funcionament dels equips docents

b) Descripció del treball

1. Introducció

L'EEES ha implicat nombrosos canvis a la Universitat: canvis en les metodologies docents, en la relació entre estudiants i professorat, entre els propis docents. Entre tots aquests, el treball docent en equip està significant un canvi en la identitat professional del professorat universitari. El professorat ja no només ha de dominar el contingut de la seva disciplina sinó que també ha de posar en joc tota una sèrie de competències didàctiques i transversals com el lideratge o el treball cooperatiu, entre d'altres.

Segons López Hernández (2010, 47), un equip docent es podria definir com “un grupo de personas docentes con un mismo objetivo, con capacidad de autoorganización, que comparten el liderazgo, que tienen distribuidas sus tareas y el marco de toma de decisiones individuales y colectivas y cuya función es la planificación y la coordinación de actividades docentes relativas a un grupo de alumnos/as”.

La tradició del professorat universitari ha estat el d'una docència en solitari dins de la seva aula. Com diu Zabalza (2009, 73): “*cada uno es libre de hacer como mejor le parezca pues las formas posible de actuaciones son infinitas y nadie tiene la legitimidad para decir a otro cómo se debe enseñar. La libertad de cátedra, que en su origen fue expresión y salvaguardia de la libertad de pensamiento del profesorado, acabó hipertrofiando su espacio de aplicación para cubrir toda la actividad didáctica de los profesores: desde la planificación a la metodología, desde la evaluación a la forma de trato a los estudiantes.*”

El professorat, tradicionalment, no ha donat comptes de la seva tasca docent i poques vegades ha compartit els anhels -si els ha tingut- que li la provocat la docència. Però això ha canviat, ara se li demana que treballi col·laborativament amb altres professor i professores. Aquesta nova demanda no ha de ser impositiva, s'ha de portar a terme de forma gradual per anar disminuint les reticències del professorat per poder consolidar un canvi real en la cultura docent del professorat.

SECRETARIA TÈCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSITAT: UNA INSTITUCIÓ DE LA SOCIETAT

Com diu López Hernández (2010, 101) *“Frente al individualismo que suele caracterizar el trabajo docente e impedir el acceso a nuevas ideas, debemos promover, dentro de un marco colaborativo, la individualidad que aporta la iniciativa y la fuerza creativa de los profesores”*.

Parlar de persones en un equip és també parlar de les seves interrelacions i com expliquen Recoder, Cid i Perpinyà (2008, 5) *“Trabajar en equipo puede resultar maravilloso si sus miembros tienen una buena relación personal per también puede resultar altamente desagradable....Las características personales enriquecen los equipos de trabajo, pero también pueden suponer una bomba de relojería, una fuente de conflictos que hay que saber gestionar, y desde luego no resulta necesariamente fácil”*.

Però, a més, el treball en equip i la cultura de la col·laboració exigeixen més temps que el treball individual, un temps valuós ja que és necessari per part del professorat uns canvis personals, emocionals, mentals i culturals, ja que el treball en equip significa:

- Compartir els discursos educatius
- Posar-se en joc davant d'altres docents
- Acceptar les debilitats i fortaleces tant de la pròpia docència com la dels companys i companyes de l'equip
- Certa pèrdua del control del propi treball per acceptar la dependència del treball dels altres
- Acceptar la pèrdua de la independència en la presa de decisions en front de decisions col·lectives
- Adaptar-se als altres i a les seves formes de fer i de reflexionar i acceptar altres opinions diferents a les pròpies
- Establir un alt grau de confiança i cimentar una sòlida relació interpersonal
- Ampliar la mirada, acceptant als altres docents

La universitat ha de poder desenvolupar accions que no només mobilitzin les energies i sinergies per la creació dels equips docents sinó que també, un cop endegats aquests equips ha de poder-los sostenir i al mateix temps reconèixer i gratificar institucionalment la feina i les seves bones pràctiques. En aquest sentit, el paper de l'equip de govern de la universitat és imprescindible.

El treball en equip no es pot imposar perquè llavors, en general, al professorat no li interessa, no entén el per què ni el per a què s'ha de treballar d'aquesta manera i es pot viure com un control

SECRETARIA TÈCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSITAT: UNA INSTITUCIÓ DE LA SOCIETAT

per part dels estaments superiors. Aquesta col·laboració es converteix en col·laboració artificial com explica López Hernández (2010) en front de la cultura de la col·laboració. L'impuls del treball en equip ha de partir de tots els òrgans de govern: consells d'estudis, consells de departament i juntes de facultat.

Si el canvi de mentalitat es produeix i els membres de l'equip es compenetren adequadament, el treball en equip té avantatges. Recoder, Cid i Perpinyà (2008) en ressalten els següents:

1. Pel propi equip
 - El sentiment de pertànyer a un grup el que significa lleialtat, companyonia, esforç per treballar col·lectivament
 - La comunicació oberta entre els membres que facilita la gestió dels conflictes
 - La definició dels rols i la determinació de les responsabilitats
 - La cooperació i el suport mutu davant les dificultats
 - El desenvolupament de relacions externes amb altres grups de treball
 - El funcionament creatiu per l'intercanvi d'idees
2. Per l'excel·lència en la docència
 - Anàlisi dels problemes comuns amb criteris i punts de vista més àmplies
 - Ajuda a compartir recursos i materials
 - Planificació d'una programació global, dels continguts i de l'avaluació
3. Pel propi docent
 - El no sentir-se sol
 - Un bon ambient i entorn de treball
 - El canvi en les pròpies percepcions, pràctiques i dogmatismes

En definitiva, el treball en equip enriqueix l'estil de docència de cada professora o professor i no restringeix la seva llibertat tot proporcionant noves eines i punts de vista diferents.

2. Metodologia

La recerca es basa en una metodologia d'enquesta, que utilitza el qüestionari i el focus group com a tècniques d'obtenció d'informació. La mostra d'equips docents que han participat en la recerca han estat d'un total de 76, pertanyents al professorat que té docència en els tres Graus de la Facultat de Pedagogia (Educació Social, Pedagogia i Treball Social).

c) Resultats

SECRETARIA TÈCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSITAT: UNA INSTITUCIÓ DE LA SOCIETAT

c.1. Coordinacions dels equips docents

Les persones que han respòs han estat 42, de les quals un 45% (19) eren homes i un 55% (23) eren dones. Quant a les categories laborals, queden recollides a la taula 1, podem veure que la majoria són professorat titular i col·laborador.

Categoria laboral

Professor/a catedràtic/a	8	19%
Professor/a titular o agregat/da	16	38%
Professor/a associat/da	3	7%
Professor/a col·laborador/a	11	26%
Becari/a	0	0%
Professor lector/a	3	7%
Altres	1	2%

Taula 1

En preguntar-los pel temps que fa que estan a l'equip docent, la majoria (60%) afirma que hi és des dels inicis, mentre que un 40% només fa un any

Antiguitat en l'equip docent

1 any 17 40%

2 anys 25 60%

Antiguitat en la coordinació de l'equip docent

1 any 20 48%

2 anys 22 52%

ls motius assenyalats per no fer-ne estan relacionats amb la reducció de crèdits per gestió o per recerca i l'escreix de càrrega docent.

Realització de docència

SECRETARIA TÈCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSITAT: UNA INSTITUCIÓ DE LA SOCIETAT

en l'assignatura

Si 35 83%

No 7 17%

Taula 4

A més, els coordinadors pertanyen a altres equips docents. Un 56% del professorat coordinador participa en 3 o més equips docents.

Nombre d'equips docents
a què pertany

1 7 17%

2 12 29%

3 12 29%

4 7 17%

Més de 4 4 10%

Tria del coordinador/a

Per consens 17 40%

Per elecció 10 24%

Altres 14 33%

Els motius de la modificació de l'equip docent han estat motivats per canvis en l'assignació del departament (finalitzacions de contractes, canvis d'interessos individuals, augment del nombre de grups de l'assignatura i canvis de horaris).

Manteniment del professorat
durant el primer i el segon any

Si 21 50%

No 21 50%

Taula 7

SECRETARIA TÉCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSITAT: UNA INSTITUCIÓ DE LA SOCIETAT

En segon lloc, per que a les tasques organitzatives, podem veure que en la majoria dels equips cada professor és responsable d'un grup.

Distribució de l'assignatura entre l'equip

Cada professor/a és responsable d'un grup	31	74%
Cada professor/a és responsable de diversos temes i està en tots els grups	3	7%
Altres	5	12%

Divisió de les tasques

Si	20	48%
No	22	52%

Tipologia de tasques sobre les que es té responsabilitat

Activitats d'aprenentatge	11	55%
Activitats docents	15	75%
Activitats d'avaluació	11	55%
Cerca i preparació de material	14	70%
Creació i manteniment del campus virtual	10	50%
Altres	9	45%

el més habitual és que tothom participi en tot el procés.

Tasques i objectius responsabilitat de l'equip docent

Elaboració del pla docent	32	86%
Elaboració del material docent	28	76%
Material per l'avaluació	27	73%
Disseny de l'acció formativa	24	65%

Taula 11

SECRETARIA TÈCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSITAT: UNA INSTITUCIÓ DE LA SOCIETAT

Ja per acabar, en demanar-los per la realització de valoracions del treball en equip, els coordinadors afirmen fer-ne de manera majoritària, tant durant el procés com en acabar-lo.

Realització de valoracions del procés de treball de l'equip

Si	31	74%
No	3	7%
A vegades	8	19%

Realització de reunions per les avaluacions finals del procés de treball

Si	33	79%
No	9	21%

c.2. Professorat dels equips docents

Les persones que han respòs han estat 34, de les quals un 26% (9) eren homes i un 71% (24) eren dones. Quant a les categories laborals, podem veure que la majoria són professorat titular i associat, no havent-hi cap catedràtic.

Categoria laboral

Professor/a catedràtic/a	0	0%
Professor/a titular o agregat	13	38%
Professor/a associat/da	15	44%
Professor/a col·laborador/a	3	9%
Becari/a	1	3%
Professor/a lector/a	1	3%
Altres	0	0%

Taula 14

SECRETARIA TÈCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSITAT: UNA INSTITUCIÓ DE LA SOCIETAT

En preguntar-los pel temps que fa que estan a l'equip docent, hi ha gairebé tantes persones que fa un any com dos que en formen part.

Antiguitat en
l'equip docent

1 any 15 44%

2 anys 18 53%

En demanar al professorat sobre el nombre d'equips docents a què pertanyen, un 54% del professorat participa en 1 o 2 equips docents, de manera diferent que els coordinadors, que deien participar en més equips.

Nombre d'equips docents
a què pertany

1 10 29%

2 9 26%

3 10 29%

4 4 12%

Més de 4 0 0%

podem veure que en la majoria dels equips cada professor és responsable d'un grup.

Distribució de l'assignatura entre l'equip

Cada professor/a és responsable d'un grup 26 76%

Cada professor/a és responsable de diversos temes i està en tots els grups 4 12%

Altres 3 9%

Divisió de les tasques

Si 16 47%

SECRETARIA TÈCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSITAT: UNA INSTITUCIÓ DE LA SOCIETAT

No 17 53%

Tipologia de tasques sobre les que es té responsabilitat

Activitats d'aprenentatge	11 69%
Activitats docents	15 94%
Activitats d'avaluació	15 94%
Cerca i preparació de material	13 81%
Creació i manteniment del campus virtual	9 56%
Altres	5 31%

el més habitual és que tothom participi en tot el procés. Els motius que s'addueixen són:

- Tothom aporta elements
- Cadascú organitza el treball amb el seu grup
- Tothom manté el mateix programa i continguts
- La unificació de criteris metodològics i organitzatius facilita la coherència del treball
- L'aportació de materials i reflexions dels diferents professor/es aporta millors eines de treball

Tasques i objectius responsabilitat de l'equip docent

Elaboració del pla docent	28 97%
Elaboració del material docent	228 76%
Material per l'avaluació	19 66%
Disseny de l'acció formativa	19 66%

Taula 20

Per últim, en demanar-los per la realització de valoracions del treball en equip, els professors afirmen fer-ne de manera majoritària, tant durant el procés com en acabar-lo.

Realització de valoracions del procés de treball de l'equip

SECRETARIA TÈCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSITAT: UNA INSTITUCIÓ DE LA SOCIETAT

Si 29 85%

No 4 12%

Realització de reunions
per les avaluacions finals del procés de treball

Si 26 76%

No 7 21%

c.3. Resultats dels grups de discussió

CREACIÓ DELS EQUIPS DOCENTS

1. Equips informals i equips formals

La creació d'equips docents a la Facultat de Pedagogia té les seves arrels en els debats dels respectius plans d'estudis dels graus en el si de les comissions que els van elaborar, que van qüestionar plantejaments ideològics i epistemològics del i sobre el coneixement.

“En Pedagogía, como promotora ya se estableció prácticamente la división de la docencia por departamentos, sin embargo en Educación Social la dinámica era muy diferente. La dinámica de la Educación Social permitía la creación de equipos a medida, sin embargo en Pedagogía ya venia determinada, a priori... porque como la división ya era departamental (SIA)”

Els equips docents es creen bé a partir d'equips informals o bé d'equips formals o estructurats. Els primers estan formats pel professorat interessat en l'assignatura i els segons per les persones que imparteixen docència, que solen ser del mateix departament.

“En Pedagogía, el departamento en cuestión nombraba un coordinador y ese coordinador ya organizaba en función de quién asumía la docencia,..... Sin embargo, Educación Social seguía una dinámica muy diferente, y fue que todo el mundo que crea o que sepa de algo, se apunte (SIA)”

2. Equips horitzontals: interdepartamentals i departamentals

SECRETARIA TÈCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSITAT: UNA INSTITUCIÓ DE LA SOCIETAT

Els equips docents que s'han format són horitzontals i es centren en una mateixa assignatura. Aquesta pot estar assignada per impartir docència en un únic departament o en diferents, creant-se així equips interdepartamentals enfront dels equips departamentals. La visió que tenen els participants sobre els equips interdepartamentals és de més complexitat i de dificultats per dur-la a terme i que no es quedi només en un traspàs de materials.

“És veritat, ha arribat un punt en el que, deu ser complex ... que aquesta interdisciplinarietat que ens trobem, la poguéssim portar més al fons. Si que ens donem materials, preparem les classe més o menys, però elaborar coses conjuntes, que a vegades també se'ns han passat pel cap... (S2A)”

La formació d'equips docents de departaments ha forçat al professorat d'una mateixa assignatura a compartir, la qual cosa en les llicenciatures no succeïa.

“De todos modos, esta interdisciplinarietà no ha funcionado solamente entre departamentos, sino dentro de un mismo departamento. O sea, como cuatro personas expertas en un tema, ponen en común que debe ser esa asignatura, en el conjunto de un grado. Te encuentras con tres profesores, cada uno sabe de algunos temas...Y claro, tener que conjugar eso es muy rico porque te permite crear cosas, es muy rico dentro de una misma disciplina, dentro de un equipo, porque antes lo que era tú y tu temario en un aula, ahora se convierte en somos cuatro profesores, o tres, que tenemos que hablar de más o menos qué son los mínimos de una asignatura. (S1A)”

3. Estabilitat dels equips

L'estabilitat dels equips és considerat un factor bàsic.

“I el tema de l'estabilitat és molt important. Si no hi ha estabilitat s'ha de ser realista, i llavors l'opció d'equip docent realment, la ideal, aquesta que hem idealitzat tant, doncs llavors no existeix,... (s1B)”

El professorat dels grups discussió indica diferents variables que no permeten aconseguir l'estabilitat d'un equip docent: el canvi de professorat cada curs, el professorat novell, el professorat associat amb menys disponibilitat horària.

SECRETARIA TÈCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSITAT: UNA INSTITUCIÓ DE LA SOCIETAT

“Això sí, el problema és que el professorat és cada any diferent, i això és com un aprenentatge nou i a més és un professorat bastant novell, i en aquest sentit sempre és com anar incorporant gent nova, i no hi pot haver una trajectòria més consolidada. ... (S2A)”

L'estabilitat de les persones que componen l'equip docent aporta beneficis, especialment pel professorat que s'incorpora per primera vegada.

“No és el mateix arribar sol, amb la motxilla, amb els llibres i tal, que no pas anar acompanyat d'algú, que t'ensenya, que t'orienta, i quan venen els moments difícils, que sempre venen, doncs et dona una consciència i una bona perspectiva. Jo penso que fins i tot, és una bona manera, ho veig més positiu que no negatiu. He solucionat molts problemes, que sense els equips docents seria bastant inviable o molt més difícil (s4B)”

Les dificultats que comporta la no continuació del professorat en els equips docents es compensen amb una sèrie d'estratègies: activitats molt preparades i dirigides, molta coordinació, traspàs de materials...

“I per això convé i és cert, que aquestes activitats siguin molt dirigides, perquè clar, si cada any és professorat novell, tampoc no els pots demanar que cadascú creï noves idees i noves maneres per tirar endavant l'assignatura (S2A)”

Però, la no estabilitat del professorat en els equips docents, també comporta més feina, tant pel docent coordinador de l'assignatura com per tots els membres, doncs s'inicia una altra dinàmica, s'ha de tornar a construir la relació.

“Volia afegir que també per la coordinació suposa bastant feina, o ja hi ha gent que està preparada i s'espavila amb el que sigui, o es canvia d'associats que has d'anar passant el material, has d'anar explicant... a mi, no sé, jo crec que hem de ser generosos i escoltar, no?(S3A)”

CARACTERISTIQUES DELS EQUIPS DOCENTS

1. Grandària dels equips

SECRETARIA TÈCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSITAT: UNA INSTITUCIÓ DE LA SOCIETAT

La creació d'equips docents informals i formals ha condicionat la grandària d'aquests, essent els primers més nombrosos que els segons. Però també pel tipus d'assignatura, ja que si aquesta és desdobra, el professorat augmenta.

“Entonces esta fuerte diferencia ha marcado que en uno, a veces fuera demasiada la cantidad de gente que había en el equipo docente, mientras que en el otro todo quedaba más restringido a aquellos que estrictamente impartían docencia... es una dinámica o trayectoria muy diferente. Los equipos docentes de Educación Social, quizá si que sean un poco excesivos en la medida...(S1A)”

Siguin quins siguin els condicionants de la grandària dels equips docents, ambdós grups de discussió consideren que els equips haurien de ser reduïts, la qual cosa facilita la seva gestió.

“A més persones, més complexitat, més dificultat per quedar, més difícil de construir col·lectivament. I això s'ha de tenir en compte per dimensionar adequadament els grups (S1B)”

2. Organització del temps

La dificultat del temps del professorat és recurrent en els dos grups de discussió independentment de la grandària del grup.

“Per a mi sí que hi ha característiques que són més prioritàries, i és que les persones que estiguin dins de l'assignatura tinguin temps real per a fer reunions. Això de vegades ja no és la bona predisposició que la gent pugui tenir o no tenir, és que,... ara penso en el meu departament, tal i com estem, que la majoria són professors associats, i que fan una feina boníssima però que no tenen més hores... i tampoc els pots demanar més amb els euros que guanyen. (S2B)”

La gestió del temps també comporta dificultats per la quantitat de temes a tractar.

“...hi ha d'haver interès de tots els membres, ens hem d'obligar, a reunir-nos, i quan ens reunim, això és una cosa que encara ens costa molt,... intentar marcar unes pautes clares, i un temps determinat. No ho aconseguim, perquè sempre son tantes qüestions a tractar, i les nostres reunions són macros, i comencem potser amb un dinar, i acabem per la tarda, o a l'inrevés,

SECRETARIA TÈCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSITAT: UNA INSTITUCIÓ DE LA SOCIETAT

comencem a un matí, i acabem al dinar... perquè hem de tractar moltes qüestions, però bé, ens funciona, i com que ens funciona, anem treballant d'aquesta manera (S4B)''

Però aquesta mateixa professora ens indica que les tecnologies han permès al seu equip agilitzar la gestió del temps i també la de l'equip.

“El que ens ha ajudat molt són les noves tecnologies, des que vam descobrir el dropbox... Tenim un sistema que de cada curs, amb subcarpetes, on la nostra coordinadora, que cada cosa que es decideix, ja sigui departament o facultat, que ens afecta, ens envia un e-mail: “atenció, ja s’ha pres la decisió ... ho he posat al dropbox”. Llavors entrem tots quan podem al dropbox, i ho mirem. I hi ha moltes coses que potser abans necessitaven més presencialitat, i que ara ja ens estem acostumant a treballar així. El que sí que busquem, tot i això, és tenir aquesta presencialitat, i a més, amb certa regularitat, perquè bé és cert que de vegades, sobretot per planificació d’assignatura, potser ens hem reunit cada dos mesos, i de vegades, durant l’assignatura, doncs cada 4 mesos perquè tot anava bé. I ens hem comunicat quan hi ha hagut avisos importants que ens afectaven, o decisions importants que ens afectaven. Això del dropbox, ens ha ajudat molt. I gràcies a que ens anem comunicant presencialment, surten coses que possiblement no sortirien ni per mail ni pel dropbox, per això, jo no sé si la qüestió està en el mínim de reunions... (S4B)''

3. Formalització d'un/a coordinador/a

Amb la implementació dels graus, la Universitat de Barcelona introdueix la figura de coordinació d'assignatura. La formalització de la persona coordinadora té diferents possibilitats. Una primera és per consens de tot el professorat que anomena coordinadora la persona que ja ha començat a pensar en l'assignatura:

“També és interessant poder dir com ets coordinador d’una assignatura, per exemple, en el cas d’Identitat que és una assignatura transversal, que també ens vam ajuntar un grup de professors, però com que jo ja havia pensat coses igual, em van dir fes-ho, i no m’importa (S3A)''

Una segona possibilitat rau primer en un lideratge compartit per després anomenar formalment la persona coordinadora.

SECRETARIA TÈCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSITAT: UNA INSTITUCIÓ DE LA SOCIETAT

“I després amb l’altre assignatura que era nova, que primer també ens ho coordinàvem, però finalment la torno a tenir jo, i també ho hem creat bastant juntes, l’assignatura, però sí que hi ha aquesta idea d’equip(S3A)”

Una tercera situació és que sigui coordinadora el o la professora que té més experiència en l’assignatura.

“També volia dir que en coordino una altra, que per la previsió d’haver-la fet tot els anys abans en la diplomatura, però que es pot donar, en aquest cas en aquesta experiència, que no dones docència a l’assignatura, però que coordines. Això a vegades pot passar doncs que, coordines una assignatura en la que en aquell moment no fas docència, però perquè tens tota una trajectòria també darrere, i perquè com que pertany d’alguna manera al nostre departament, no hi ha cap més titular. Hi ha diverses situacions (S3A)”

Finalment, són els departaments que fan l’encàrrec de la coordinació a un professor utilitzant criteris segons les seves situacions.

“Porque yo creo que más de uno lo haría encantado, lo que pasa es que a veces los departamentos tienen que tener un coordinador de hoy para mañana, y no sale ninguno de tal, y como el departamento aquél consta como coordinador de la asignatura, no sé que división de no sé que reunión anterior, entonces, toca de los dos que hay en el departamento, le toca a uno al coordinador, uno no porque no lo quiero sobrecargar, el otro no que es titular,... y claro, los criterios no siempre son... y también porque te sabe mal, porque el coordinador, es el que hace la tarea de dinamizar, y si a un asociado encima lo sobrecargas con la tarea de dinamizar, te sabe mal. Y a veces sí es cierto que lo impondrías al que fuere más intervencionista, más dinamizador, pero claro, el ajuste de horarios es tal y no tienes lugar para maniobrar... y la explicación, no es que a la gente le cueste ceder, porque la gente lo haría encantada (S1A)”

4. Relacions interpersonals

Tot el professorat participant afirma que les relacions interpersonals són imprescindibles per una bona gestió dels equips docents i aquestes relacions depenen de les persones.

SECRETARIA TÈCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSITAT: UNA INSTITUCIÓ DE LA SOCIETAT

“Jo amb els equips docents, jo estic molt d’acord amb la filosofia, però sóc bastant crític amb la pràctica; estaria d’acord amb la bondat de l’equip docent, és a dir, és més divertit viatjar amb gent amb la que t’entens, que viatjar sol. Però també m’estimo més viatjar sol, que segons amb qui, d’acord? (S3B)”

Si el que uneix l’equip és una relació d’amistat, un compartir il·lusió, un interès per uns objectius comuns, la comunicació és fluïda i el treball realitzat és gratificant.

“A l’equip quan es respira bon ambient, és en tot cas una de les coses que també et fa gaudir de la universitat, si també ho valorem, si també hi ha un bon ambient, fas una feina que t’agrada. Pots estar-hi gaudint més (S3A)”

En els equips on s’han establert unes bones relacions interpersonals, sorgeix un clima de grup que permet l’expressió de sentiments, dubtes, debilitats... És un clima de confiança.

“Mostrar les teves inseguretats, a l’equip docent, amb normalitat. Hi ha d’haver una confiança molt gran. Sí que a vegades aquest compartir assignatura amb interdepartamental hi ha professors que han aconseguit fer la docència conjuntament... En aquest sentit suposa molta franquesa l’un amb l’altre, de dir estem els dos alhora a la classe, i podem tirar endavant l’assignatura a la vegada (S3A)”

Aquests equips es caracteritzen per un reconeixement de l’autoritat i de la vàlua de tots els seus membres per part del coordinador.

“Jo crec que des del punt de vista de l’experiència... és que et col·loquis com a coordinadora, ... que no vas allà a no dir-los com ho han de fer. Però que hi ha un clima de dir “ostres, jo vull saber la riquesa que vol portar tothom i després que tothom hi té un lloc allà... Sí, però ella ha dit la paraula, quan hi ha confiança, fins i tot a l’hora de fer el programa docent, en assignatures que són noves i transversals... hi ha hagut dinàmiques de confiança i també de reconeixement. Surten moltes coses quan ho parles, de visions, de maneres d’entendre-ho... (S3A)”

5. Composició de l’equip

SECRETARIA TÈCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSITAT: UNA INSTITUCIÓ DE LA SOCIETAT

La realitat de la composició dels equips docents segons la tipologia de professorat no és homogènia, des d'equips amb els diferents estaments de professorat fins la composició quasi exclusiva de professorat associat.

“I una mica respectant el tema de la contractació, hi hauria un equip amb un professor de cada tipus; podria haver un professor catedràtic, un titular, un ajudant lector, associats. Llavors i una mica, la tasca docent la distribuïm i la fem més complexa, perquè amb els crèdits europeus, almenys d'on vinc, es mesura tot, i és té tot en compte, cada tipus de sessió, cada activitat, doncs també hem començat a treballar: que si quin tipus de professor, quin tipus de contingut, i com s'avaluarà allò, i a quines competències fa referència (S4B)”

La divergència de la condició contractual del professorat comporta dificultats i avantatges en el treball.

“El problema és intentar compartir entre persones de trajectòria universitària molt diversa. Gent amb molta experiència a punt de jubilar-se, juntament amb gent molt novella, i això és molt enriquidor, almenys a mi m'aporta molt (S2A)”

ORGANITZACIÓ I FUNCIONAMENT SEGONS EL NIVELL DE COL·LABORACIÓ

1. Organització

El professorat dels grups de discussió percep, a partir de la seva experiència, diferents organitzacions i funcionaments dels equips que s'han creat a la Facultat. Apel·la a una construcció oberta i flexible dels equips, sent aquests qui decideixen el què i el com fer.

“Jo crec que això és important aclarir-ho... que l'equip docent pugui pactar quin tipus d'equip docent vol ser. Que poden haver-hi nivells de compromisos diferents, a l'hora de compartir el mateix. O pot també haver-hi equips docents que potser no volen treballar en equip.... probablement l'important és arribar a un acord, sobre com volem que sigui, i ser coherents després amb les accions amb el que hem decidit que sigui. Perquè de vegades, plantejem que volem fer una cosa que després és impossible, perquè potser no hi ha ni el compromís, ni les ganes de treballar. I potser, val la pena ser honestos i clars cadascú fins on pot arribar. (S1B)”

SECRETARIA TÈCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSITAT: UNA INSTITUCIÓ DE LA SOCIETAT

El tipus de funcionament pactat, quasi sempre de forma implícita, marca per exemple, el nombre de trobades que farà l'equip.

“Hem de ser prou flexibles com per pensar que hi ha altres maneres de funcionar, i llavors, en una manera mínima d'equip docent, doncs seria el fet de veure's dos cops a l'any, al principi i final de curs. Però clar, si vols treballar fort i construir coneixement i vols innovar en metodologia,... llavors clar, pots acabar reunint-te una vegada cada mes com a mínim. També és diferent el principi que quan ja portes temps. Quan portes ja un rodatge, probablement no sigui tant necessària la presencialitat que al principi de la construcció d'un pla docent. (S1A)”

No és només el nombre de reunions, sinó per una part la presencialitat i per l'altra una comunicació fluïda.

“Jo no sé si la qüestió està en el mínim de reunions... penso que no, penso que és més certa regularitat presencial, un bon coordinador/a, que tingui els mitjans també, per què fàcilment et pugui avisar de les coses més importants, o sinó són tan importants, doncs ja hi haurà moments de comentar-ho, i pensar els documents per a que tu també en algun moment facis el seguiment i puguis organitzar-te. Clar, perquè tens una assignatura, però depenent de perfil i tot, potser en tens més. (S4B)”

4. DIFICULTATS I AVANTATGES DELS EQUIPS DOCENTS

1. Avantatges

L'opinió general dels participants a la recerca és que els equips docents són positius.

“Simplement és el que deia, que potser m'equivoco, però que és una estructura que funciona, i quan funciona, que és més positiva que una altra cosa, torno a repetir. És una estructura que fins i tot s'està fent cada cop més complexa (S4B)”

Troben diferents avantatges del fet de pertànyer a un equip docent. Una d'aquestes fa referència al propi docent que es troba en un bon ambient que provoca un entorn més enriquidor a nivell professional.

SECRETARIA TÈCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSITAT: UNA INSTITUCIÓ DE LA SOCIETAT

“....i ho veuen, totes les possibilitats d’aprenentatge, i de créixer professionalment i científicament, doncs et motiva i et trobes que té sentit. Això és quan realment un equip docent és potent, jo he tingut sort de poder formar part d’equips docents d’aquesta manera, i això és molt enriquidor a nivell de professor o inclús per a aprofundir en la matèria que estàs treballant. (S1A)”

Un dels avantatges que sorgeix de forma recurrent en els dos grups de discussió és el sentiment de pertànyer a un grup i a un grup que t’ajuda, a un projecte més global, fins i tot a pertànyer a un projecte de Facultat.

“Y además yo creo, sinceramente, que la gran aportación de Bolonia no fue la reducción de los grupos, fue los equipos docentes. Porque todos nos hemos sentido formando parte de un proyecto mayor, al que exclusivamente damos nuestra clase, o sea nos hemos sentido formando parte, de una cosa que el conjunto de que la suma de todos es mayor a la suma de las partes, que antes no había. (S1A)”

Una realitat que aporta l’equip docent és la possibilitat de millorar la docència. Així, permet ser més creatius proposant alternatives més globals en les que també estan implicats altres equips docents.

“Ah, i fins i tot el que ha comportat, per afegir a això que deies abans. Ha comportat l’equip docent, fer coses que potser no es podien fer si només tinguessis la teva assignatura. Per exemple, presentar al final una elaboració, que ja no només és el treball, presentar diferents situacions educatives, en altres tipus de format... jo que sé, vídeos, representacions, etc... però els nostres alumnes els representaven a altres grups, i aquests altres alumnes, els representaven als nostres. Això fa que s’obrin diferents possibilitats, que potser no ho haguéssim pensat si no tens un equip docent ben cohesionat. (S3A)”

El funcionar a partir d’equips docents possibilita el tenir un grup de referència per saber què fer a l’aula i no sentir-se sol. Això implica compartir recursos i materials

¡Pero es que cuando tú ves este tipo de equipo docente en el departamento te ilusiona mucho! Claro, tu forma de plantear la asignatura, y tu forma de impartir la docencia es muy otra, que si simplemente “el plan docente es esto, eso es lo que hacemos”, o sea que antes era un poco, cuando a tu te tocaba una asignatura, empezabas muy de cero, y a lo mejor procurabas preguntar por lo que hacían los demás, o como trataban la materia, o al profesor que la

SECRETARIA TÈCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSITAT: UNA INSTITUCIÓ DE LA SOCIETAT

impartía, o al titular que estaba en aquel momento... a ver qué han dado hasta ahora, pero de lo que él te daba a lo que tu hacías. Ahora sí que te sientes con un sitio, y con muchas cosas de referencia, con sus mas o sus menos, porque también te constriñe, porque a lo mejor que no es tu fuerte, o que tu no ves importante, sin embargo lo has de dar. Pero a partir de ahí tu te ya le darás la vuelta como puedas en tu grupo, (S2A)

El treball en equip docent enriqueix l'estil de docència del professorat, especialment al compartir amb altres les pròpies percepcions, pràctiques...

"I bé, anem amb aquesta idea d'integrar, que no és tant fàcil, perquè tenim moltes diferències, però ha estat bastant per les dues part, per nosaltres, que no estem tan integrats perquè no som professors de Treball Social, hem après molt, de Treball Social i col·laborar amb altres àmbits del Treball Social i de la gestió i de la recerca, i fins i tot hem començat a fer alguna cosa, i penso que també les companyes de Treball Social han après amb nosaltres, i ens ho diuen, perquè tenim una manera, en la nostra assignatura d'ubicar els coneixements, i d'estructurar-ho, i fins i tot amb d'altres coneixements que son complementaris amb dates que nosaltres no teníem en aquell moment, com per exemple la vessant qualitativa... (S4B)"

Els equips docents interdisciplinaris, és a dir amb una composició de membres de diferents departaments obra les mirades sobre el coneixement, la pràctica docent i s'amplien les relacions més enllà dels departaments.

"Y luego por otra parte, la sensación de que "yo creo que lo mejor es la interdisciplinariedad", es decir lo que hemos vivido, que antes eran asignaturas y departamentos, y era tu pequeño núcleo, y ahora conoces gente de todos los departamentos que es muy interesante conocer, y que a lo mejor con este conocimiento, te das cuenta que mucha gente que sabe muchas cosas, de las que tu no tienes ni idea, y que te aportan mucho de una materia que a priori tu parecía que no tuvieras conocimiento, y esto es muy interesante... te das cuenta también de la riqueza que tienen otras personas o de la riqueza que tienen los asociados, o de personas que de otra forma no hubieras compartido nada, y que de este modo te has visto...(S1A)

Alguns dels participants en els grups de discussió perceben que el treball en equip també els dona la possibilitat no només d'innovar però també de fer recerca i en aquest cas de fer recerca sobre els equips docents.

SECRETARIA TÈCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSITAT: UNA INSTITUCIÓ DE LA SOCIETAT

“Potser ens falta donar un pas més enllà, que ja ens ho han proposat des de la facultat, i la coordinadora, de ja que fem tantes coses i tantes innovacions, doncs fer recerca com vosaltres, o sigui, recollir les dades i fer-les públiques.(S3B)”

2. Dificultats

La dificultat esmentada més vegades pel professorat rau en el nombre d'equips docents en els que participen. Això, provoca una fragmentació en la pròpia docència i una dispersió del professorat. Aquesta situació algunes vegades és deguda a qüestions estructurals dels departaments però en altres, del propi docent que vol tenir el peu en moltes assignatures.

“Clar que en quan menys equips, més centrat estàs, perquè el temps és el que és. Clar que un vol concentrar-se però hi ha anys que et toca fer un grup d'assignatures, i n'hi ha anys que et toquen fer-ne tres. I tu pots tenir unes previsions, o uns desitjos de mantenir-te aquí o allà, per X raons, però moltes vegades tu no decideixes. Quans menys millor, a la que multipliques i fragmentes, ja no et pots dedicar tant de temps, ni concentrar-te tant. I les decisions no les prenen els professors, de vegades sí, de vegades no, perquè hi ha moltes disjuntives. Podem intentar mantenir-nos, però ja en situacions personals, que ja no entro ni en departamentals, o de facultats, o contextos socials... no sé, estan havent canvis, que ens afecten a tots, fins al punt de que ara, tinc una sensació de que estem en un moment de molta incertesa.(S3B)”

L'estructura i el funcionaments dels departaments també esdevé una trava per la creació i continuació dels equips interdepartamentals.

“La lástima aquí es que en los departamentos, las políticas de reparto no siguen estos criterios (equips interdepartamentals), es decir, que las decisiones que toma en un momento dado, dices, qué pena. Porque a veces ha habido personas que aportaban mucho a un plan docente no han entrado, por la políticas de reparto... (S1A)”

No són només els equips docents els únics elements que aporten fragmentació i dispersió al professorat sinó també tots els canvis de la Universitat en general que està aportant molta més complexitat a la tasca del professorat.

SECRETARIA TÈCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSITAT: UNA INSTITUCIÓ DE LA SOCIETAT

“El que passa és que, hi ha un element més, que s'ha d'afegir, que és la complexitat, que crec que els canvis aquests, d'aquests últims anys, no és el problema de l'equip docent si fos de l'equip docent, que almenys ho podríem fer. Es el tema que se't multiplica tot, o sigui que si grups d'innovació, grups de recerca, que si avaluació continua. O sigui, que estàs dins d'un paquet de grans canvis, que encara fa que, ara perquè estem parlant d'equips docents. Però que si demà fèssim un grup de discussió, per parlar de l'avaluació contínua, totes aquestes coses entrarien en l'avaluació contínua, que va més enllà del propi equip docent. Que són tants espais, tanta multiplicació d'espais, tanta complexitat... tant, que al final, a mi m'ha passat de dir “bueno, yo donde estoy ahora, de qué va esto”... que ja no saps ni on estàs. Tanta multiplicació a vegades, si és que vols anar a per totes. Aquí hi ha un tema, que vols estar, ja que t'apuntes, hi ha una responsabilitat de que has de ser-hi. Aleshores que els equips docents, dins d'aquesta complexitat, que encara són o tenen una complexitat més gran. Jo estaria molt en el que tu dius, de que avui dia ens haurem de replantejar molt, entre el què és l'ideal i el que es pot fer. I el que es pot fer, no tants sols és de part de la facultat, sinó també dels departaments, i dins d'una facultat cada departament també té situacions... o entre facultats, o tenir la confiança que les persones que estiguin allà, doncs que mirin de tirar-ho endavant de la millor manera. (S2B)”

Tota aquesta complexitat de tasques universitàries porta fins i tot a parlar d'una especialització del professorat, pensant en una especialització en docència o recerca.

“Però jo penso que tot això és normal, que tot això està madurant, i que estem anant cap a la especialització de figures en tots els àmbits. No tots podem estar en tot. (s4B)”

5. PROPOSTES PER A LA MILLORA

1. Coordinació dels equips

Existeix un cert consens que l'encàrrec de coordinació hauria de ser rotatori.

“Luego otra cosa, es como han entendido las coordinaciones, yo que sé, también nos cuesta mucho entender una coordinación, nos cuesta excesivamente, me parece a mí. Yo creo que no debería ser un título vitalicio. La coordinación debería... está bien para dar una cierta trayectoria, pero también está bien que seamos generosos en ceder las coordinaciones... (S1A)”

SECRETARIA TÈCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSITAT: UNA INSTITUCIÓ DE LA SOCIETAT

El segon tema és el reconeixement d'aquesta funció de coordinació.

“No sé si és qüestió de punts, o qüestió de què, però algun valor se li ha de donar, perquè aquella persona té una responsabilitat, i facilitar la vida laboral i d'assignatura, de moltes persones també, i per això jo penso que els reconeixements s'han de buscar també per a les tasques docents, i al igual que per a les tasques de gestió i les de recerca. (s4B)”

La Universitat de Barcelona reconeix la funció de coordinació ja que forma part d'uns dels criteris quan el professorat demana l'avaluació de la docència.

“En un departamento... nosotros lo hacemos (referint-se a l'expedició d'un certificat per ser coordinador). Además se puede hacer desde el GRAD, en el GRAD consta el coordinador de la asignatura. Sí, la UB la reconoce en este sentido, dentro del mérito, del bueno y del malo... (SIA)”

El fet doncs que la coordinació sigui un criteri d'avaluació del professorat, fa replantejar en un dels grups de discussió l'assignació de la coordinació, ara ja pensant en uns criteris concrets. El consens d'aquests criteris haurien de ser treballats a la Facultat i no només en els departaments.

“...deberíamos replantárnoslo, a ver qué criterios tenemos para la asignación de la coordinación, a ver si es una cosa consensuada por el grupo de profesores, ... bueno, nosotros en historia lo hemos consensuado, y esto es bonito que se consensúe porque del grupo, hay una fe en que seas tú el coordinador... pero bueno, plantearnos como se asigna, qué criterios... si los asociados ven bien a los coordinadores, que como facultad podríamos tomar una política que diga “a ver, Conviene que sea...” (SIA)”

A més d'uns criteris per la coordinació, també apareix la idea de poder elaborar un petit decàleg sobre les funcions de la coordinació, del que significa ser coordinador o coordinadora d'una assignatura.

“Mira, coordinar significa esto, supone esto. Una pequeña orientación de lo que significa, porque la verdad es que lo desconoces, no sabes lo que se espera de ti, cuando se te dice “coordina el plan docente, dinamiza el grupo, convócales, dales un buen ambiente...”. Un poco esto lo que se espera de ti, antes que detectar los huecos, que ya los detectarás cuando no lo hagas, es tener primero quizá la elaboración de un perfil del coordinador, y luego cada uno pone algo más. Un poco para ayudar en la tarea inicial (SIA)”

SECRETARIA TÈCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSITAT: UNA INSTITUCIÓ DE LA SOCIETAT

Dins d'aquest decàleg, s'apunta també la idea d'elaborar un codi de bones pràctiques que pugui donar respostes als possibles conflictes que es produeixen dins dels equips docents. L'experiència dels participants mostra que les dificultats són inherents. Algunes d'aquestes són expressades així:

“¿qué pasa si hay una mala coordinación? Porque también puede ocurrir... ¿Qué pasa si tú no puedes decir algo contra tal...? Porque no todo son flors i violes... ¿Qué pasa si una coordinación no funciona? ¿Qué está pasando? ¿Qué pasa si en un equipo, por lo que fuera, el coordinador se está metiendo demasiado?... También ha habido coordinadores que escriben a la jefatura de departamento diciendo que tal persona no funciona, ejerce un grupo de presión a veces muy fuerte. También el mismo hecho, esa misma dinámica de expresar esas inseguridades puede ir, o sea, también lo ha habido, vamos, que no ha sido uno más. He reunido cinco veces a los de tu departamento, y tal persona no ha venido... díselo ahí, no soy yo quién ha de responder por... En fin, que hay un poco de todo (S1A)”

2. Visibilització dels equips docents

Entre el professorat participant hi ha la necessitat de visibilitzar el què fan els equips docents, com funcionen, amb quines dificultats es troben... Sota aquesta idea, aflora la necessitat de compartir entre el professorat els neguits que està comportant una nova pràctica docent i les possibles vies de resposta davant de situacions compromeses.

“Jo penso que la nostra feina va per aquí, que s'hauran de trobar maneres, de que en alguns moments, es pugui reflexionar, jo crec que això és un luxe el que estem fent ara, poder reflexionar i sentir als companys, (s4B)”

3. Creació de condicions

La majoria dels comentaris dels participants expressen la bondat dels equips docents però sense deixar de banda la realitat. Així, com que no sempre és possible crear un bon equip, es fa referència a l'establiment d'unes condicions.

SECRETARIA TÉCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSITAT: UNA INSTITUCIÓ DE LA SOCIETAT

“Estem caminant tots des de fa uns anys amb el tema de l’EEES, cap a equips docents, que seria ideal, però que de vegades no és possible. Treballar cap al més fusionat possible. Però bé, tot té els seus avantatges i els seus inconvenients, jo penso que l’important sigui establir uns mínims per a poder funcionar, perquè si aquestes persones, es mantenen en el llarg del temps, doncs garantir, en la mesura del possible, que hi hagi més temps i més reconeixement. (S4B)”

Una d’aquestes condicions és la racionalització del nombre d’equips per professorat. És a dir, la proposta és no fragmentar la docència del professorat i que aquesta es pugui concentrar en un nombre més petit d’assignatures.

“Jo crec que un factor, seria que poguéssim intentar evitar que estiguéssim en massa equips docents. Jo crec que un problema que tenim en aquests moments els professors en general, és que estem hiper dispersats en mil coses...el fet de formar part de sis o set equips docents, no és la millor manera per a donar el millor de si i poder treballar bé en cadascun d’aquests equips docent. Tenim una tendència a la fragmentació de la docència.... Si jo faig moltes assignatures en les que tinc un crèdit, o dos crèdits... vol dir que formaré part de molts equips, però la meva relació amb els estudiants serà difícil... o sigui que difícilment faré un seguiment d’aquests estudiants... i em serà molt més difícil diguem-ne, implicar-me en cada un d’aquests equips docents (s1B)”

Una altra proposta que sorgeix per millorar les condicions dels equips docents fa referència a una ajuda de caire informativa; és a dir, la possibilitat de tenir diferents recursos: literatura especialitzada, informació sobre els diferents cursos de formació que proposa la pròpia Universitat, utilització dels recursos informàtics...

“S’està fent recerca en equips docents. Aquí, a prop, a casa nostra. Llavors, d’alguna manera, la visibilitat o l’ajut encara que sigui simplement amb recursos informatius, perquè aquests equips puguin treballar el més efectivament possible, perquè de vegades, no arriben a més, perquè no es donen les circumstàncies (S4B)”

Finalment, es fa una proposta sobre les responsabilitats dels diferents òrgans de la Facultat.

“Em refereixo, a coses que han de poder fer els caps d’estudi, o fins i tot els equips deganals, o coses que hem de reclamar a la universitat. Aquí hi hauria una mena de nivells de responsabilitat. ... hi hauria varis nivells de responsabilitats, des del departament, des de l’ensenyament. Probablement, a cada un dels òrgans que tenen influència amb els equips

SECRETARIA TÈCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSITAT: UNA INSTITUCIÓ DE LA SOCIETAT

docents, podrien fer alguna cosa. Veure què seria a cada un, què se li pot demanar a cadascun.(S1B)”

UN PAS MÉS ENLLÀ

1. Equips docents transversals horitzontals i verticals

El professorat comença a demanar un altre tipus de coordinació que vagi més enllà de la pròpia assignatura. Els caps d'estudis han recollit aquesta demanda establint unes reunions de coordinacions de curs.

“Yo creo que los intenta reunir a todos (el cap d'estudis), a principio de curso, para consensuar un poco el plan. Yo creo que hay una iniciativa que empieza... En tu situación, en educación social al final hace un recogido dónde todos los coordinadores decís lo que ha sido de las asignaturas, las experiencias, la... que aquí también se hace... (S1A)”

No obstant aquest esforç d'un inici de coordinació de curs, el professorat amb una visió més holística de la formació, demana una coordinació transversal i no només reunions de curs. Una coordinació que permeti vehicular diferents assignatures, que aquestes es complementin...

“Bé, anar una mica més enllà, no? Una reunió de començament, i potser de tancament, si que s'anava fent. Però que s'ha d'anar una mica més enllà, anar cap a la transversalitat... bé, per a aprofundir perquè tots estem en el mateix “empenyo”, no? D'aquesta formació que sigui un context realment de formació, i veure-ho així més transversalment.... Però jo no sé com podem passar de la coordinació dels equips docents cap a la transversalitat, que jo també ho trobo a faltar. Però també noto el que hem anat fent en els equips docents i el que portem en el grau, i com que a més a més això es nota amb les alumnes que porten moltes propostes de treballs o el que sigui, i llavors dius: ostres, no sé com, qualitativament es podria fer aquestes revisió més transversal, i poder conèixer més de prop també les altres assignatures, els altres treballs (S3A)”

Aquesta demanda d'una coordinació transversal no només la realitza el professorat sinó també l'estudiantat.

SECRETARIA TÈCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSITAT: UNA INSTITUCIÓ DE LA SOCIETAT

“Pensem molt en els professors, i en les seves necessitats, però ens costa més coordinant-nos centrats en les necessitats d'aprenentatge dels estudiants. Que en efecte, tindria més sentit si fóssim fidels i seguíssim aquesta idea de Bolonya. Per a fer bé la feina, no només hauries de tenir en compte la coordinació de l'equip docent, sinó la coordinació amb els altres professors que estan compartint el procés d'aprenentatge dels estudiants.....El que ens demanen avui els estudiants és que treballem amb el tema de coordinar-nos amb els professors conjuntament, o bé paral·lel amb els que estem fent docència. Perquè la principal queixa dels estudiants, és que tenim molts treballs, que tots ens hem tornat bojós i que els demanem 50000 coses, i que la barbaritat del que han de fer, és una animalada. A mi em sembla que una coordinació entre professors, aquesta transversal, probablement també s'hauria de poder treballar. (S4B)”

Els equips docents verticals es situen en la matèria del pràcticum, són interdisciplinaris i transversals en tot el grau. Aquests equips docents no sorgeixen arrel dels graus, sinó que la Facultat de Pedagogia ja té una tradició molt important en aquest tipus de funcionament.

“Nosaltres al Pràcticum, no és aquest tipus de transversalitat (fent referència a la transversalitat de curs), l'equip de coordinació de pràcticum, coordinem l'assignatura de primer, tercer, i després la de quart, la qual cosa és una transversalitat força vertical. Amb el mateix equip coordinem els continguts de les tres assignatures, això sí que té una coherència interna. És una experiència de transversalitat experimental...(S2A)”

2. Equips interdisciplinaris

Una de les novetats en el grau ha estat la creació d'equips interdisciplinaris. En les llicenciatures i diplomatures, només existiran aquests equips per la matèria del Pràcticum. Ara, amb la implementació dels nous ensenyaments tant de graus com de màsters, aquests equips interdisciplinaris han augmentat. La visió dels departaments ha anat evolucionant, especialment en el sentit que el coneixement no és exclusiu d'un departament sinó que, en moltes ocasions, és transversal, qüestionant així, les àrees de coneixement.

“Jo potser perquè fa poc que estic dins, no tenia la idea de la universitat, o sigui, com vaig començar l'assignatura, als inicis semblava com que jo venia d'un departament que no tenia la trajectòria de l'assignatura, no podia impartir la docència, i a mi això se'm va fer com molt estrany i a mesura que vaig anar fent vaig agafar confiança, però tot i així, si jo estic al

SECRETARIA TÈCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSITAT: UNA INSTITUCIÓ DE LA SOCIETAT

departament de teoria, perquè m'he especialitzat en mediació? Estic al lloc equivocat? Em vaig sentir com fora de lloc, no puc fer aquesta docència. Però després fruit dels equips docents va sortir la possibilitat i perfecte, però si que em va crear un shock. Com és que hi ha parcel·les acadèmiques repartides entre departaments que no anaven en funció de la trajectòria que un portés, sinó de la trajectòria del departament on un pertanyés. (S2A)”

3. Perill dels equips docents i noves fòrmules

Tots els membres dels grups de discussió constaten la complexitat de la situació universitària pels canvis esdevinguts a tots els nivells.

“Jo penso que estem tots en un moment de canvi, que ja ho heu dit abans. La cultura docent, ha canviat. La cultura discent també. (S4B)”

No obstant això, si no s'introdueixen certs canvis, d'aquí un temps, els equips docents tornen a ser grups aïllats com ho han estat fins ara les aules. Per això, es proposa el canvi freqüent de la figura de la coordinació.

“Igual estamos un tiempo enseñando igual que con el plan antiguo, y resulta que lo que ahora es una novedad, se ha consolidado (...) que las coordinaciones vayan variando, de que, un año seas tú coordinadora y el año que viene tenga que ser yo la que tenga que dinamizar, porque llevo tres años en la asignatura y hasta ahora lo he estado llevando bien pero conviene cambiar. (S1A)”

Però no només assenyalava el canvi de coordinació sinó també d'assignatura; que existeixi més mobilitat en aquest sentit.

“Yo creo que está bien (el canvi d'assignatures) porque así se renueva... porque si estamos el mismo equipo docente que de aquí a diez años, es probable que caigamos en los mismos fallos que en el plan antiguo. Es muy enriquecedor, porque de entrada, te obliga a cambiar de equipo, de referencia, y a compartir con otras personas de las que no hubieras compartido al principio... (S1A)”

Aquesta mobilitat aporta molts beneficis pel docent, per la seva pròpia formació.

SECRETARIA TÈCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSITAT: UNA INSTITUCIÓ DE LA SOCIETAT

“Cuando hayas pasado por 40 asignaturas distintas, yo creo que esto es buenísimo. Es buenísimo, hasta que yo he consolidado mi “poa”, que llevo 10 o 12 años por aquí, he pasado por cosas, que me han obligado a estudiar, a compartir, dentro de mi propio planteamiento. Y ahora supongo que encima, que con los demás departamentos, que esto es buenísimo, para la formación del profesorado universitario, porque sino restringimos demasiado nuestra mirada, nuestro propio conocimiento, y esto, esta variedad de los equipos docentes... claro, todos queremos la comodidad de saber que el año que viene no me cambian las asignaturas porque no has de entrar en una asignatura nueva. (S1A)”

Com caldria esperar, el professorat també defensa una continuïtat en les assignatures

“Que sembla que quedar-te amb una assignatura, es una cosa bastant socialitzada. Significa que ja estàs i tal. Per exemple, la EPA, que és la que més temps he fet potser des de fa 20 anys, es que hi ha una evolució sempre, i ha un estudi, sempre. La relació amb la realitat i amb molts contextos és sempre canviant la bibliografia que surt, és impossible que es mantingui. El que vull dir és que amb una assignatura pots transitar, per tanta diversitat i tant aprofundiment.... I si tot i així, bé, pensem en assignatures diferents, però pensant el creixement i desenvolupament professional i humà, en una assignatura et regala tota una vida! (S3A)”

8. REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

Recoder, M. J.; Cid, P. i Perpinyà, R. (2008) “Implicación, negociación y equilibrio: las bases del trabajo en equipo”. Comunicació presentada al V Congrés Internacional de Docència Universitària i Innovació (CIDUI). Lleida, Espanya.

López Hernández, A. (2010). *14 ideas clave. El trabajo en equipo del profesorado*. Barcelona: Graó.

Zabalza, M. “Ser profesor universitario hoy” *La Cuestión Universitaria*, 2009, 5, 69-81. Disponible en www.lacuestiouniversitaria.upm.es

SECRETARIA TÈCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2