

MEJORAS INTRODUCIDAS EN EL PROGRAMA Y PROPUESTAS DE MEJORA

Tras la certificación del Programa Docentia (Diciembre de 2013), se recogieron, por un lado, las fortalezas que la ACAP (hoy Fundación para el Conocimiento Madri+d) reconoció al Programa Docentia, y por otro lado las sugerencias y recomendaciones del mismo organismo. En ese momento, se destacó como principal fortaleza del modelo el compromiso institucional que el equipo de gobierno de la UFV había contraído con el mismo, así como el esfuerzo sostenido en el tiempo para definir, aplicar y mejorar, tanto el modelo, concretando los criterios e indicadores, como el procedimiento, haciéndolo más ágil y viable. También se mencionó la rápida capacidad de respuesta de los responsables ante las sugerencias y propuestas de mejora que se recibían de las diferentes instancias.

Por otro lado, se ha tratado de mejorar las especificaciones del programa siguiendo las sugerencias y recomendaciones de la Fundación para el Conocimiento Madri+d, siendo estas sugerencias, las siguientes:

- a) Mejorar la información difundida sobre el procedimiento de evaluación y sus resultados, adaptándola a las diferentes audiencias, haciendo de este modo más visible el programa.
- b) Definir con claridad la categoría de desfavorables, incluyendo en ella únicamente las solicitudes que reuniendo todos los requisitos para la evaluación merezcan dicha calificación.
- c) Desarrollar un informe de los responsables académicos que recoja con mayor amplitud toda la información que estos disponen sobre cada uno de los profesores de su departamento.
- d) Realizar un seguimiento sistemático de las acciones de mejora que se proponen a los profesores, y establecer alguna instancia que se responsabilice de ello.

Estas especificaciones tienen su reflejo en el proceso de mejora continua y adaptación del Programa Docentia, con la realidad diaria de la UFV. A continuación, se presenta una tabla (Tabla 1) que relaciona las sugerencias realizadas por la ACAP (hoy Fundación para el Conocimiento Madri+d) y las modificaciones implementadas.

Tabla 1. Sugerencias realizadas y modificaciones implementadas en el Programa Docentia

Sugerencia	Modificación
-------------------	---------------------

PROGRAMA DOCENTIA

<i>Mejorar la información difundida sobre el procedimiento de evaluación y sus resultados, adaptándola a las diferentes audiencias, haciendo de este modo más visible el programa.</i>	Se incluyen modificaciones desde la convocatoria 11-14 hasta la presente convocatoria (14-17), que permiten un mayor ajuste a la labor desempeñada por los docentes. Para ello se realizan modificaciones en la forma de nombrar, y valorar las dimensiones, así como en las herramientas de evaluación. ^{1F1F¹}
<i>Definir con claridad la categoría de desfavorables, incluyendo en ella únicamente las solicitudes que reuniendo todos los requisitos para la evaluación merezcan dicha calificación.</i>	Durante el proceso de la convocatoria, se crean dos fases, en dónde aquellos que no lleguen a segunda fase por falta de presentación del autoinforme recibirán la calificación de “No valorable”. Aquellos que merecen la calificación de “Desfavorable” en la convocatoria 14-17, se califican mediante la categoría “Debe mejorar”. De esta forma se busca en el lenguaje positivo, el compromiso de mejora continua del docente.
<i>Desarrollar un informe de los responsables académicos que recoja con mayor amplitud toda la información que estos disponen sobre cada uno de los profesores de su departamento.</i>	Se introduce una rúbrica de evaluación de cada uno de los profesores por parte de los directores de título. Además, en la convocatoria 14-17, se introducen sugerencias de mejora para el profesorado en función de la valoración obtenida y de las necesidades detectadas gracias al programa.
<i>Realizar un seguimiento sistemático de las acciones de mejora que se proponen a los profesores, y establecer alguna instancia que se responsabilice de ello.</i>	Este programa tiene un impacto en las conversaciones de desarrollo ^{2F2F**} del profesorado con su superior directo, permitiendo así a los directores de titulación como a los decanos de las facultades un mayor conocimiento de los docentes de su área.

Además de lo mencionado anteriormente y, siguiendo el mismo camino que las líneas estratégicas de la universidad, se ha ido perfilando un programa que se ajusta mejor a la realidad propia de la universidad y de nuestros docentes, con el objetivo de realizar una evaluación más completa y enfocada a la mejora continua y búsqueda de la excelencia académica.

A continuación, se presentan los cambios que se han ido introduciendo en el Programa Docencia para cumplir con las especificaciones anteriores que permiten la adaptación no solo a las sugerencias realizadas por la Fundación para el conocimiento Madri+d, sino al cambio y avance de la propia institución

¹ Estas modificaciones aparecen más especificadas posteriormente en la Tabla 3. Evolución del Programa Docencia.

^{**} Las conversaciones de desarrollo son espacios de comunicación anuales donde los protagonistas son el profesor y su desarrollo. Durante este espacio se analizan los objetivos alcanzados, se establecen nuevas metas y se diseña un plan de desarrollo individual que facilite el crecimiento y la mejora permanente.

Convocatoria	Cambios introducidos	Motivación
<i>DOCENTIA 11-14</i>	Se realiza una valoración previa que garantice que el profesor cumple con el mínimo de sus obligaciones (asistencia, puntualidad, etc.).	Recomendación Fundación Madri+d
	Se crea la Subdimensión 1.3 (coordinación) que valora la coordinación con otros profesores, con el objetivo de darle mayor peso a este aspecto de la labor docente. Esta información se recogía anteriormente en la Subdimensión 1.2 (programación). A partir de esta modificación, la valoración de encargo docente aparece como la subdimensión 1.4	Proceso de mejora continua
	Se cambian los mínimos en la Dimensión 1 (de 10 a 5), la Dimensión 3 (de 5 a 3) y la Dimensión 4 (de 10 a 7) con el fin de ajustar mejor el modelo al contexto propio de la UFV y aportar una visión más integral del tipo de profesorado que compone la universidad.	Proceso de mejora continua
	La Dimensión 4 pasa a llamarse “Formación, experiencia profesional, investigación e innovación y mejora docente” para reflejar mejor el contenido de dicha dimensión.	Recomendación Fundación Madri+d
	Se eliminan algunas horquillas en las puntuaciones de las subdimensiones 1.3 (encargo docente) y 4.2 (formación, investigación e innovación docente) y se valora a partir de puntuaciones exactas establecidas a partir de criterios.	Proceso de mejora continua
<i>DOCENTIA 12-15</i>	Se incluye, para el cálculo de la Dimensión 2 (Desarrollo de la Actividad Docente) el alineamiento entre la valoración del profesor, el alumno y el director del título, de modo que la puntuación final puede aumentar si las partes implicadas muestran un grado de acuerdo en la valoración docente.	Recopilación de información de los grupos de interés.
	Se sustituye el Cuestionario de Evaluación Docente por el Director Académico (CEDOC) por una versión simplificada pero que sigue abarcando los elementos más importantes recopilados en el CEDOC, con el objetivo de facilitar a los directores de las titulaciones la valoración de los docentes.	Recopilación de información de los grupos de interés.
<i>DOCENTIA 13-16</i>	Se cambian los nombres de las dimensiones por versiones más simples: Dimensión 1 (Planificación de la Docencia), Dimensión 2(Desarrollo de la Docencia), Dimensión 3 (Resultados de la Docencia), Dimensión 4 (Mejora e Innovación).	Recomendación Fundación Madri+d

Convocatoria	Cambios introducidos	Motivación
<i>DOCENTIA 13-16</i>	Para evitar confusiones, se cambia el término “criterios” por “subdimensiones”, de modo que cuando se hable de subdimensiones nos referiremos a las subdimensiones del Programa Docentia, mientras que cuando se hace referencia a criterios será a los establecidos por la ANECA.	Proceso de mejora continua
<i>DOCENTIA 14-17</i>	Serán contemplados aquellos profesores que no tengan evaluación docente en algún curso que comprende la convocatoria por motivos justificados: (baja médica, estancia internacional, etc.).	Recopilación de información de los grupos de interés.
	Se ofrece asesoramiento personalizado a los docentes a lo largo del proceso de presentación y cumplimentación de la documentación requerida para la evaluación.	Recopilación de información de los grupos de interés.
	Disminución del mínimo en la Dimensión 2 (Desarrollo de la Docencia)	Proceso de mejora continua
	Supresión del mínimo en la Dimensión 2 para alcanzar la categoría C	Proceso de mejora continua
	Introducción en la Dimensión 1 del reflejo de la estrategia de la universidad en la guía docente.	Proceso de mejora continua
	Los cuestionarios de autoevaluación docente (CAD) y de evaluación de la labor docente del profesor por el director del título son sustituidos por rúbricas de evaluación y se contabiliza su valoración.	Proceso de mejora continua
	Se pone el foco en las investigaciones alineadas con la estrategia de la universidad.	Proceso de mejora continua
	En la evaluación del director del título se introduce una valoración de la adecuación de la labor docente a la estrategia de la universidad.	Recomendación Fundación Madri+d
	Cálculo de la tasa de éxito y rendimiento teniendo en cuenta la tendencia del docente y su comparación con la UFV.	Proceso de mejora continua
	Se utilizan, en la valoración final del programa, las denominaciones “Excelente”, “Muy Bueno”, “Bueno” y “Necesita Mejorar”, con el objetivo de poner el foco en los aspectos positivos de la actividad docente y fomentar de este modo la mejora continua.	Proceso de mejora continua
	Valoración de los responsables académicos mediante rúbricas de valoración de la actividad docente.	Recomendación Fundación Madri+d
Inclusión en el informe de valoración final del programa una valoración cualitativa que complementa la valoración cuantitativa obtenida en cada dimensión.	Proceso de mejora continua.	

Además de los cambios mencionados, a partir del curso 2016-2017, se realiza una modificación del cuestionario de evaluación docente por el alumnado (CEDA). El nuevo cuestionario, denominado “Cuestionario de evaluación del impacto de la actividad del docente sobre el alumno”, es producto de un proceso de recopilación de información diagnóstica y evaluativa de un total de 300 personas (profesores, estudiantes, decanos y directores) con representación de todas las facultades, mediante encuestas, focus group y entrevistas. Con este cuestionario se pretende:

- a) Agilizar la cumplimentación por parte del alumno. Para ello, se redujo el número de ítems de 33 a 18, manteniéndose la escala tipo Likert de 6 categorías de respuesta.
- b) Homogeneizar la medida en un único instrumento, independientemente del porcentaje de docencia asignada (anteriormente se utilizaban dos cuestionarios distintos).
- c) Mantener los mismos núcleos valorados en cursos anteriores, para garantizar la comparación temporal de los resultados.
- d) Evaluar el impacto de la labor docente en el aprendizaje del alumno, en lugar de evaluar únicamente la satisfacción del alumno con la labor docente.

A modo de **visión prospectiva** del Programa Docentia para futuras convocatorias, se **proponen los siguientes objetivos relacionados con la mejora de la calidad del profesorado**:

- a) Creación de un plan detallado individual del profesorado, que promueva la mejora de la calidad de la docencia universitaria. El Programa Docentia es considerado un punto de partida para las conversaciones de desarrollo, que promueve la formación del profesorado.
- b) Agrupación de los resultados obtenidos en el Programa Docentia por facultades, o áreas de conocimiento, de esta manera se facilita a la dirección de titulación una visión general de la situación de los docentes de sus facultad o área, permitiendo la mejora en la toma de decisiones en lo relacionado a la mejora de la calidad de los docentes.
- c) Promover una cultura de formación continua en todos los docentes de las facultades, así como también desde la dirección de titulación, la propuesta de formación atendiendo a las áreas de mejora de los profesores.
- d) Valorar de forma histórica los puntos fuertes de los profesores de las facultades, así como también sus áreas de mejora.