



Agència
per a la Qualitat
del Sistema Universitari
de **Catalunya**

Guia per al disseny i la implantació d'un model institucional d'avaluació docent del professorat a les universitats públiques catalanes (2a edició)

Juny de 2007

© Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya
Via Laietana, 28, 5a planta
08003 Barcelona

© Autors: Sebastián Rodríguez Espinar i Esteve Arboix Codina

Segona edició: juny de 2007
Dipòsit legal: B-32.668-2007

Introducció

L'article 19.2 de la Llei d'universitats de Catalunya (LUC) estableix que la docència universitària ha de ser objecte d'avaluació i que les universitats, conjuntament amb AQU Catalunya, han de desenvolupar metodologies i programes d'avaluació de la docència en les seves diverses modalitats. Així mateix, l'article 72 de la LUC assenyalava que el Govern de la Generalitat pot establir retribucions addicionals per mèrits docents.

En aquest sentit, el Decret 405/2006, de 24 d'octubre, pel qual s'estableixen les retribucions addicionals del personal docent i investigador funcionari i contractat de les universitats públiques de Catalunya, estableix el marc normatiu corresponent no tan sols als complements de docència, sinó també als de recerca i de gestió, aplicables al conjunt del professorat. Així, tots tres complements es concreten en una quantia anual individual i consolidable que s'assigna per mitjà del consell social de la universitat a proposta del seu consell de govern, després de la valoració favorable prèvia mitjançant l'avaluació d'AQU Catalunya. Així, en el cas dels mèrits de recerca, l'Agència avalua directament els mèrits de recerca del professorat, mentre que, en el cas dels mèrits de docència i gestió, certifica l'avaluació que fan les universitats públiques catalanes.

Amb caràcter previ a la publicació del Decret i en un context de col·laboració entre la Direcció General d'Universitats, les universitats públiques i AQU Catalunya, el 2002 es va posar en marxa un projecte d'avaluació de l'activitat docent, que va prendre com a punt de partida els *Criteris generals per a l'avaluació docent del professorat de les universitats públiques catalanes*, aprovats pel Consell Interuniversitari de Catalunya (CIC) el desembre de 2002, i la *Guia per al disseny i la implantació d'un model institucional d'avaluació docent del professorat de les universitats públiques catalanes* (AQU Catalunya, 2003), elaborada a partir del treball d'un grup d'experts. Aquesta guia constituï el referent per tal que les universitats establissin el seu propi model d'avaluació docent del professorat, que quedà recollit en els manuals d'avaluació docent respectius.

Posteriorment, aquests manuals van ser certificats per la Comissió Específica per a la Valoració dels Mèrits i Activitats Individuals (CEMAI), d'AQU Catalunya. Així, durant una etapa de quatre anys s'ha realitzat una aplicació experimental dels models d'avaluació docent, que ha posat en relleu la pertinència i l'adequació de l'orientació general adoptada. En aquesta etapa experimental i més enllà del desenvolupament tècnic i logístic per donar resposta al mateix procés, les universitats han fixat l'atenció en dos aspectes clau: d'una banda, la incorporació progressiva dels diferents components tècnics del model d'avaluació (què s'avalua, com, qui, quan) i, de l'altra, l'exigència progressiva de formalització de l'avaluació (protocol) i d'ajust dels requisits de qualitat.

Superada aquesta etapa experimental i realitzada una extensa i compartida reflexió sobre la filosofia i l'orientació del model adoptat, els diversos aspectes tècnics i els mateixos resultats de l'aplicació de les propostes dissenyades, resulta oportú ajustar o redefinir el marc establert en

aquella guia. Així, hem considerat adient revisar i actualitzar el contingut i fer-ne una segona edició.

Respecte del model vigent, s'han simplificat els criteris vigents per a la certificació dels manuals agrupant-los en tres grans dimensions: planificació, desenvolupament i resultats de l'activitat docent, a banda de la consideració de l'autoinforme i de la valoració de la satisfacció d'estudiants i graduats.

En aquest context, cal destacar l'impacte que l'experiència d'avaluació de l'activitat docent de les universitats públiques catalanes ha tingut a la resta de l'Estat, tal com posa de manifest el programa DOCENTIA d'ANECA. En aquest sentit, i considerant la voluntat d'avançar en els processos de reconeixement mutu en el marc estatal i europeu, és aconsellable establir equivalències conceptuals i terminològiques que facilitin la transparència, fonament per al reconeixement mutu.

La nova redacció de la Llei orgànica d'universitats (LOU) estableix novetats pel que fa a l'accés a la carrera docent. Amb el canvi de l'habilitació per l'acreditació prèvia i considerant les característiques d'aquesta darrera, les universitats disposen d'una autonomia més gran per a la selecció de professorat nou. En conseqüència, les universitats haurien de considerar la incorporació de l'avaluació docent, que recullen els seus manuals, en els processos d'accés.

La construcció de l'Espai europeu d'educació superior (EEES) descansa, entre d'altres, en el principi de qualitat segons el qual les institucions són les principals responsables en matèria de qualitat. Així, s'han desplegat diverses iniciatives per afavorir el seu desenvolupament, entre les quals cal destacar la publicació dels *Estàndards i directrius per a l'assegurament de la qualitat en l'EEES* per part de l'European Association for Quality Assurance in Higher Education (ENQA).

Aquests criteris i directrius estableixen el criteri de garantia de qualitat del personal docent, segons el qual les institucions han de trobar el sistema més adequat per garantir que l'equip de professorat està qualificat i és competent. De les directrius que acompanyen el criteri cal destacar:

Les institucions han de garantir que els procediments de contractació i designació de professorat inclouen els mitjans per comprovar que els nous professors tenen un nivell mínim de competència. El professorat ha de tenir l'oportunitat de desenvolupar i ampliar la seva tasca docent i se l'ha d'animar a valorar la seva capacitat. Les institucions han d'oferir als professors menys capaços l'oportunitat de millorar la seva aptitud fins a un nivell acceptable i han de posar els mitjans per donar-los de baixa de la seva funció docent si es continua demostrant la seva ineficàcia.

Per tot això, l'avaluació docent del professorat que recullen els manuals és una de les claus per conèixer el nivell de competència i per orientar la política de formació professional de la institució.

Finalment, l'objectiu d'aquesta Guia és donar pautes perquè les universitats puguin ajustar el seu manual d'avaluació docent d'acord amb els criteris establerts per AQU Catalunya. A la primera part de la Guia es presenten les consideracions generals relacionades amb el marc de

referència adoptat, els processos de verificació del manual proposat i la seva acreditació posterior, i també els agents implicats i tot allò referit als components tècnics i al mateix procés intern de l'avaluació. A la segona part, i en forma d'annex, es presenta la proposta d'orientacions específiques que hauria d'abordar el manual d'avaluació de la universitat per a cadascuna de les dimensions.

I. Consideracions generals

Marc de referència

Un model d'avaluació docent no ha d'oblidar que una visió comprensiva de l'avaluació del professorat exigeix considerar tant els moments d'accés com els de promoció, incentius i millora que són competència de les universitats. I per això, en dissenyar el model ara exigint, les universitats haurien de tenir en compte que el seu enfocament contribuís al desenvolupament professional del professorat i connectés amb la seva política de recursos humans.

Disposar d'un bon referent d'avaluació ha de permetre a les universitats dissenyar els seus propis models d'avaluació, sota un mateix marc de referència, que puguin donar resposta tant a l'avaluació periòdica de l'activitat docent amb l'acreditació d'AQU Catalunya com a avaluacions per concedir quinquennis, complements, reconeixements, etc.

Les universitats haurien de tenir en consideració tant aquesta Guia com els documents destacats¹ per elaborar el seu propi manual d'avaluació. No s'ha d'oblidar que l'acompliment dels components del model definit per la Guia exigeix a cadascuna de les universitats establir el seu marc específic de referència.

Del procés de certificació/verificació al d'acreditació del model d'avaluació de la universitat

L'anàlisi de l'experiència desenvolupada per les universitats ha de ser el punt de partida per iniciar el procés d'ajust o redefinició del nou manual d'avaluació docent. Per aquesta raó, i amb l'objectiu que l'evidència sobre la qual descansi l'acreditació definitiva del model d'avaluació docent adoptat, i explicitat en el manual corresponent, sigui al més pertinent i adequada, s'han establert dues fases successives:

¹ Alguns documents d'utilitat són:

- Marcs normatius de la LOU, de la LUC i de la mateixa universitat.
- *Criteris generals per a l'avaluació docent del professorat de les universitats públiques catalanes* (DURSI, 2002).
- *Marc general de l'avaluació del professorat* (AQU Catalunya, 2001).
- *Marc general per al disseny, el seguiment i la revisió de plans d'estudis i programes* (AQU Catalunya, 2002).
- *Marc general per a l'avaluació dels aprenentatges dels estudiants* (AQU Catalunya, 2002).
- Programa DOCENTIA d'ANECA.
- Documentació sobre "l'estat de la qüestió" en l'àmbit internacional.

Fase 1: certificació/verificació del model d'avaluació adoptat

En el marc del contingut i els procediments que recull la Guia, la universitat haurà de concretar la seva proposta i sotmetre-la a AQU Catalunya per verificar-la. Un cop el manual hagi estat certificat, la universitat aplicarà el manual almenys a l'efecte de les retribucions addicionals a què fa referència el Decret 405/2006 per a les sol·licituds referides a desembre de 2007.²

La certificació correspon a la CEMAI, després d'una verificació prèvia, per mitjà d'un procés d'avaluació en què participaran agents externs al sistema universitari català, en el marc de col·laboració establert, via conveni, entre AQU Catalunya i ANECA pel que fa al programa DOCENTIA.

Fase 2: acreditació (període de vigència de 5 anys)

En finalitzar l'aplicació del manual certificat i tramesos els resultats de les avaluacions relatives als complements addicionals, corresponents a la convocatòria de 2007 (meritació el 31 de desembre de 2007), d'acord amb allò que estableix el Decret 405/2006, es posarà en marxa una segona fase de revisió *in situ* o d'auditoria (autoinforme i panel d'avaluadors externs), que, en el cas de resultar favorable, comportarà l'acreditació del model o manual per un període de 5 anys.

La decisió d'acreditació correspondrà a la Comissió d'Avaluació de la Qualitat (CAQ) d'AQU Catalunya, després de la proposta prèvia de la CEMAI.

En cadascuna de les etapes s'arbitraran els mecanismes d'observació, al·legació i recurs de les diferents actuacions dels comitès externs i comissions.

Els diferents agents d'avaluació

De l'apartat anterior es deriva que l'avaluació externa correspondrà, d'una banda, a les diferents comissions i òrgans estatutaris d'AQU Catalunya i, de l'altra, als comitès d'avaluació externs, responsables de la certificació/verificació dels manuals i, posteriorment, de l'acreditació.

Pel que fa a l'avaluació interna, els manuals hauran d'establir l'òrgan i el perfil dels components sobre els quals recaurà la tasca de prendre les decisions d'avaluació. Aquest òrgan l'anomenarem Comissió d'Avaluació de la Universitat (CAU).

² La universitat ha de valorar la relació cost-benefici d'adoptar un model orientat a l'avaluació docent amb conseqüències exclusives pel que fa a l'incentiu econòmic, o bé considerar altres opcions (accés, promoció...) sobre les quals, d'acord amb el nou marc jurídic, haurà d'haver establert els mecanismes corresponents d'assegurament de la qualitat.

Comissió d'Avaluació de la Universitat (CAU)

Des d'un punt de vista estrictament formal, correspon a la CAU l'emissió del judici avaluatiu final sobre cadascuna de les sol·licituds (específicament, sobre les relatives al complement retributiu). De tota manera, i pel que fa a la seva composició, cal considerar els criteris següents:

- Els seus membres haurien de tenir una elevada reputació docent i també un cert coneixement dels processos d'avaluació, components bàsics de l'autoritat moral. A més, la CAU hauria de tenir el suport i l'assistència tècnica d'una unitat tècnica específica o bé de membres de la comunitat universitària.
- Els seus membres haurien de pertànyer als diferents grans camps disciplinaris presents a la institució, com també a diferents tipologies de professorat objecte d'avaluació.
- El nombre de membres, tot assegurant els criteris anteriors, hauria de permetre l'operativitat de la seva actuació.
- La possibilitat d'incorporar membres externs a la institució s'ha de considerar d'acord amb la finalitat i les conseqüències de l'avaluació que hagi establert la institució.

S'hauria d'assegurar tant la publicitat i la transparència d'actuació com la salvaguarda dels interessos de les persones sol·licitants.

Ara bé, sense cap dubte, els agents clau de l'avaluació són aquells que generen el primer nivell de valoracions. Així, el document *Criteris generals per a l'avaluació docent del professorat de les universitats públiques catalanes* (CIC, 2002) destacava que els agents significatius en el procés d'avaluació són el mateix professorat (autoinforme), els estudiants i graduats, els responsables acadèmics i els possibles experts, mitjançant l'aportació d'evidències i de valoracions per tal que la CAU pugui integrar-les i emetre l'avaluació final corresponent. Considerant la seva rellevància, tot seguit es detallen un conjunt d'indicacions sobre aquests agents.

L'autoinforme del professor/a

L'autoinforme és la peça clau del procés d'avaluació. El contingut i el format responen a un protocol estandarditzat que establirà la universitat. Es proposen diferents versions considerant el moment de la carrera docent del professor/a que el completa. La raó d'aquesta opció és que els diferents moments que caracteritzen la carrera d'un professor/a comporten determinades inquietuds, problemes i circumstàncies professionals que condicionen la perspectiva que té de la seva actuació docent.

Així, prenent com a referent la proposta del programa DOCENTIA, es proposen tres tipus de versions: versió iniciació, versió consolidació i versió sènior.

El contingut de l'autoinforme recollirà dos tipus d'evidències:

- Les que avalen el mèrit del professor/a.
- Les que s'aporten com a reflexió, anàlisi i pròpia autoavaluació del professor/a. Aquestes evidències fan referència als punts següents:
 - Planificació de l'activitat docent.
 - Desenvolupament de l'activitat docent.
 - Resultats de l'activitat docent.

Finalment, i a causa del coneixement previ per part del professorat dels criteris i referents d'avaluació adoptats per la institució, amb la signatura de la sol·licitud del complement docent autonòmic el professor/a explicitarà la seva acceptació dels procediments i les actuacions d'avaluació del model d'avaluació de la universitat.

A l'annex I de la Guia es donen els detalls perquè cada institució elabori el seu propi model d'autoinforme.

L'avaluació dels estudiants i graduats

Malgrat les controvèrsies, recollides en fonts documentals especialitzades, sobre la fiabilitat, validesa i pertinència dels estudiants i graduats com a agents de l'avaluació de la qualitat docent del professorat, no hi ha dubte que, *correctament articulada la seva participació*, l'opinió dels estudiants és fonamental en un model comprensiu d'avaluació del professorat.

Ara bé, convé precisar que la consideració dels estudiants i graduats com a agents d'avaluació no suposa que les seves opinions es converteixin automàticament en criteri de decisió en el cas que ens ocupa, sinó que han de ser avaluades en el context de referència per responsables acadèmics i experts. Les opinions dels estudiants i graduats són valoracions pertinents per a certs aspectes o dimensions de l'activitat professional del docent.

A l'annex I de la Guia es donen detalls addicionals sobre aquest apartat.

Els informes dels responsables acadèmics

Els informes han de recollir valoracions sintètiques sobre les diferents dimensions de l'activitat docent (planificació, desenvolupament i resultats de l'activitat docent del professorat) i han de ser emesos per diferents òrgans unipersonals de govern o de coordinació.

Una vegada determinat l'encàrrec docent, que defineix, en virtut de la tipologia de situació contractual, quines són les tasques a dur a terme, el model desenvolupat per la universitat ha d'especificar els criteris de designació i nomenament dels responsables d'avaluar el compliment formal correcte de l'activitat docent del professorat.

Així, les universitats han de desenvolupar protocols específics per recollir l'opinió dels directors dels centres, dels coordinadors de les titulacions i dels directors de departament i/o figures similars. Aquests protocols hauran de concretar qui són els responsables últims de completar

els informes, tenint en compte el context acadèmic i organitzatiu, i també la finalitat que té l'avaluació docent.

Cal fer atenció a la necessitat de disposar de mecanismes de revisió de la feina feta pels avaluadors i per evitar conflictes d'interessos.

A l'annex I de la Guia es donen detalls addicionals sobre aquest apartat.

Els components tècnics de l'avaluació

Competència i excel·lència en l'activitat docent

Generalment, es reclama la definició pública de què s'entén per una *docència de qualitat* i les vies de reconèixer-la, si bé és necessari distingir entre *competència* i *excel·lència*. Tanmateix, cal tenir present que l'excel·lència de l'acció docent està lligada a la del context (es fa difícil exigir un nivell d'excel·lència individual en la docència quan les condicions del context —departament, centre— no hi són proclius).

D'altra banda, l'excel·lència té més dimensions i elements que la competència. L'excel·lència suposa haver assolit un alt grau de competència en el desenvolupament de l'*encàrrec docent* i, a més, aporta, entre d'altres, aquelles evidències que fan referència a la innovació, la investigació docent, l'organització i el disseny de programes de formació o de lideratge dels processos de millora docent.

En aquest sentit, sembla interessant proposar que el model d'avaluació consideri la possibilitat d'establir dos nivells de valoració: el primer s'obtidria en considerar que el professor/a reuneix els mèrits de competència suficients; el segon s'obtidria quan, a judici de la CAU, i seguint uns criteris prefixats, els mèrits de la persona sol·licitant superen els mèrits de competència. Aquest segon nivell, *optatiu a judici de la institució*, pot donar un joc interessant en el pla d'avaluació de la universitat i ser un element d'identificació de bon professorat per a polítiques institucionals interuniversitàries de promoció de la qualitat docent.

En tot cas, i com a exigència de tot plantejament d'avaluació, sembla lògic sol·licitar que la institució faci explícits, a partir de les consideracions i els suggeriments de l'annex I de la Guia i per als diferents indicadors i dimensions, tots dos nivells:

- **Mínims:** nivell mínim d'èxit per obtenir una avaluació positiva.
- **Excel·lència:** nivell d'èxit requerit per ser *distingit*.

Així mateix, la CAU haurà d'establir les diferències oportunes respecte de les diverses tipologies i situacions del professorat.

Orientació de criteris i de puntuació dels manuals

L'experiència a les universitats públiques catalanes demostra que els manuals d'avaluació docent certificats combinen dues perspectives: la de criteris i la de puntuació. En el primer cas

es determina, per a cadascuna de les dimensions d'avaluació, un judici global (supera / no supera, amb una explicitació clara dels assoliments requerits per obtenir la valoració). Pel que fa a la segona perspectiva, s'assigna una puntuació establerta prèviament a cadascun dels criteris. En aquest sentit, la combinació de totes dues perspectives, la primera per a la determinació dels nivells de competència i la segona per determinar l'excel·lència, pot resultar molt interessant.

Encàrrec docent mínim

El model d'avaluació que es proposa considera tres dimensions com a objecte d'avaluació: planificació, desenvolupament i resultats. Ara bé, hi ha un mínim d'activitat docent per poder optar a l'avaluació? La qüestió no és trivial, atès que fa referència a la dedicació docent del professor/a la docència del qual és objecte d'avaluació. En aquest sentit, i des d'un plantejament teòric, l'encàrrec docent s'entén com a una condició prèvia, de manera que si el professor/a no imparteix docència no caldria emprendre accions per avaluar-la. Ara bé, en el cas que associada a l'avaluació docent hi hagi l'assignació d'un complement econòmic, la qüestió canvia.

Durant l'etapa experimental d'aplicació del model s'ha destacat la necessitat d'acordar un mínim d'activitat docent per sota del qual no ha de ser possible sol·licitar l'avaluació. Es considera que cal trobar un criteri clar i fàcilment aplicable en l'àmbit de totes les universitats catalanes, com pot ser l'establiment d'un llindar de 12 crèdits anuals, amb les correccions pertinents segons les responsabilitats de gestió exclusivament relacionades amb l'activitat docent.

Dimensions, indicadors i criteris

L'experiència acumulada durant l'etapa experimental a les universitats catalanes implica mantenir una continuïtat en els criteris d'avaluació, si bé s'identifiquen clarament tres dimensions:

- La planificació de l'activitat docent.
- El desenvolupament de l'activitat docent.
- Els resultats, tant en termes d'aprenentatge assolit pels estudiants com de millora de l'activitat docent (formació i innovació).

Així mateix, és clara l'aposta per tres agents d'avaluació: el mateix professor/a, els responsables acadèmics i els estudiants. Ara bé, s'ha optat, per raons operatives i de coherència amb els models vigents, per destacar com a dimensions específiques l'opinió dels principals agents en el procés d'ensenyament-aprenentatge: d'una banda, el mateix professor/a, amb l'elaboració de l'autoinforme, i, de l'altra, els estudiants. En totes dues dimensions cal que tant alumnat com professorat valorin les tres dimensions esmentades. De la

mateixa manera, els responsables acadèmics han de centrar la seva valoració en aquestes dimensions: la planificació, el desenvolupament i els resultats de l'activitat docent.

La certificació dels manuals dependrà de l'ajust del seu contingut a les directrius proposades en aquesta Guia. És a dir, per a cada dimensió cal especificar tant el seu abast com el criteri de competència o bé d'excel·lència que s'adopta.

A continuació s'estableixen les dimensions que han de reunir els manuals per ser certificats.

1. Autoinforme del professor/a

- Ha de contenir els indicadors establerts a la Guia i la determinació dels agents responsables de la seva avaluació, ja que la mera presentació per part del professor/a no significa la superació del criteri per al complement autonòmic.
- El model de la universitat ha de fer constar els criteris de qualitat per a la seva valoració.

2. Planificació docent

- Ha de contenir els indicadors establerts a la Guia, les fonts d'informació i el criteri de qualitat per a la seva valoració.
- Per al complement docent autonòmic, cal una valoració favorable del seu contingut pels agents responsables de la seva valoració.

3. Actuació professional i desenvolupament

- Ha de contenir els indicadors establerts a la Guia, les fonts d'informació, els agents responsables i el criteri de qualitat per a la seva valoració.
- Per al complement docent autonòmic, cal una valoració favorable del seu contingut pels agents responsables de la seva valoració.

4. Valoració dels resultats de l'activitat docent

- Cal incloure els nivells de referència, les fonts d'informació i els agents responsables de determinar la valoració.
- Per al complement docent autonòmic, cal una valoració favorable del seu contingut pels agents responsables de la seva valoració.

5. Valoració de la satisfacció dels estudiants i graduats

- Cal incloure els nivells de referència, les fonts d'informació i els agents responsables de determinar la valoració.
- Per al complement docent autonòmic, cal una valoració favorable del seu contingut pels agents responsables de la seva valoració.

1. Autoinforme

L'autoinforme és la peça central del procés d'avaluació de l'activitat docent. El document tindrà un contingut i un format preestablerts per la universitat, d'acord amb el protocol que proposa la Guia. Així, la universitat haurà d'elaborar orientacions al professorat per emplenar-lo i tramitar-lo, fent una atenció especial a la normativa sobre el contingut de l'encàrrec docent, les tasques relacionades amb la docència i el nivell de formalització de l'acreditació de les evidències que s'hi aporten.

Ara bé, sembla oportú elaborar diferents versions de l'autoinforme segons el moment de la carrera docent del professor/a que el completa. Així, com ja s'ha dit, resulta convenient distingir tres grans col·lectius, atès que durant la carrera professional les inquietuds i motivacions no són les mateixes segons en quin estadi es trobi el professor/a:

- Versió iniciació: adreçada a professorat en els primers 5 anys de carrera docent.
- Versió consolidació: adreçada a professorat que té entre 6 i 15 anys de carrera docent.
- Versió sènior: adreçada a professorat amb més de 15 anys de carrera docent.

El contingut de l'autoinforme recollirà dos tipus d'evidències:

- Les que, a tall de *curriculum vitae*, avalen el mèrit del professor/a en relació amb les diferents dimensions i indicadors objecte d'avaluació. Les evidències hauran d'estar acreditades en els termes que estableixi el model d'avaluació de la universitat.
- Les que s'aporten com a reflexió, anàlisi i pròpia autoavaluació del professor/a. Aquestes evidències fan referència als punts següents:
 - Planificació de l'activitat docent.
 - Desenvolupament de l'activitat docent.
 - Resultats de l'activitat docent.

Quant a la valoració de l'autoinforme, la universitat ha de desenvolupar la normativa específica que determini els agents responsables de la seva valoració. Així, els autoinformes contindran peces informatives per a diferents agents: els responsables de la titulació i del centre on el professor/a imparteix la docència, el responsable del departament al qual pertany, etc.

L'experiència a les universitats catalanes ha posat de manifest la necessitat de gestionar la informació qualitativa que es deriva de l'anàlisi dels autoinformes, atès que aporten evidències que poden contribuir a la millora de la institució, i caldria incorporar aquest flux d'informació en l'establiment i la revisió dels mecanismes d'assegurament de la qualitat. Així, per exemple, cal considerar la possibilitat que la CAU elabori informes específics.

Per al complement docent autonòmic, es considera requisit mínim el fet que els responsables hagin emès una valoració favorable del contingut de l'autoinforme.

L'annex I de la Guia aporta més indicacions per a l'elaboració d'un protocol d'autoinforme.

2. Planificació docent

El manual de la universitat ha de proposar un protocol que permeti valorar la planificació docent. En aquest mateix apartat, i en el context de l'avaluació per a l'assignació del complement docent autonòmic, cal preveure la possibilitat d'incorporar elements relatius a la complexitat docent (per exemple, quantitat de docència impartida d'acord amb l'encàrrec docent assumit pel professor/a durant el quinquenni).

La planificació docent planteja la necessitat d'avaluar els indicadors següents:

- **2.1. Valoració del disseny del pla docent.** Caldrà que la universitat disposi d'un protocol que permeti constatar que el pla docent s'ajusta a l'estructura i els continguts bàsics que es requereixen.
- **2.2. Valoració de l'adequació del pla docent.** El protocol ha de contenir qüestions sobre l'adequació dels objectius, la metodologia docent, les activitats i els resultats d'aprenentatge previstos, el nivell d'esforç requerit als estudiants, els criteris i els mètodes d'avaluació.
- **2.3. Valoració dels recursos i el material docent.** Anàlogament, cal un protocol per determinar-ne la valoració.

Els principals agents avaluadors poden ser experts, de la mateixa universitat o externs, o bé responsables acadèmics.

Per al complement docent autonòmic, es considera com a requisit la valoració positiva d'aquesta dimensió.

3. Actuació professional i desenvolupament

En primer lloc, cal aclarir que el desplegament que es proposa d'aquesta dimensió fa referència especialment al desenvolupament professional del professor/a, mentre que l'actuació entesa com a execució de l'activitat docent del professor/a es determinarà a partir dels resultats de la valoració que en facin els estudiants i els responsables acadèmics.

Cal, per tant, l'avaluació dels indicadors següents:

- **3.1. Valoració de la formació i el desenvolupament professional.** La universitat (per mitjà de l'institut de ciències de l'educació ICE, per exemple) ha de d'explicitar els requisits que han de tenir en compte les accions de formació, tant de caràcter disciplinari com específic docent, per ser acreditades com a tals.
- **3.2. Valoració de projectes específics d'innovació.** Anàlogament, la universitat ha de considerar els projectes presentats a convocatòries *ad hoc* amb finançament propi. Ara bé, també ha desenvolupar mecanismes per avaluar projectes d'innovació que no s'inscriguin en convocatòries específiques. D'altra banda, al marge de l'existència de projectes d'innovació, cal fer una atenció especial als resultats assolits.

- **3.3. Valoració de tasques especialment rellevants.** Per determinar els nivells d'excel·lència, es poden valorar accions especialment significatives, com ara la participació en tasques adreçades a la millora docent, tasques específiques relatives a la implantació de l'EEES o bé tasques adreçades a la promoció i l'avaluació de la qualitat docent. Es considera que la universitat ha d'elaborar un catàleg previ d'accions i tasques i que s'han d'adequar a la diferent tipologia i camps disciplinaris del professorat. Així mateix, per a la determinació dels nivells d'excel·lència, caldrà disposar del catàleg d'evidències i de la proposta de puntuació associada a cadascuna de les accions.
- **3.4. Valoració del reconeixement extern de la qualitat docent.** Per mitjà de publicacions docents, premis i distincions docents, invitació docent a altres universitats, etc. Novament, la tipologia de professorat i els camps disciplinaris han de matisar els judicis.

La universitat ha de determinar el nivell d'assoliment en cadascun dels indicadors, a fi d'obtenir una valoració positiva global de la dimensió. Per al complement docent autonòmic, es considera requisit la valoració positiva d'aquesta dimensió.

4. Valoració dels resultats de l'activitat docent

Aquesta dimensió considera els resultats des del punt de vista de l'aprenentatge dels estudiants (resultats acadèmics), però també de la millora de l'activitat docent del professor/a (formació i innovació).

Pel que fa al primer aspecte, aquesta dimensió és especialment sensible a plantejaments inadequats i a concrecions descontextualitzades. Així, cal que la universitat estableixi a grans trets els marges de referència segons els cursos, la titulació, les matèries, etc.

L'evidència aportada en l'autoinforme del professor/a sobre aquest indicador, i que es recull en el protocol d'autoinforme, és de dos tipus: a) l'evidència referida a les dades de les qualificacions atorgades i b) la valoració o interpretació que el professor/a realitza sobre aquestes dades (tenint en compte les circumstàncies i característiques de l'ensenyament i dels mateixos estudiants).

Correspon al responsable acadèmic designat per la institució *validar* i *valorar* tots dos tipus d'evidències. El coneixement que aquest agent té de la situació global en la titulació, com també de l'específica del tipus de matèries/assignatures impartides, ha de servir de context per establir els referents.

Pel que fa als referents per a la valoració positiva, es pot optar entre diferents alternatives:

- Determinar un valor absolut (per exemple, taxa d'èxit o taxa de rendiment).
- Utilitzar un criteri estadístic (un determinat valor de la desviació estàndard de la mitjana de les taxes anteriors). En aquest cas, podrien considerar-se mitjanes diferents en virtut de la tipologia, l'àrea disciplinària o la unitat orgànica de pertinença.

- Considerar el progrés de resultats al llarg del període docent avaluat.
- Si escau, la universitat hauria d'establir, a partir d'un acord previ i conegut, els mínims segons el tipus d'assignatures i els camps disciplinaris.
- La valoració d'aquest indicador com a mèrit d'excel·lència només s'hauria de donar quan l'avaluació dels assoliments dels estudiants s'hagués fet amb la participació d'agents externs al professor/a.
- Es considera que els agents avaluadors han de ser els responsables acadèmics.

Per al complement docent autonòmic, es considera requisit la valoració positiva d'aquesta dimensió.

5. Valoració de la satisfacció dels estudiants i graduats

Els estudiants són els destinataris de l'acció docent i, per tant, la seva opinió és fonamental en un model comprensiu d'avaluació com el que es planteja. La universitat ha d'articular els mecanismes necessaris per incorporar la seva satisfacció al model. Per aproximar-se amb fiabilitat i validesa a la valoració de la satisfacció dels estudiants, cal utilitzar diferents estratègies que reflecteixin la diversitat d'usuaris i de situacions docents.

No és pertinent vincular una decisió avaluativa (per exemple, sobre la concessió o no d'un complement autonòmic) únicament al resultat numèric d'una enquesta.

Per al complement docent autonòmic, es considera requisit mínim la valoració positiva d'aquest criteri.

L'annex I de la Guia aporta més indicacions per al desenvolupament d'aquesta dimensió.

Consideració final

Per al complement docent autonòmic, el model preveu que, un cop determinats els criteris mínims, no pot haver-hi compensació entre aquests criteris.

II. Annex I: Proposta de continguts del model d'avaluació docent de les universitats

A. Política institucional i avaluació del professorat

Les universitats han de concretar en el seu manual una declaració explícita dels objectius i la política institucional pel que fa a l'avaluació docent del professorat. Així, més enllà de la concessió dels complements autonòmics, el model d'avaluació docent té altres finalitats (accés, promoció, etc.). Per tant, cal que s'abordin temàtiques com ara:

- Els enfocaments en l'avaluació de l'accés a la universitat i de la millora i promoció del professorat i la seva concreció en els estatuts.
- L'avaluació de la qualitat del professorat en el marc general de la política de qualitat de la institució.

B. L'avaluació del professorat per a la incentivació docent

Més enllà d'allò que estableix el Decret 405/2006, la universitat farà les aportacions que consideri pertinents per configurar el seu marc específic de referència. Caldria explicitar aspectes com ara el de les possibles connexions d'aquest procés d'avaluació amb altres decisions sobre el professorat.

C. El procés general i els seus agents

Àmbit d'aplicació

El manual ha d'especificar quin professorat ha de ser avaluat, d'acord amb els criteris d'encàrrec docent, el tipus d'ensenyaments impartits, les circumstàncies, etc.

Procés d'avaluació

El manual d'avaluació docent ha de concretar:

- Les fases del procés, des de la sol·licitud d'avaluació fins a l'emissió dels resultats.
 - En el cas del complement docent autonòmic:
 - La formalització de la instància i l'autoinforme de la persona candidata.
 - Els itineraris de la sol·licitud.

- Els terminis i el calendari.
- L'assegurament de la qualitat en la gestió del procés.
- Els mecanismes de salvaguarda dels drets individuals.
- Les fonts i els procediments per a la recollida de la informació relativa a l'activitat docent.
- El protocol o l'expedient d'avaluació del professor/a que culmina amb l'informe d'avaluació.
- Si escau, els mecanismes de reclamació/revisió sobre els resultats de l'avaluació.
- La difusió dels resultats de l'avaluació docent (contingut i responsables), amb els mecanismes corresponents de salvaguarda dels drets de les persones avaluades.

Agents d'avaluació

En el procediment, les universitats han de definir la composició de les comissions d'avaluació i els mecanismes de publicitat. Així mateix, cal establir els criteris de designació i nomenament dels seus membres, el reglament intern, els informes d'avaluació, els mecanismes de revisió de la feina feta pels avaluadors i especificar-ne els responsables.

El manual ha de concretar, per a cada dimensió avaluativa, quin agent o agents són els responsables de l'avaluació.

Autoinforme (versió iniciació)

El professor/a, en completar l'autoinforme, ha de valorar i reflexionar sobre la seva planificació i actuació docents, tot considerant:

- Les condicions per al desenvolupament de la docència.
- La coordinació o la feina amb altres docents.
- El temps de dedicació dels estudiants.
- Els resultats assolits pels estudiants.

Així, les dimensions a valorar són les següents:

Planificació de l'activitat docent

- Valoració de les condicions de desenvolupament de la docència que el professor/a ha impartit durant el període analitzat. Cal considerar les diferents activitats docents desenvolupades, els escenaris (aules, laboratoris, seminaris, tallers, etc.), les característiques dels grups d'estudiants (nombre, formació prèvia) i altres variables que hagin pogut condicionar la planificació.

- Valoració de la coordinació de les activitats amb les d'altres professors que imparteixen el mateix ensenyament o ensenyaments similars, i amb professors d'altres departaments. Cal analitzar els costos i beneficis i els problemes associats a la coordinació docent.
- Valoració de la gestió desenvolupada per la universitat, el centre o el departament en relació amb les seves activitats docents (procediment d'elecció, horaris, etc.).
- Valoració dels plans d'estudis o de formació en què inscriu la seva activitat docent. Indicació dels aspectes positius i de les mancances estructurals en relació amb les matèries, cursos o mòduls, la seva ordenació temporal, el nombre de crèdits assignats, etc. Les activitats docents que imparteix el professor/a en el pla de formació dels estudiants, estan en el lloc adequat?
- Valoració de l'autoria o la responsabilitat en la planificació de les activitats docents que ha desenvolupat.
- Valoració del document de planificació docent establert per la universitat o el centre (guia docent, programa de l'assignatura o similar). Indicació de les possibilitats o les dificultats per articular les activitats docents que s'imparteixen.

Desenvolupament de l'activitat docent

- Valoració del desenvolupament de les activitats docents considerant l'estudiant. Valoració dels coneixements previs dels estudiants, l'assistència a classe, la dedicació (en termes ECTS), la importància del treball autònom, etc.
- Valoració dels propis plans de formació (guies docents, programes). Anàlisi de l'adequació dels seus objectius, activitats, metodologies, recursos, sistemes d'avaluació i calendari.
- Valoració de la pròpia actuació docent (punts forts i febles).

Resultats

- Valoració del nivell de desenvolupament de l'estudiant d'acord amb les competències establertes en el pla d'estudis i en la planificació docent. Així, cal considerar els resultats acadèmics assolits (taxes de presentats; estudiants que no han superat la matèria, assignatura o similar; taxes d'aprovat, notables, excel·lents, etc.).
- Valoració de l'opinió dels estudiants respecte de les activitats docents que han cursat, per exemple a partir de les enquestes institucionals.
- Valoració del nivell de satisfacció en relació amb els plantejaments del professor/a sobre la formació docent (formació realitzada, mancances detectades, etc.). Anàlisi i valoració de les innovacions dutes a terme en l'activitat docent i de les millores incorporades.

Autoinforme (versió consolidació)

El professor/a, en completar l'autoinforme, ha de valorar i reflexionar sobre la seva planificació i actuació docents, tot considerant:

- Les condicions per al desenvolupament de la docència.
- El temps de dedicació dels estudiants.
- Els resultats assolits pels estudiants.
- El seu futur a la institució.
- Les seves necessitats de formació.

Així, les dimensions a valorar són les següents:

Planificació de l'activitat docent

- Valoració de l'actuació docent, amb indicació dels punts forts, els punts febles i les propostes de millora relacionades que hauria d'abordar el departament, el deganat, el rectorat, etc. Així, cal considerar:
 - Criteris de selecció de la matèria i integració a la seva àrea de recerca o especialització professional.
 - Observacions sobre les línies mestres de l'organització docent de la matèria i les modalitats d'aquesta organització.
 - Coordinació amb altres professors.
 - Línies mestres o elements a considerar a l'hora de dissenyar el programa de formació (objectius del pla d'estudis, coneixements previs dels estudiants, competències a assolir pels estudiants en la matèria, temps, recursos, etc.).
 - Principals punts de vista en què es basa la pràctica docent: reflexió sobre el procés de preparació de la matèria i justificació dels continguts i les activitats.

Desenvolupament de l'activitat docent

- Valoració de l'actuació docent, amb indicació dels punts forts, els punts febles i les propostes de millora relacionades que hauria d'abordar el departament, el deganat, el rectorat, etc. Així, cal considerar:
 - Factors que influeixen en el compliment del programa de la matèria, del curs i de les activitats realitzades.
 - Interacció amb els estudiants a l'aula i facilitats i dificultats existents perquè participin en el procés d'ensenyament. Cal fer referència a l'interès dels estudiants a classe, com evoluciona aquest interès al llarg del curs i possibles

accions per motivar-los (seminaris, tallers, conferències). Cal fer esment de les tutories i altres formes d'atenció als estudiants.

- Procediments d'avaluació: motius d'elecció d'uns procediments respecte d'altres, utilitat per valorar les activitats realitzades durant el curs pels estudiants.

Resultats

- Valoració dels resultats acadèmics assolits pels estudiants i el seu grau d'aprofitament de la matèria, i també de les competències en què els estudiants hagin avançat més. Cal destacar els punts forts, els punts febles i les propostes de millora respecte de:
 - Desenvolupament de l'aprenentatge dels estudiants. Cal destacar si aquestes revisions han implicat canvis en la metodologia docent.
 - Dificultats pròpies de la tasca docent i altres condicionants externs (nombre d'estudiants, escenaris d'ensenyament com ara aules, laboratoris o seminaris, etc.).
 - Posada al dia dels continguts de les matèries, cursos o mòduls que realitza, per mitjà d'activitats de formació continuada i actualització metodològica o de participació en projectes d'innovació i millora docent.

Autoinforme (versió sènior)

El professor/a, en completar l'autoinforme, ha de valorar i reflexionar sobre la seva planificació i actuació docents, tot considerant:

- Els resultats de l'ensenyament.
- Les condicions de formació i treball del professorat jove.
- L'evolució de l'ensenyament i prospectiva.

Així, les dimensions a valorar són les següents:

Qualitat de la formació i resultats

- Valoració dels resultats acadèmics assolits pels estudiants o el seu grau d'aprofitament de les activitats docents proposades, i també de les competències en què els estudiants han progressat més. Cal indicar l'evolució dels resultats dels estudiants durant el quinquenni i proposar accions de millora.
- Valoració global de la formació adquirida pels estudiants, fent una anàlisi global del conjunt de les activitats docents que s'imparteixen relacionades amb la titulació.

Suport a la formació del professorat

- Valoració de les condicions de treball i formació del professorat jove del departament o el centre. Consideració de les possibilitats i les mancances formatives, per tal d'establir a partir d'elles orientacions per abordar la seva formació. Cal indicar de quina manera el professorat amb més experiència docent podria contribuir a la millora de la formació del professorat jove.

Evolució i prospectiva

- Valoració de l'actuació docent analitzant l'evolució, el recorregut i els canvis significatius experimentats en el període avaluat (quinquenni). A partir d'aquesta evolució, cal reflexionar sobre l'organització i la coordinació de la docència, la prioritització de continguts, activitats, etc.
- Proposta de canvis que caldria incorporar en el futur sobre les activitats docents a partir d'una perspectiva institucional.

Enquestes institucionals de valoració docent dels estudiants

El model ha d'incorporar la valoració de la satisfacció dels estudiants i, si escau, dels graduats. Sovint, els estudiants han criticat l'escàs impacte que la seva opinió té sobre el professorat, raó per la qual molts no participen en els processos d'enquestes. Això no obstant, cada vegada la seva opinió té més pes en l'avaluació de l'activitat docent.

No s'haurien de barrejar qüestions que fan referència a la valoració de l'assignatura (contingut, utilitat, adequació al pla d'estudis...), la responsabilitat de la qual no és, moltes vegades, del professor/a que la imparteix, amb qüestions específiques sobre l'actuació del mateix professor/a (atenció a l'alumnat, adequació de les estratègies docents —depenent del nombre d'alumnes i de les característiques físiques i de recursos de l'aula—, tipologia de les activitats d'aprenentatge, criteris d'avaluació, aprenentatges assolits, etc.).

D'altra banda, cal considerar la diversitat i influència que representen els diferents grans camps disciplinaris, la naturalesa de les matèries (des de l'òptica docent) i les condicions del seu desenvolupament. Per això, moltes vegades el contingut més adequat sigui aquell que inclou aspectes generals i homogenis, i també els específics derivats de les situacions diferenciades que prèviament s'han determinat per donar resposta a la diversitat assenyalada.

Pel que fa al moment d'aplicació, és lògic i pertinent que es valori la feina una vegada que ha conclòs, és a dir, després de conèixer els propis resultats de l'aprenentatge. Tanmateix, aquesta alternativa presenta diversos interrogants, tant logístics com del mateix contingut de l'enquesta. Amb tot, és inadequat que s'avaluï un docent quan encara falta per desenvolupar una part significativa de la seva docència.

Informes o actes de grups *ad hoc*

Sota el coneixement i la supervisió dels òrgans i les autoritats acadèmiques competents, i per mitjà dels representants dels estudiants, el grup classe pot expressar les seves opinions, ja sigui sobre qüestions determinades prèviament o sobre d'altres d'especial interès per al grup. Aquestes opinions-valoracions han de quedar recollides en un document protocol·litzat degudament (signat i registrat), que serà l'informe sobre l'actuació docent del professorat o sobre qualsevol altre aspecte que el grup decideixi manifestar.

Valoracions diferides dels estudiants i graduats

Una de les crítiques fonamentades a les enquestes d'opinió és que es fan *a cop calent*, és a dir, en el mateix moment en què s'ha cursat una determinada assignatura (sobretot quan s'introdueixen qüestions relacionades amb l'avaluació o les qualificacions acadèmiques), situació que comporta la falta de perspectiva que tenen els estudiants en aquell moment per procedir a una valoració ajustada. Per això, se suggereixen les *valoracions diferides*, realitzades al curs següent, al pas de cicle d'estudis, en acabar-los o, fins i tot, en els estudis de seguiment i valoració de la formació en l'activitat professional. Podria adoptar-se com a estratègia d'identificació del professorat excel·lent.

Informes dels responsables acadèmics

Hi ha un ampli consens segons el qual un model d'avaluació centrat en els aspectes substantius de la docència reclama que l'agent fonamental de l'avaluació sigui *expert i col·lega*. Si durant les dècades dels setanta i vuitanta les enquestes de valoració de la docència per part de l'alumnat van constituir el referent, la dècada dels noranta ha servit per desenvolupar la tesi que el professorat hauria d'estar involucrat, com a col·lega i expert, en l'avaluació de la docència.

En el context actual de la universitat sembla necessari, abans de res, implicar els responsables acadèmics en el procés d'avaluació. És cert que no n'hi ha prou de ser responsable acadèmic per poder valorar determinats continguts. Cal un *coneixement específic*. Cada institució ha d'analitzar les característiques dels seus responsables acadèmics i conèixer-ne altres de potencials, dins o fora de la mateixa institució, que li permetin compensar possibles debilitats.

Cal fer atenció a la necessitat de disposar de mecanismes de revisió de la feina feta pels avaluadors i també per evitar conflictes d'interessos.

Finalment, l'experiència acumulada durant l'etapa experimental posa de manifest la necessitat que els informes que emeten els responsables acadèmics aportin més elements que permetin discriminar, atès que s'observa una certa tendència a la no-diferenciació o generalització de judicis satisfactoris. Ara bé, els degans dels centres i els directors de departament disposen d'evidències documentals (actes de reunions de coordinació, queixes d'estudiants, informes) que s'han considerat a l'hora de valorar l'activitat docent del professorat.