

## PLAN DE FORMACIÓN AL PROFESORADO DE LA FACULTAD DE RELACIONES LABORALES Y TRABAJO SOCIAL 2019-2021

La formación continua del profesorado es un factor fundamental para el desarrollo de su desempeño profesional, ya que lo habilita para ejercer una docencia de calidad, elaborar proyectos de investigación que den respuesta a las necesidades de nuestra sociedad, y gestionar manteniendo una visión innovadora y de mejora continua.

Por ello, este Plan de Formación del Profesorado se ha enfocado a cubrir aquellas necesidades formativas de este colectivo, y así ir perfeccionando sus funciones académicas, investigadoras y de gestión que repercutirá, por ende, el rendimiento académico de su alumnado.

Este Plan se ha diseñado desde la base establecida por dos informes elaborados previamente, para posteriormente identificar los objetivos que se propone, el modelo formativo que lo determina, los compromisos que adquiere, recursos con los que cuenta, sus ejes formativos y su sistema de certificación.

En su elaboración también se ha tenido en cuenta la sostenibilidad, es decir, que se ajuste a nuestra capacidad de implementación, que sea viable. Todo ello es expresión de nuestro compromiso en apoyar la participación en todas las iniciativas que surjan en torno a:

- a. La innovación y mejora de prácticas de aula,
- b. El aumento de aportaciones científicas,
- c. El desarrollo de programas organizativos y de gestión de Calidad.

### 1.-Objetivos del Plan

- 1.1. Mejorar la calidad de la educación
- 1.2. Conocer las necesidades de formación del profesorado del centro.
- 1.3. Conocer la función investigadora del profesorado del Centro para poder establecer sinergias entre los y las profesoras y promocionar el apoyo mutuo y el intercambio de conocimientos y experiencias.
- 1.4. Apoyar al profesorado en sus programas de movilidad con vistas a mejorar su capacidad docente, investigadora y divulgativa.
- 1.5. Promover la elaboración de materiales docentes, de investigación y de gestión, haciendo especial hincapié en la producción en euskara.

## 2.-Análisis previo de situación

### 2.1.-Informe de necesidades de Formación y Desarrollo Profesional del Profesorado 2019-2021

El informe se realizó en 2019 y sus resultados se basan en los datos recogidos mediante cuestionario semiestructurado y abierto, enviado a todo el profesorado de la facultad, y al que han respondido un total de 27 profesores y profesoras.

Entre los valores más desatados señalamos los siguientes:

- Indica en qué medida tu participación en los cursos va a depender de (con alta prioridad %):

|   |       |
|---|-------|
| 1. Se oferten con antelación para organizarme | 92,6% |
| 2. Se oferten en periodo de exámenes          | 44,4% |
| 3. Se oferten en periodo lectivo              | 37,0% |

- Grado de interés en participar en cursos de formación para el desarrollo profesional de la Docencia (grado de interés alto%);

|   |       |
|---|-------|
| 1. Dinamización de grupos                           | 48,1% |
| 2. Metodologías activas: Método basado en proyectos | 40,7% |
| 3. Metodologías activas: Método basada en un caso   | 37,0% |

Otras sugerencias:

Dozentiaz programak zein indikadoreei edo eragileei ematen dion lehentasuna nahiko nuke jakin

Eztabaidak gelan egitearena. Publikoan hitz egiteko trebeziak.

- Grado de interés en participar en cursos para el desarrollo de la actividad investigadora (grado de interés alto%):

|  |       |
|--|-------|
| 1. Dónde publicar, cómo se mide el impacto       | 44,4% |
| 2. Software NVivo para investigación cualitativa | 33,3% |
| 3. Realización de presentaciones                 | 29,6% |

- Grado de interés en participar en cursos de formación para el desarrollo de tu actividad de gestión grado de interés alto%):

|   |       |
|---|-------|
| Gestión de agendas y calendarios (en smartphone y web)                | 40,7% |
| Gestión de la información (gScholar, Búsqueda Avanzada, Alertas, RSS) | 33,3% |
| Técnicas para mejorar la gestión del uso del euskera                  | 29,6% |

En general, las áreas de mejora señaladas en el informe son las siguientes:

1. Ampliar horarios de formación, facilitar la asistencia para que no coincida con docencia.
2. Considero necesario enfocar la formación hacia "El papel de las personas en las organizaciones: trabajo en equipo, liderazgo, dinámica de grupos, toma de decisiones, proyecto compartido." "la importancia de los valores en las organizaciones"
3. Dozentziarekin harremana badu, formakuntzaren zati bat ikasleekin beraiekin egitea.
4. Eskerrik asko ahaleginagatik!!!
5. Grabación y edición digital
6. Irakaskuntza prozesua gaitasunetan garatzeko lan-talde koordinatuak osatzeko irizpideak finkatzen ikasteko formazioa.
7. Utilización de software de análisis cualitativo (AtlasTi, u otros) aplicado al estudio de bibliografías. Análisis de redes, con manejo de su software específico.
8. Me parece fundamental que se avise con más tiempo que en la convocatoria anterior.
9. Es mejor hacer cursos de corta duración que nos permitan más flexibilidad a la hora de asistir, ya que cuando son varias sesiones, a veces, es complicado asistir a todas.
10. Ofertar pocos cursos cada vez, para así promover la participación en estos, en lugar de demasiados cursos en un mes.

## 2.2.-Informe sobre situación de la investigación en la Facultad.

Según el informe realizado sobre la situación de la investigación en la Facultad, pueden señalarse algunos elementos relevantes sobre su diagnóstico:

- Existe proporción nada desdeñable de profesorado que investiga. Aunque es posible que la actividad investigadora media sea inferior a la de otras Facultades (según afirmaba el anterior Rector para el caso de la anterior Escuela de Relaciones Laborales) sí existe una apreciable

actividad investigadora, lo cual significa que no hay que comenzar la promoción desde cero, y que hay compañeras y compañeros que pueden constituir un soporte de experiencia muy apreciable para el resto.

- No obstante lo anterior, también es apreciable que hay bastante margen de mejora, es decir, pensamos que un estímulo adecuado orientado a los docentes situados en los grupos 1 –no investigan–, 2 –baja intensidad– y 3 –intensidad media– (Ilustración 1) podrían tener éxito y elevar la intensidad investigadora de la Facultad en su conjunto. Este punto, sin embargo, requiere de un conocimiento mayor de los diferentes grupos, por ejemplo, de su deseo de investigar más intensamente, o no.
- La actividad investigadora es algo superior en Trabajo Social que en Relaciones Laborales, pero sin grandes diferencias.
- Hay un sesgo de género bastante claro sobre el que sería conveniente investigar y reflexionar en mayor medida.
- Constatamos que no hay catedráticos o catedráticas de Universidad en ninguno de nuestros centros que impulsen la actividad investigadora y colaboraren a insertar a las personas investigadoras en redes de relaciones al respecto.
- Entre el profesorado contratado doctor y el agregado hay mayor intensidad investigadora, seguidos de catedráticos de escuela y titulares de universidad; profesorado colaborador y asociado son los que menor intensidad, pero también entre los docentes Titulares de escuela universitaria parece haber un interesante margen de mejora.
- En el aspecto departamental podemos ver, por ahora, dos elementos: en primer lugar, dentro de los departamentos más grandes, la composición más lógica de referencia debiera de ser una proporción importante de investigación bastante o muy intensa (30-40%), una mayoría de docentes con intensidad media (50-60%) y una proporción menor de baja o ninguna actividad investigadora (20-30%). El departamento de Economía Aplicada I encajaría en esta expectativa (en el lado positivo), aunque Sociología y Trabajo Social, el más numeroso, sólo necesitaría adelgazar el grupo de baja intensidad (unos 8 o 10 puntos) y engrosar el nivel intermedio en la misma medida para ser un buen referente.

En segundo lugar, con tantos departamentos pequeños y dos centros diferenciados por sus respectivos grados, y el espacio físico que los distancia, habría que desarrollar una reflexión sobre si la promoción de la investigación en nuestra facultad tendrá que ser en buena medida transdepartamental y transdisciplinar, es decir, si debemos –y cómo– aprender a investigar desde postulados, metodologías, temáticas diferentes y, a enriquecer nuestros diagnósticos y propuestas a partir de esa situación.

### 3.-Modelo Formativo:

Nuestro modelo formativo se basa en el modelo IKD de enseñanza-aprendizaje cooperativo y dinámico / *ikaskuntza kooperatiboa eta dinamikoa*, a través del desarrollo de metodologías activas.

Se ha definido el modelo formativo de la Facultad teniendo en cuenta los objetivos que se plantea, así como las valoraciones recibidas por parte de los y las profesoras del Centros. Así, apostamos por un modelo que:

1. Sea global y recoja estrategias de mejora en actitudes, aptitudes y conocimientos del profesorado
2. Esté basado en los principios de mejora continua
3. Esté fundamentado en nuestra realidad y posibilidades
4. Sea un proyecto sostenible
5. Se fundamente en el aprendizaje a través de experiencias docentes, investigadoras y de gestión, innovadoras y de calidad.

La continuidad de los programas siempre va a depender de la disponibilidad y participación de los miembros de nuestra comunidad educativa, así como de los recursos facilitados por la UPV/EHU, ya que el Centro no cuenta con recursos económicos propios para ello.

### 4.-Ejes Formativos:

Las diferentes acciones se organizan en torno a cuatro categorías, y siempre teniendo en cuenta los ámbitos de conocimiento que se circunscriben al Centro.

#### 1. Docencia:

- a. experiencias innovadoras,
- b. nuevas tecnologías aplicadas a la docencia,
- c. nuevas metodologías,
- d. materiales didácticos,
- e. comunicación educativa,
- f. evaluación del aprendizaje,
- g. evaluación de la docencia,
- h. otros.

## 2. Investigación:

- a. metodología de investigación,
- b. recursos bibliográficos,
- c. búsqueda de documentación,
- d. publicar en revistas,
- e. divulgación de la producción técnico-científica,
- f. índices de impacto,
- g. editores e instituciones de investigación,
- h. identidades investigadoras,
- i. otros.

## 3. Gestión:

- a. gestión de la información (gScholar, Búsqueda Avanzada, Alertas, RSS),
- b. gestión de tareas (gTask, Evernote, Delicious, Diigo...),
- c. agendas y calendarios (en smartphone y web),
- d. gestión de calidad,
- e. elementos de gestión integrada en las redes,
- f. otros.

## 5.-Programas formativos

Los programas que se vayan a poner en marcha en el Centro, desde la iniciativa de cualquiera de sus profesores o profesoras, habrán de tener en cuenta las siguientes cuestiones:

1. Esté adecuado a la plantilla docente del Centro y sea de interés para mejorar sus conocimientos y destrezas en docencia, investigación o gestión,
2. Los ámbitos de conocimiento de la Facultad,
3. Se adecue al funcionamiento del Centro,
4. Sea evaluado y realice propuestas de mejora,
5. Atienda a las novedades que surgen en docencia, investigación y gestión.

El Centro se compromete al desarrollo de Jornadas Científicas y Congresos locales, estatales e internacionales, que atraigan a personas relevantes, innovadoras en nuestras disciplinas, que estimulen actitudes abiertas al conocimiento de nuestro profesorado.

Los mínimos de formación anualmente comprometidos serán los siguientes:

- Jornada de Formación y Encuentro Profesional en la Sección
- Jornada de Trabajo Social en la Sección
- Encuentro de profesionales del asesoramiento laboral y social en la Sede
- Jornadas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Sede
- Jornada Interdisciplinar en la Sede

De la misma manera, el Centro apoyará la participación en otros programas ofertados por la UPV/EHU a través de su Servicio de Evaluación Docente, como el Doitu, Eraiker, Gaituz y los cursos de corta duración que se integran en el programa FOPU, facilitando al profesorado su asistencia y poniendo a su disposición los recursos necesarios para su eficacia. De la misma manera se anima a todo el profesorado a inscribirse en los cursos que oferta el grupo G9 Universidades.

Las personas que participen en grupos de formación consolidados, y tengan acceso a formación proveniente de los mismos, podrán contar con respaldo del Centro para tomar parte en los mismos.

El Centro se compromete a divulgar las actividades y jornadas de estos grupos de investigación, GEZKI, Parte hartuz, del Instituto Hegoa, y a coordinarse cuando se organicen en nuestra Facultad.

La formación que se derive de la participación en Jornadas y Congresos, se podrá ultimar teniendo en cuenta la normativa UPV/EHU y a través del aplicativo que la misma pone a su disposición en <https://egoitza.ehu.eus/egoitza/fitxa?codProcedimiento=8>

## 6.-Certificación

Todos los cursos que se desarrollen desde el Centro, contarán con la certificación pertinente, siempre y cuando se hayan cumplido las exigencias de asistencia y de participación en las actividades propuestas por la persona que coordina el curso.