

DE LA TEORIA A LA PRÀCTICA: EL PORTAFOLI DOCENT

AUTOR

Nom: Marta Fuentes Agustí

Departament: Departament de Psicologia de l'Educació

Centre: Facultat de Ciències de l'Educació

E-mail: marta.fuentes@uab.cat

COAUTORS

Nom: Dídac Segura Aliaga

Departament: Departament de Medicina i Cirurgia Animals

Centre: Facultat de Veterinària

E-mail: didac.segura@uab.cat

Nom: Manel Taboada González

Departament: Departament d'Economia de l'Empresa

Centre: E.U. d'Informàtica Tomàs Cerdà (Adscrita a la UAB)

E-mail: manel.taboada@cesc.es

RESUM DE L'EXPERIÈNCIA

El portafoli docent (PD) és un document en què el professor presenta un resum de la seva trajectòria docent i dels resultats d'aprenentatge dels estudiants i té diferents utilitats: acredita el desenvolupament docent del professor en els processos de selecció de personal o bé en els concursos de mèrits docents i és una potent eina de reflexió per al professor, ja que l'obliga a trobar resposta a un seguit de preguntes essencials: -Quina és la meua concepció de docència? -S'ajusta la meua activitat docent a aquesta concepció? -Com puc demostrar-ho? -Què puc fer per millorar? És probable que el PD s'utilitzi com a eina acreditativa en el nostre país els propers anys, una pràctica que fa temps que s'aplica en països anglosaxons. No obstant això, el més interessant del procés d'elaboració d'un PD, i el que el converteix en molt més que un simple curriculum vitae, és probablement el seu potencial com a eina de reflexió. La redacció del PD ens obliga a reflexionar amb honestedat sobre la nostra activitat diària, ens força a descobrir la nostra filosofia docent, ens permet avaluar el nostre progrés com a professors i ens porta a cercar vies de millora que no només beneficiaran els nostres estudiants, sinó que ens faran millors docents i, per què no, millors persones. Hi ha moltes maneres d'encarar l'elaboració d'un PD i la tria d'un índex o un altre respon en gran mesura a consideracions pràctiques o de preferència personal. L'experiència compartida ens mostra que un cop encetada aquesta via, ja no hi ha marxa enrere. El PD es converteix en una eina viva, que anirà evolucionant amb nosaltres i que ens acompanyarà i ens ajudarà en el nostre procés de creixement com a docents.

PARAULES CLAU

Portafoli docent, carpeta docent, docència, avaluació, evidències.

ÀMBIT GENERAL D'INTERÈS DE LA INNOVACIÓ

Acreditació, reflexió i autoavaluació docent

DESENVOLUPAMENT

1. Introducció

Aquest article neix com a resultat del nostre¹ pas pel programa de formació FDES (Formació Docent en Educació Superior) de la Unitat d'Innovació Docent en Educació Superior (IDES) de la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB). En el marc de l'esmentat programa vam participar, entre d'altres, en un parell de cursos formatius sobre el *Portafoli Docent* (PD), experimentant en paral·lel el que suposa elaborar aquest document per primera vegada. Si ve el punt d'inici va ser *acreditatiu* ben aviat el nostre interès i motivació va anar per altres camins: la *reflexió*, l'*autoavaluació* i la *millora de la pràctica docent*.

En el procés hem descobert aspectes que considerem molt interessants pel professorat universitari i que intentarem resumir en aquest article.

En primer lloc exposarem les finalitats del PD (què és i la seva utilitat). A continuació ens referirem al procés d'elaboració, tant als antecedents del procés d'elaboració en sí com als canvis que genera.

Donat que el PD pot adoptar diferents enfocaments i estructures, hem cregut necessari presentar alguns dels índex que actualment s'estan usant en el nostre context tot contrastant-los i fent èmfasi en aquells aspectes que considerem més rellevants i que haurien d'aparèixer en tot Portafoli Docent.

I finalment, fem una breu reflexió que considerem que pot ser útil per a aquells professors que es plantegin elaborar el seu Portafoli Docent o mantenir-lo dinàmic i viu al llarg de la seva trajectòria docent. Per fer-ho, d'una banda, oferim algunes recomanacions sorgides de la nostra experiència i la contrastació amb companys i experts en la temàtica i, per altra, proposem una eina que ens permet generar i actualitzar els continguts del PD independentment de l'estructura que haguem de triar en funció de la finalitat per la qual construïm el document.

2. Utilitat del Portafoli Docent

El Portafoli del professorat universitari és el resultat de la reflexió personal al voltant de la seva pràctica docent. Aquesta reflexió ha d'estar degudament comentada i evidenciada. És per això, que ha de reflectir la seva trajectòria docent tot documentant-la i avaluant-la. En ell es resumeixen els mèrits docents, la pràctica diària i l'aprenentatge del estudiants mitjançant les acreditacions pertinents i un recull d'evidències que demostren el que s'està comentant.

Per tant, el portafoli docent va molt més enllà del tradicional *Curriculum Vitae* en tant que pretén donar resposta a les següents preguntes:

- Quina és la meva concepció de docència?
- S'ajusta la meva activitat docent a aquesta concepció?
- Com puc demostrar-ho?
- Què puc fer per millorar?

¹ Marta Fuentes Agustí (Facultat de Ciències de l'Educació de la UAB)
Dídac Segura Aliaga (Facultat de Veterinària de la UAB)
Manel Taboada González (Escoles Universitàries Gimbernat i Tomàs Cerdà).

Els motius per generar la construcció del PD poden ser:

1. *Acreditar* el desenvolupament docent en els processos de selecció de personal o en els concursos de mèrits docents.
2. *Reflexionar i contrastar* la seva filosofia docent, la pràctica diària a l'aula i els aprenentatges dels seus estudiants
3. *Millorar la qualitat docent* generant canvis a partir de l'avaluació del procés i el progrés de la trajectòria docent.

La redacció del PD ens obliga a reflexionar amb honestedat sobre la nostra activitat diària, ens força a descobrir la nostra filosofia docent, ens permet avaluar el nostre progrés com a professors universitaris i ens porta a cercar vies de millora que no només beneficiaran els nostres estudiants, sinó que ens faran millors docents i, per què no, millors persones. Hi ha moltes maneres d'encarar l'elaboració d'un PD i la tria d'un índex o un altre respon en gran mesura a consideracions pràctiques o de preferència personal. L'experiència compartida ens mostra que un cop encetada aquesta via, ja no hi ha marxa enrere. El PD es converteix en una eina viva, que anirà evolucionant amb nosaltres i que ens acompanyarà i ens ajudarà en el nostre procés de creixement com a docents.

3. Elaboració del Portafoli Docent

Hem vist que el PD és un document en què s'ha de *reflectir el procés* que hem seguit en la nostra docència *i el progrés* que hem fet com a docents. Fins ara, la descripció de la nostra docència es limitava a una enumeració de les tasques docents assumides al llarg de la nostra carrera, es a dir, a un "currículum docent" sense tenir en compte altres consideracions. Aquesta informació també apareix en el PD i acostuma a ser la introducció del mateix donant forma a un capítol que pot prendre el nom de BIOGRAFIA DOCENT.

Però el PD va molt més enllà i el seu contingut essencial parteix d'un exercici de reflexió que podem fer a partir de les quatre preguntes bàsiques citades al punt anterior.

En primer lloc ens hem de preguntar *quina concepció tenim nosaltres de la docència*: Quin concepte tenim dels termes ensenyament i aprenentatge? Ens considerem transmissors de coneixements o contemplem la nostra feina més com una tasca facilitadora de l'aprenentatge de l'alumne? Considerem que l'avaluació és una finalitat de la docència o és només una part més de procés d'ensenyament/aprenentatge?

Hem de plantejar-nos què creiem que cal ensenyar i, alhora, què estem ensenyant: ¿té sentit oferir només coneixements que en molts casos seran obsolets en pocs anys o és millor oferir estratègies que permetin a l'alumne l'accés als coneixements en qualsevol context?

I també, com considerem que s'han de transmetre aquests coneixements i com els estem transmetent: la classe magistral és l'únic recurs? Hi ha altres estratègies educatives que s'adaptin millor a les nostres intencions docents?

Si hem resolt tots aquests interrogants amb honestedat, tindrem una declaració de principis en què haurem resumit la nostra FILOSOFIA DOCENT.

Establerta aquesta declaració de principis, *hem de plantejar-nos si la nostra activitat docent s'ajusta a aquesta filosofia i com demostrar-ho*. Cal presentar proves el més objectives possible i això ho podem fer de maneres molt diverses.

Podem fer servir documents propis (l'listats de notes dels estudiants, programa de l'assignatura i evolució d'aquest programa en el temps, comunicacions a congressos, etc.) o documents d'altres persones (informes d'un altre professor o del director del Departament, enregistraments en vídeo d'una sessió que vulguem documentar, enquestes dels estudiants, acreditacions en innovació, etc.), i podem organitzar-los de manera molt variable. Es pot fer simplement un llistat o es pot ordenar aquest llistat d'acord amb la presentació d'idees de la filosofia docent, de manera que cada idea presentada en el punt anterior quedi avalada per una evidència.

Una altra possibilitat consisteix en distribuir els documents en diferents apartats segons el que vulguem demostrar, en aquesta línia Mireia Valero i Jordi Pérez (2004) suggereixen organitzar les evidències en:

- resultats obtinguts pels estudiants: acadèmics (per ex. llistats de notes), de satisfacció (per ex. enquestes, cartes o correus electrònics) i de competència (per ex. treballs presentats o exàmens).
- interès i dedicació a la millora de l'activitat docent: formació i assessorament rebut, formació i assessorament impartit, millores i innovacions rellevants fetes, implicació en tasques col·lectives, recerca educativa, desenvolupament de materials o activitats de difusió, valoració i reconeixent extern.

Tots aquests documents constitueixen l'apartat d'EVIDÈNCIES.

Finalment, un cop establerta la nostra filosofia docent i recollides les evidències que en demostren l'aplicació, cal fer-se dues preguntes més:

S'ajusta la nostra activitat docent a la declaració de principis que hem fet en l'apartat de filosofia? Si no és així, és evident que ens hem de plantejar canvis i ens hem de preguntar: *què podem fer per millorar?* Però encara que sigui així, també hi ha espai per l'autoavaluació i la innovació docent. Potser som del tot coherents però no hem recollit prou evidències, potser som coherents però ens agradaria millorar l'aprenentatge dels nostres estudiants...en definitiva: potser som coherents però podem millorar la qualitat de la nostra docència.

Tots aquests propòsits i reflexions queden dintre del darrer apartat del PD: PLANS de FUTUR.

Arribats a aquest punt i feta la feina reflexiva tenim ja tota la informació que cal incloure en el PD i que consisteix en la nostra biografia docent, la nostra filosofia docent, les evidències que recolzen aquesta filosofia i els nostres plans de futur. Tenint en compte que tota aquesta informació ha de ser completa però s'ha d'exposar de forma breu i concisa, hi ha moltes maneres d'organitzar-la i presentar-la, respecte aquest que analitzarem a continuació.

4. Índex del Portafoli Docent

La tria de l'estructura del PD respon a factors com la cultura del Departament, Facultat o Universitat, el context de l'ensenyament (àrea de coneixement, curs, etc.), etc. Però de manera molt important ve determinada per l'objectiu (figura 1) que persegueix el professorat amb la seva elaboració (Fernández, 2004).

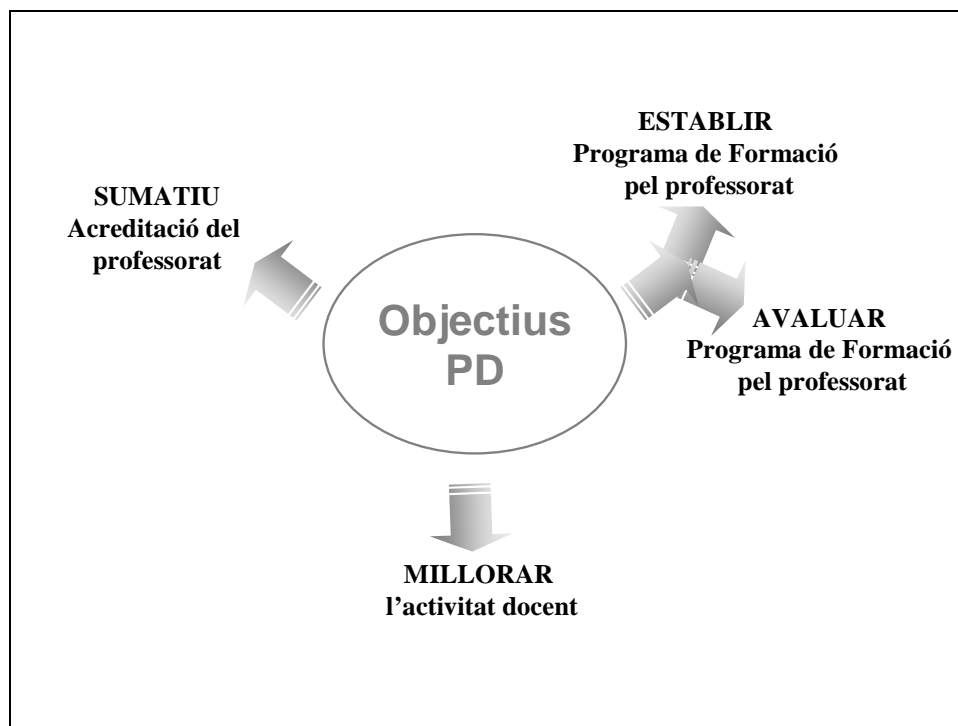


Figura 1. Objectius que determinen l'índex del PD.

Un primer objectiu podria ser *sumatiu*. Si bé els PD són utilitzats habitualment en els processos d'avaluació del professorat universitari a Canadà, Austràlia i països anglosaxons, això no passa a les Universitats Catalanes i espanyoles on s'està començant a introduir des de fa relativament pocs anys. No obstant això, la seva potència porta a pensar que en un futur pròxim serà un dels elements que, sense cap mena de dubte, tindrà en compte qualsevol comissió que hagi d'avaluar la qualitat docent del professorat universitari.

Quan l'objectiu el PD és sumatiu, ha d'expressar i justificar de manera clara l'abast i la qualitat de l'activitat docent del professorat. Alguns exemples concrets d'estructures que responen a aquest objectiu són les proposades per la Universitat de Queen (Knapper i Wilcox, 1998) o per Amparo Fernández March de l'Institut de Ciències de l'Educació de la Universitat Politècnica de València (Fernandez, 2004). Analitzant amb detall aquests models, s'observa que inclouen apartats en els que es desenvolupa la Filosofia i la Metodologia Docent, les Evidències de l'aprenentatge i fins i tot Plans de Futur, si bé en el cas concret del model de la Universitat de Queen no s'inclou aquest darrer punt. Però donada la finalitat que inspira el PD, prenen importància aquells punts de "biografia docent" en els que el professorat enumera tant la seva participació en tasques curriculars i institucionals de millora de la docència (comissions de Departament, Facultat o Rectorat relacionades amb la pedagogia; coordinació de programes; organització de conferències; altres), com la seva contribució a l'ensenyament (premis i reconeixements del seu ensenyament; publicacions i presentacions sobre ensenyament; projectes d'innovació i

desenvolupament educatiu; participació en conferències i seminaris d'educació o pedagogia; altres).

Un segon objectiu és *millorar l'activitat docent*. El PD és una eina molt potent que el professorat pot utilitzar per a reflexionar sobre el procés, el progrés i els resultats de la seva activitat docent, amb l'objectiu d'identificar aspectes que siguin susceptibles de millora i definir com els pot millorar fixant un Pla d'Acció.

Alguns exemples concrets d'estructures que responen a aquest objectiu són les proposades per Amparo Fernández March (2004) i per Javier Bará Tems, catedràtic de la Universitat Politècnica de Catalunya i actual director de l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (Bará, 2004). En aquestes estructures la biografia docent és menys important i tenen una rellevància destacada aquells punts en què el professorat descriu la seva filosofia i metodologia docents, resumeix les evidències que posen de manifest el resultat i la qualitat de la seva activitat docent i fixa els plans de futur que pretenen corregir les deficiències detectades i l'assoliment de nous reptes.

Un tercer objectiu sorgeix quan un Departament, Facultat o Universitat es planteja *dissenyar un Programa de Formació* dirigit al seu professorat i necessita conèixer les seves necessitats de formació. Sense cap mena de dubte aquesta és una informació que es pot extreure dels PD del professorat que hi participi. Una vegada el programa de formació en qüestió s'ha portat a terme, cal avaluar-lo. El promotor del programa de formació ha de demanar al professorat participant que revisi el PD prèviament fet, incloent-hi una reflexió sobre les activitats formatives realitzades. En resum, en aquest cas concret l'objectiu perseguit amb la elaboració del PD és establir un programa de formació, i posteriorment, avaluar la seva efectivitat i utilitat.

Quan l'objectiu és establir el programa de formació, creiem que es pot utilitzar qualsevol de les estructures presentades a l'objectiu de "millora de l'activitat docent". El mateix professorat identificarà les seves necessitats de formació a través de la reflexió que faci en relació a com pot millorar la seva pràctica docent.

En relació a l'objectiu específic d'avaluar l'efectivitat i la utilitat del programa de formació, un exemple d'estructura que es pot utilitzar és el proposat per Amparo Fernández (2004). Seguint aquesta estructura, es demana al professorat que reflexioni sobre les activitats a les que ha participat i com les pretén aplicar al seu treball al punt "Esforços per millorar l'ensenyament", i que faci un balanç general del programa de formació al punt "Balanç i metes".

Com es posa de manifest als models trobats, tant el contingut com l'estructura del PD acostuma a diferir d'una Universitat a una altra, d'un professor/autor a un altre. En definitiva, es tracta d'un producte/document molt personalitzat. No obstant, de l'estudi en profunditat de les estructures plantejades, es pot concloure que hi ha determinats continguts que són coincidents (Figura 2), independentment de l'objectiu amb què el professor elabori el PD.

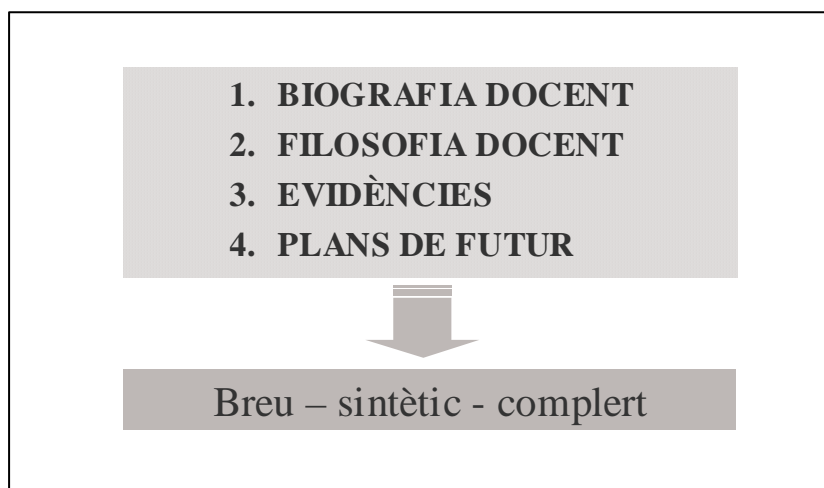


Figura 2. Continguts clau del Portafoli Docent

Aquests punts clau, tal com s'indica a la figura 2 han de quedar recollits en un document personal, breu, sintètic i complert.

5. Algunes recomanacions per a fer front a la construcció del propi Portafoli Docent

El PD NO ÉS una recopilació exhaustiva d'informació. S'ha de fer un esforç de *selecció* i *síntesi*. Generalment es recomana que la seva extensió sigui entre 6 i 12 pàgines, i incloure en annexes els elements de suport del que s'hagi afirmat en el text.

Afrontar el repte de fer quelcom que és nou és en si mateix *complex*. Aquesta és la sensació que molt possiblement tingui el professorat que es planteja fer el seu PD per primera vegada. Hi ha moments en què no es té clar com avançar. Però aquest no ha de ser un motiu per abandonar. Una vegada s'ha completat el document, malgrat les imperfeccions que pugui presentar, l'autor s'adona que tot *l'esforç fet es veu totalment recompensat* amb els resultats obtinguts i la seva utilitat. És un camí sense retorn...

Acceptant la complexitat del procés, recomanem que es faci amb *acompanyament*. Pot resultar de molta ajuda poder-ho fer conjuntament amb altres professors que també estiguin fent el PD per primera vegada, guiats i tutelats per altres professors que tinguin experiència en la temàtica, i disposant en tot moment de l'opinió (feedback) dels tutors o resta de professors sobre els esbossos que es van generant.

També volem insistir en que *és el docent qui assumeix la responsabilitat de recollida de la informació* que consideri pertinent (evidències pròpies o aportades per altres) i que *l'elaboració del PD comporta una activitat periòdica i iterativa*: un cop el docent l'ha elaborat per primera vegada, resulta indispensable revisar-lo cada cert temps. Semestre darrera semestre és important tenir cura de recopilar les evidències que prèviament s'hagin determinat, reflexionar sobre els resultats obtinguts, identificar si s'han aconseguit les fites plantejades, identificar noves oportunitats de millora i actualitzar el Pla d'accions.

Per facilitar el manteniment i l'actualització del PD ens podem valdre d'una *eina de suport a la gestió i d'organització dels continguts*. Aquesta eina pot tenir el format

d'un repositori que eviti haver de generar cada vegada un document des del principi i agiliti la recopilació d'evidències de la qualitat docent.

REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

Bará, J. (2004). *El portfolio docente: qué es y para qué sirve*. Jornades de Campus d'Innovació Docent - IDES de la UAB.

Fernández, A. (2004). *El portafolio docente como estrategia formativa y de desarrollo profesional*. *Educación*, 33.

Knapper C, W. (1998). *El portafolio docente*. Monografías de la Red de Docencia Universitaria de la UAM.

Valero, M i Pérez, J. (2004). *El portafoli docent*. Oficina de Coordinació i Avaluació Acadèmica de la UPF .