

Bona Pràctica (BP) en el procés d'aprenentatge

Expansió de l'ABP al Politècnics

Canviant el context de centre

Presentació de la candidatura per part de: Antonio Domingo Alonso i Fran Arrébola Concejero



Índex de continguts

El primer pas: definir els nostres perquè.	3		
El segon pas: quins són els nostres objectius?	3	La formació interna	8
Què esperem dels nostres alumnes: la FRASE. (MGS)	4	L'Univers ABP Politècnics. (MGS)	8
Diccionari d'eines metodològiques. (MGS)	5	El canvi en dades: La taca d'oli	9
Unitat Formativa nivell Bronze i nivell Plata	5	L'impacte del canvi: El claustre del Politècnics	10
Unitat Formativa nivell Or	6	L'impacte del canvi: Els alumnes del Politècnics	10
El tercer pas: Com ho farem?	6	Valoracions dels alumnes	11
Definició de l'ABP al Politècnics	7	L'impacte del canvi: L'entorn Politècnics	12
L'equip pilot ABP i marc de referència (MGS)	7	Tot final és un principi	13

Fem un petit viatge al passat.

Curs 2012/2013. Segurament, la única cosa que teníem clara era que tant pels nostres alumnes com per nosaltres mateixos volíem una mateixa cosa: Ser feliços. I ser-ho, donant el millor de cadascun, sense limitacions imposades pel context, pels rols, per les lleis que envoltaven la nostra feina. Per tot això, i per molt més, vam iniciar el projecte d'innovació pedagògica i millora contínua del Centre d'Estudis Politècnics, batejat com Educació 3.0 ([#EduTr3s0](#) a xarxes). Aquest procés ens va conduir a celebrar el nostre 50è aniversari el curs 2017/2018 creant el nostre equip pilot d'Aprenentatge Basat en Projectes en dos dels nostres cicles formatius. Aquest curs, després de valorar els resultats d'aquest equip pilot i amb la mateixa voluntat de 2012, hem continuat expandint les metodologies actives i, l'objectiu, és arribar a tots els cicles formatius del nostre centre al curs 2019-2020. A continuació, despleguem part de la nostra història present. Part del camí que ens està fent ser feliços. Esperem que el viatge sigui de gust.

Podeu consultar la cronografia del nostre procés al document annex així com altres materials gràfics de suport (indicat en aquest document com MGS).

El primer pas: definir els nostres perquè.

ESTIU 2014

El camí que ens ha dut al dia d'avui va començar amb una pregunta: Per què volem canviar? El nostre centre perdia alumnes, vam haver de tancar alguns espais al llarg del dia, els profes estavem preocupats i ens queixàvem i els alumnes venien al centre a cobrir l'expedient. Volíem canviar tot això. Volíem tornar a omplir les aules, volíem parlar de fer coses plegats i, per sobre de tot, volíem gaudir veient com l'alumnat disfruta alhora que aprèn. En definitiva, volíem ser feliços. Tots. En aquest procés de canvi, ens hem aturat moltes vegades a revisar els nostres perquè i hi ha un objectiu immutable: continuem convençuts que volem ser feliços.

El segon pas: quins són els nostres objectius?

2014-2016

Tot estava per fer, així que calia començar a treballar. De manera natural, un grup de profes voluntaris es van organitzar amb l'encàrrec d'obrir camí, de qüestionar-se absolutament tot, començant per ells mateixos. Era important entendre que d'errades en faríem, i moltes. Però que cada error havia de tenir una solució. No podíem pressionar-nos creient que a la primera tot aniria perfecte. Aquest equip sumava experiència individual i ara era moment de multiplicar-la de manera conjunta, sempre oberts a noves aportacions de qualsevol membre de la comunitat Politècnics.

El grup de profes va esdevenir en un equip de treball. Un equip format per gent de grau mitjà i de grau superior. Persones amb moltíssima experiència a l'aula i d'altres amb poques hores de vol. Profes de branques tant allunyades com la informàtica, la comptabilitat o el màrqueting i la publicitat. Així que calia definir els punts comuns. Això ens va portar els dos primers grans canvis: Definir què esperem d'un alumne i Crear un diccionari d'eines metodològiques que ja es feien al centre o que es podrien fer.

Què esperem dels nostres alumnes: la FRASE. (MGS)

No vam trigar en adonar-nos que tant si parlàvem d'un alumne de màrqueting tant si com ho fèiem d'un d'informàtica, tots esperàvem d'ells una sèrie d'habilitats, de competències comunes, que a més, coincidien amb les habilitats que des de les empreses ens demanaven quan sol·licitaven un alumne de pràctiques. Aquestes competències són la Flexibilitat, la Responsabilitat, l'Autonomia, la Sociabilitat i l'Excel·lència. Per a nosaltres, conegudes com la FRASE. Aquestes competències, organitzades al voltant de l'alumnat, originen la nostra brúixola, que ens ajuda a dissenyar cada experiència educativa tenint en compte aquestes competències. És més, des de llavors, aquesta brúixola ens orienta en qualsevol dels projecte que posem en marxa al Politècnics. Les competències de la FRASE són:

Flexibilitat: En el context actual saber adaptar-se és clau. El món està canviant constantment, les situacions d'avui seran diferents demà. Desenvolupar aquesta habilitat d'adaptació és tot un repte que es practica i s'aprèn.

Responsabilitat: Volem persones responsables. Sabem de què volem que es facin responsables? Li hem dit clarament? Si estan treballant en equips d'aprenentatge, per què no començar pel seu propi equip i el seu procés d'aprenentatge?

Autonomia: La llibertat ve de la mà de la responsabilitat, i si et preguntem què va primer? Què diries? La llibertat o la responsabilitat? L'ou o la gallina? Sí, la responsabilitat i l'autonomia es donen la mà moltes vegades i per potenciar una ens cal potenciar l'altra.

Sociabilitat: Allò que ens implica emocionalment i es viu en grup perdura dins nostre molt més temps. És la nostra forma natural d'aprendre: practicar en grup. Si ens sentim recolzats, ens motivem més i millor. D'una banda, acompanyats, podem superar més fàcilment els moments de desànim i de l'altra, compartir les victòries multiplica les alegries. Ens aprofitem d'aquesta predisposició natural a viure i gaudir en grup.

Excel·lència: Persegüim l'excel·lència en el procés, en el compromís diari de fer les coses bé, ocupant-nos i preocupant-nos d'encadenar accions ben fetes que inevitablement ens portaran cap al millor resultat del que cadascú de nosaltres és capaç. Ho fem posant en joc eines de treball que ens permeten practicar aquesta actitud que en el món anglòfon es resumeix en l'expressió "I did my best", literalment i encara que no ens soni bé "Vaig fer el meu millor". Entenem l'excel·lència com la intenció de fer tot el possible per fer-ho tant bé com sigui possible, sent conscients de que podrem fer-ho millor la propera vegada.

Diccionari d'eines metodològiques. (MGS)

El primer gran treball que ens vam encomanar a nosaltres mateixos va ser crear un diccionari d'eines metodològiques llistant, definint i valorant les diferents eines metodològiques que ja feiem servir a l'aula i les que ens semblava que podíem fer servir en el futur. Aquest conjunt d'eines ens va conduir a poder dissenyar un camí, progressiu, de fàcil implementació, de fort impacte transformador i obert a la millora contínua, per a que la resta del professorat pogués incorporar els canvis proposats fàcilment, acompanyats i amb aquest esperit de l'error és benvingut. Amb el diccionari a la mà, i amb l'ajut de la brúixola FRASE, vam dissenyar tres nivells d'Unitats Formatives, on l'equip de treball va puntuar cada eina per tal de poder disposar d'indicadors de creixement:

Unitat Formativa nivell Bronze i nivell Plata

La definició d'Unitat Formativa Bronze serveix com a punt d'entrada al canvi metodològic del Politècnics. Basa la seva força en una adaptació de la classe invertida:

- **No proposem** una classe invertida de manual, doncs ens ha presentat dificultats.
- **Si proposem** fer una fase de creixement prèvia a la fase (o fases) d'alineament.

Per tal de que la fase de creixement funcioni correctament i per assolir el canvi en la cultura d'aula que busquem (convertir l'aula en un equip d'aprenentatge) ens caldrà fer ús conscient i consistent de la "Narració positiva". La definició del nivell Plata té per objectiu treballar de forma més intensa, conscient i consistent tots els ítems de la FRASE. Si partim d'una

definició Bronze, treballant al llarg de tot un curs escolar, podrem arribar a aquesta definició Plata de manera progressiva. Per arribar a aquest disseny els docents vam valorar cada eina, per poder quantificar l'impacte i millora a l'aula.

Unitat Formativa nivell Or

El curs 15/16 escrivíem: “La Unitat Formativa Or està fora de l'abast dels objectius d'aquest curs i serà definida el curs vinent quan, amb l'experiència acumulada, tindrem més idees i opcions per saber com millorar encara més la Definició d'UF 3.0 Vàlida de Nivell Plata.”

La cadena de decisions que es va disparar, sense saber-ho, el dia que varem començar el viatge de l'Educació 3.0 ens va portar, durant tot el curs 2016/2017, cap a l'Aprenentatge Basat en Projectes. La medalla d'or no és millor que la de plata, la medalla d'or és una forma diferent de fer les coses que només es pot activar quan els mateixos professors comencen a treballar de manera col·laborativa, coordinada, rigorosa, flexible, inclusiva...

El tercer pas: Com ho farem?

2015-2017

Igual que a l'estiu de 2014, als estius 2015 i 2016 ens vam seguir preguntant els nostres perquè i vam anar definint i redefinint els nostres quès. Ara ens calia transferir tot el coneixement que l'equip impulsor estava generant, doncs la resta del claustre s'estava sumant progressivament al canvi de context metodològic. Vam dissenyar el programa “Benvinguda a l'Educació 3.0 del Politècnics”, que incloïa dues grans accions:

1. **Formacions entre iguals.** Vam dissenyar un pla de formació interna entre iguals. Aquestes, estaven relacionades amb la filosofia del canvi metodològic, ens va servir per detectar les pors i il·lusions que generava el canvi i transmetiem les primeres conclusions. Aquest programa de formacions internes entre iguals va incloure activitats de team building, descoberta d'eines metodològiques i TIC.

2. **“Benvinguda a l'Educació 3.0”**. Una guia que en les seves 100 pàgines detalla les bases del canvi metodològic, defineix la FRASE, estratègies per a treballar-la, recull el diccionari d'eines, els espais de trobada, ... Aquesta guia la reben els docents que s'incorporen al centre. *(Podeu consultar un extracte d'aquest document [aquí](#)).*

Aquestes eines ens van ajudar a continuar sumant docents al canvi de context que estava esdevenint al centre. El procés estava en marxa i ja era imparable, la següent tasca era definir la Unitat Formativa en nivell d'Or. I, de nou, un petit equip explorador va iniciar el procés: Per què definir el nivell Or? Què volem aconseguir? Com ho farem? I així, de manera natural, vam arribar a l'Aprenentatge Basat en Projectes.

Definició de l'ABP al Politècnics

Amb l'experiència de treballar en equip, vam afrontar el repte: volíem fer Aprenentatge Basat en Projecte en els nostres cursos. Però ara no era cosa de fer un petit pas... ara calia fer un gran salt! Caldria coordinar diferents mòduls, modificar horaris, redissenyar espais,... i a sobre calia fer-ho de manera que fos possible replicar-ho als cicles i alumnes altament heterogenis que trobem al Politècnics. De nou, ens tocava establir punts comuns i establir un marc d'actuació ABP. Definir el nostre #ABPolitècnics (a [Twitter](#) i a [Instagram](#)).

L'equip pilot ABP i marc de referència. (MGS)

2016-2018

Al Desembre de 2016 comencem a dissenyar el Marc de referència de l'ABP (Podeu consultar un extracte [aquí](#)). Amb l'objectiu d'incorporar els canvis de manera progressiva i amb possibilitat de cometre errors, establím que els dos primers cicles que començaran a treballar ABP seran CFGS Desenvolupament d'Aplicacions Web i CFGS Màrqueting i Publicitat (només en 2 dels 4 grups que tenim). El projecte es presenta a inspecció i rebem el permís per posar-ho en marxa. Per tirar endavant el projecte s'obre un procés de candidatura voluntaria per a trobar els docents que formaran l'equip pilot ABP del Politècnics.

La formació interna. (MGS)

2017-2018

Al curs 17/18 arrenquen els primers grups a treballar en ABP. Són els grups de segon de CFGS Desenvolupament d'Aplicacions Web i els dos segons del torn de tarda de CFGS Màrqueting i Publicitat. Un cop tanquem el primer trimestre, alumnat, equip pilot i equip directiu valorem l'experiència. El resultat és positiu i això ens condueix a decidir que el model ABP s'ha d'expandir a la resta de cicles del centre. I, com sempre, el primer pas és compartir l'experiència amb la resta de docents. Per aconseguir-ho, construïm entre tots els experts ABP (profes, alumnes, equip directiu) un POOC (Petit Online Open Course), anomenat "[Benvinguda a l'ABP Politècnics](#)", per tal de compartir i informar al claustre. De igual manera que amb la guia "Benvinguda a l'Educació 3.0", aquest POOC es posa a l'abast de tots els docents que s'incorporen al Politècnics.

L'Univers ABP Politècnics. (MGS)

2017-2018

Hem dissenyat tot un conjunt d'eines i processos per tal de garantir el funcionament de l'ABP en tots els nostres grups. Totes estan definides a la guia Marc de referència de l'ABP Politècnics. A la piràmide de Rols, hem definit els diferents rols i les seves funcions dels actors que intervenen en tot el procés. Establim: Coordinador de tots els ABPs del centre, Coordinador d'equip ABP del cicle, Guia de viatger, Docent especialista, Viatgers. També hem dissenyat la nostra rutina en el dia a dia: La parada de projecte. Independentment del Cicle formatiu en el que ens trobem, tots els nostres projectes ABP funcionen seguint el mateix esquema .

Una de les eines que hem dissenyat i de les que més satisfacció ens dona és el Quadern del viatger. Aquest recurs actua a mode de passaport, deixant constància de cada una de les píndoles formatives que ha treballat i en quin ordre. Però també, queda registre dels mòduls i de les habilitats i competències FRASE que cadascun dels nostres alumnes va superant.

A nivell d'acompanyament, ens permet ràpidament la situació de cada alumne, identificar si treballa a un ritme similar a la classe, si té tendència a treballar més les píndoles d'un professor determinat, ... A més, aquesta eina ens ajuda a l'equip docent a mantenir-nos informats. No cal que ens trobem per saber com un alumne determinat, podem anar a mirar el seu quadern i les seves píndoles treballades.

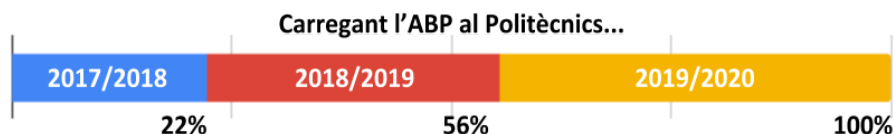
Una de les coses que més ens amoinava era poder controlar que els Resultats d'Aprenentatge que marca el currículum es continuessin treballant en el context de l'ABP. Hem dissenyat també una eina que ens ajuda a treballar en equip controlar-ho: el *backend*.

El *backend* es complementa amb les eines del *frontend*. Fem servir les parets de les aules per visualitzar, ja el primer dia, tot allò que treballarem a cada projecte. Això, ajuda als alumnes a comprendre millor l'encàrrec rebut i els aprenentatges que han d'afrontar. A més, els serveix d'eina d'autoavaluació, de manera que poden anar indicant el seu ritme d'assoliment contestant tres preguntes relacionades amb píndola d'aprenentatge. A més, fer-ho així potencia les competències FRASE, abans definides.

El canvi en dades: La taca d'oli

El [Politècnics](#) ofereix 9 cicles formatius diferents, per un total de 26 grups (13 de 1r, 13 de 2n). Som 41 docents, més equip directiu i PAS. A la 1^a fase, la idea és implementar ABP a 2n. Al 17/18 [van començar 2 cicles](#). Al 18/19, s'han incorporat 3 cicles i ara ja es munten els equips l'ABP de la resta de cicles pel curs 19/20. A més, els docents comencen a organitzar projectes cooperatius a alguns dels grups de 1r. No hi ha encara una planificació per a estendre l'ABP als grups de 1r, però l'experiència i satisfacció dels docents fa que de manera natural apareguin projectes de treball cooperatiu i metodologies actives a alguns grups de 1r. També aquest curs s'ha fet una aposta per la renovació i adaptació a les necessitats actuals dels espais de treball, creant aules més flexibles, obrint parets per comunicar classes i millorant les xarxes d'Internet.

Curs	Nº Cicles en ABP	Nº Grups de 2n en ABP	Nº Grups de 1r en cooperatiu	% Cicles ABP	% Grups ABP	Docents implicats	% Professors implicats
2017/2018	2	3	0	22%	12%	11	27%
2018/2019	5	9	2	56%	35%	23	56%
2019/2020	9	13	4	100%	65%	35	85%
2020/2021	9	13	>4	100%	>65%	>35	>85%
2021/2022	9	13	>4	100%	>65%	>35	>85%



L'impacte del canvi: El claustre del Politècnics (MGS)

Des de 2013, i fins a l'Octubre de 2018, tenim identificades, i documentades, un total de 284 accions (formacions, conferències, creació d'eines i documents, visites, proves experimentals, aplicacions de metodologia a l'aula...) on han participat els docents i l'equip directiu del Politècnics. A més, hem ponderat cadascuna d'aquestes accions amb un grau d'importància, segons la rellevància de la mateixa i la responsabilitat del participant. A la gràfica adjunta, es pot observar com any rere any aquest tipus d'accions han anat augmentant. Hi ha una salvetat, el curs 2016/2017. Va ser el curs on vam començar a dissenyar el marc d'actuació de l'ABP: els esforços es van focalitzar en aquella missió.

El punt de sortida del curs 18/19 ja d'inici és més elevat que el dels cursos 13/14 i 14/15. A la segona gràfica podem apreciar com curs rere curs comptabilitzem les accions que creiem que permeten crear una base que consolida els canvis. (Entrada de nous equips, formacions transformadores...).

L'impacte del canvi: Els alumnes del Politècnics

Canviar una cosa pel simple fet de canviar-la no es pot considerar una innovació. La nova solució ha d'aportar millores significatives per al destinatari final de la mateixa. És per això,

que des del primer moment, tot el disseny del model l'hem fet centrat en els alumnes. Però què n'opinen ells? (I, II i III) Hem fet valoracions qualitatives (reunions i entrevistes) i valoracions quantitatives. Els resultats de les mateixes, encara que només portem un curs fent ABP, són el motor impulsor de l'extensió de la metodologia a la resta de cicles. A més, també hem dissenyat un sistema per a controlar, entre ells i nosaltres, la seva evolució en les competències FRASE. Hem hagut de replantejar la distribució dels espais, ara ja tots ocupats. En tenim més matriculacions i les tenim abans.

	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18
Nº Matriculats	473	546	558	694	699

Valoracions dels alumnes (MGS)

Cada projecte es tanca amb una fase de revisió, per tal de detectar punts de millora. En fer 3 projectes per curs, hi ha millores que es poden aplicar al següent projecte, mentres que d'altres esperen a ser desenvolupades per poder incorporar-les. Aquesta fase de revisió inclou dues accions amb els alumnes. La primera, una sessió grupal on es valora de manera qualitativa l'experiència. Activem taules KNOT o organitzadors gràfics per detectar els punts forts i els febles dels projectes. La segona, un qüestionari individual, amb preguntes qualitatives i quantitatives. A l'annex podeu observar algunes de les estadístiques extrems del qüestionari del projecte 1 de CFGS Màrqueting i Publicitat curs 18/19. L'àmplia majoria es mostra satisfeta amb la feina personal i de l'equip de treball, volen aconseguir una nota excel·lent i es mostren disposats a treballar hores extres fora de l'horari lectiu. Just aquelles coses que tant ens queixàvem que no feien al 2013.

Dos cops per curs, els delegats de cada grup s'entrevisten amb direcció. Aquesta entrevista va acompanyada d'una enquesta que omplen tots els alumnes. En els grups que treballen ABP, la pregunta "Com valoreu l'Aprenentatge Basat en Projectes?", ha obtingut una valoració mitjana de 9 punts sobre 10. A més, a les respostes qualitatives els delegats fan suggerències de millores i manifesten que no volen deixar de treballar d'aquesta manera.

L'impacte del canvi: L'entorn Politècnics.

El nostre procés de canvi ha despertat l'interès i curiositat de diferents membres de la Comunitat que ens envolta. No només això, si no que la pròpia Comunitat està rebent els primers impactes visibles i positius:

- **Programa ActivaFP.** Una vegada el Departament d'Educació va conèixer la nostra proposta metodològica, ens va acceptar al [programa ActivaFP](#), una xarxa de centres de Formació Professional de tot el territori impulsors de l'ABP, que marquen el camí als centres que volen començar a fer metodologies actives.
- **Formacions a formadors.** Actualment, l'[Antonio Domingo](#) i en [Fran Arrébola](#), del nostre equip docent, estan realitzant dues formacions ([1](#) i [2](#)) per al Departament d'Educació (Curs d'[#EncesaEmocional](#)) i, en les properes setmanes, començaran dues formacions específiques per a dos centres públics de Barcelona, ([INS La Mercè](#) i ECAT Lluïsa Cura) amb l'objectiu d'impulsar un canvi propi a cada centre.
- **Visites externes.** Diferents agents de l'entorn de l'Educació han mostrat interès per venir a veure el funcionament intern del Politècnics:
 - Gener'19. Equip de professors de diferents instituts de Girona va passar una jornada coneixent el centre.
 - Febrer'19. Dos representants de l'[Instituto Superior de Tecnologias Avanzadas](#) de Lisboa han passat una setmana al centre, coneixent el nostre univers: aules, docents, eines, classes, empreses, ...
 - Març'19 (prevista). Visita d'una jornada d'una delegació de l'equip de desenvolupament de producte de l'editorial McGrawHill Education, per conèixer el nostre dia a dia.
- **Aprenentatge i Servei a la comunitat.** El canvi ha propiciat que els docents sortim al carrer a buscar col·laboracions per als nostres projectes. Actualment, estem desenvolupant 4 projectes d'Aprenentatge i Servei amb el [Banc de Sang i de Teixits](#)

[de Catalunya](#), la [Societat Protectora d'Animals de Mataró](#), l'[Espai Mescladís](#) i [DonaKolors](#).

- **Reconeixements i Publicacions.**

- Novembre'18. A la darrera edició del Saló SIMO EDUCACIÓN, vam participar com a ponents presentant la nostra experiència amb la creació de l'equip pilot ABP. Resultat d'aquesta ponència, vam ser guardonats com a la [Millor experiència educativa en metodologies actives de tota Espanya al 2018](#). A més, la [remuneració](#) que vam rebre, servirà per continuar la formació continua interna.
- Desembre'18. Convidats a la [Jornada 18/12/18 DIM](#). Presentem la ponència "Desafia't tu mateix. Com estem trencant els nostres límits".
- Primavera'19. La revista Educación 3.0 ens ha convidat a publicar un article sobre la nostre experiència. Aquest apareixerà en una de les properes [publicacions de la revista](#) web.
- Des de Febrer'19. La publicació [Junior Report](#), diari pels joves del grup La Vanguardia, obrirà una propera secció sobre Formació Professional. Serem un dels [col·laboradors setmanals](#) de la publicació.

Tot final és un principi. (MGS)

Estem convençuts que el camí que iniciavem al 2013 és un camí encara amb molt recorregut i no tenim pressa per acabar-lo. Ens agrada gaudir del procés, pair cada pas i aturar-nos de tant en tant a observar el camí recorregut per valorar i posar en valor el que estem fent. Cal fer-se conscient del que s'ha avançat, preguntar-se si cal visitar alguna part del camí o canviar una mica el contingut de la motxilla. Però, com ho fem tot això?

Sempre comencem definint els nostres perquè. Aquests ens condueixen a saber què volem i com ho volem. El següent pas natural és l'acció. Però... en aquest punt... la reflexió és fonamental. Basats en les Lesson Study, fem observacions constants dels processos. Els

coordinadors d'ABP de cada cicle ens reunim cada 3 setmanes per valorar la situació general i particular. Resolem dubtes comuns, ens donem suport i plantejem solucions a reptes nous. A més, cada equip ABP cicle, es coordina i organitza per fer seguiment de manera autònoma. Com a mínim, un cop per trimestre ens trobem tots el docents ABP per fer valoracions generals. Fem servir taules KNOT, organitzadors gràfics i qüestionaris per valorar i detectar problemes. Els nous docents que s'incorporen es van sumant a aquestes trobades i van trobant suport dels més experts. A més, un grup de voluntaris, dissenyen i experimenten amb noves eines que puguin aportar solucions: és l'anomenat CrazyLab ABP Politècnics. D'aquest laboratori va nèixer el nostre [Scope per al disseny de projectes cooperatius](#), la rúbrica automatitzada per a valorar tots els docents a la vegada, el frontend, el backend, el *job shadowing*, ...

La fase de revisió no es limita exclusivament a controlar com el desenvolupant dels projectes. També realitzem observacions entre iguals, detectant punts de millora en la nostra tasca com a docents. És el que anomenem com a *job shadowing*. Fem revisions del model, del desenvolupament i de la pràctica docent i aquestes es realitzen en diferents moments del curs: al llarg del procés i en tancar cada etapa.

Quan trobem una possible millora, estudiem possibles solucions i les validem entre els implicats. Però, què fer amb les solucions validades? Ja sigui a partir del procés de revisió dels projectes com en el *job shadowing*, les solucions que són validades tenen tres moments per ser incorporades:

- **Immediates:** Són aquelles que impliquen pocs canvis estructurals del model i aporten millores instantànies a la labor del docent o necessàries d'urgència per solventar un moment de crisi. Per exemple, detectem que un grup necessita més acompanyament del plantejat inicialment. Augmentem el seguiment per part dels guies de viatge.
- **De projecte en projecte:** Són aquelles que es detecten al llarg d'un projecte i, amb una inversió asumible de recursos (habitualment temps), es poden aplicar al següent

projecte. Per exemple, les exposicions públiques són un gran moment per recollir idees de millores per als següents projectes ([I](#) i [II](#)).

- De curs en curs: El model està viu i constant evolució, si aplicar una solució a la necessitat detectada implica una inversió elevada de recursos o pot alterar el funcionament del curs esperem a redissenyar el procés, fer la informació i formació i aplicar en l'entreacte del tancament d'un curs i i l'inici del següent. Per exemple, a la revisió del desenvolupament dels primers projectes (Gener'19), es va detectar que el sistema del front end, tal i com es fa ara, ralentitza la tasca dels docents. Ja hem dissenyat un nou sistema digital per continuar complint amb les normes que nosaltres mateixos ens vam marcar i a les noves necessitats detectades. La solució està en fase beta, un professor l'està provant. Si els resultats són bons, al Juny es formarà a tots els implicats per poder posar-la en marxa al Setembre.

El Politècnics es troba immers en la readaptació del seu Sistema de Gestió de Qualitat, segons la nova versió ISO 9001:2015. Ja hem superat amb èxit l'auditoria externa, i pels propers dos cursos volem consolidar aquest nou model i, en segon lloc, valorem la implementació d'un model d'excel·lència en la gestió, segons e2Cat. Per aquest motiu, està en estudi com introduir la metodologia REDAR (Resultats, Enfocaments, Desplegaments, Avaluació i Revisió) en tots els seus processos. Actualment ja s'està fent parcialment, però òbviament es fa necessària una plena planificació dins de tot el Sistema de Gestió de Qualitat.

I així fem camí, poc a poc, amb tots els sentits ben oberts, aturant-nos quan cal, avançant quan toca i, sempre, sense oblidar-nos de la única cosa que teniem clara al 2013 i que continua igual: Volem tant pels nostres alumnes com per nosaltres mateixos una mateixa cosa: [Ser feliços](#). I ser-ho, donant el millor de cadascun, sense limitacions imposades pel context, pels rols, per les lleis que envolten la nostra feina. En aquest [vídeo](#) d'un minut podeu veure un petit resum del nostre centre. Gràcies per voler sentir la nostra experiència!

Antonio Domingo Alonso i Fran Arrébola Concejero