

CONCLUSIONS GRUPS DE TREBALL

L'activitat participativa de la jornada s'ha estructurat en grups de treball des d'on s'han analitzat quatre temes clau que tenen un pes específic en el Pla Director de Recerca: impuls a la recerca, doctorat, publicacions i gestió de la recerca. A continuació es resumeixen les principals aportacions de cada grup.

Impuls de la recerca: estructura i activitat

Aquesta sessió de treball es va plantejar com a principal objectiu comentar i debatre aspectes organitzatius i iniciatives de diversa tipologia que poden contribuir al desenvolupament d'activitats de recerca en el si de la UOC.

D'una banda, i donada la importància que l'associabilitat està adquirint en la producció de coneixement i el fet que els **grups de recerca** siguin una de les modalitats d'associació més habituals, es va abordar l'impacte d'aquesta forma organitzativa en la recerca de la Universitat.

D'altra banda, es varen comentar els objectius i les **línies d'acció d'impuls a la recerca** establertes al *Pla director de la recerca* i, alhora, es va orientar el debat vers la proposta d'accions concretes a través de les quals es desenvolupi aquest pla.

1. Organització i dinàmica dels grups de recerca

Els grups de recerca es configuren com associacions estables, encara que dinàmiques, al voltant d'una línia temàtica ben definida, d'investigadors habitualment d'un mateix marc institucional, els quals comparteixen un mateix sentit de pertinença i mantenen relacions basades en la interacció i la col·laboració permanent (Rey-Rocha *et al.*, 2008).

Actualment a la UOC hi ha Grups de Recerca reconeguts per la Generalitat de Catalunya, consolidats i emergents, i grups que desenvolupen la seva activitat amb iniciatives i projectes particulars.

El debat sobre els grups de recerca es va iniciar a partir de les següents qüestions:

- *Quina valoració se'n fa de la configuració de la recerca a partir d'unitats organitzatives funcionals en forma de grups de recerca, i en detriment d'altres unitats estructurals de caràcter més estàtic (p.ex. Estudis) o conjunturals (p.ex. equips de recerca)?*
- *Es perceben avantatges dels grups en el desenvolupament de la recerca, especialment derivades de la complementarietat i de la massa crítica en el desenvolupament de determinades funcions? Quines serien les activitats i funcions més rellevants o destacades dels grups? Detecteu limitacions derivades de la definició i reconeixement institucional de grups de recerca i la seva consideració com a unitats estructurals?*

- *Com es valoraria l'establiment de mesures externes de política científica o programes d'R+D que fomentin la integració d'investigadors en grups de recerca o la necessitat de fusionar grups existents? Quins mecanismes podria desplegar la Universitat per ajudar als grups no reconeguts a assolir el reconeixement de la Generalitat de Catalunya? Quines iniciatives institucionals poden facilitar la consolidació dels grups emergents reconeguts per la Generalitat de Catalunya?*

Entre els comentaris i valoracions aportades pels participants, destaquen el següents:

- Es valora positivament la configuració de la recerca a partir de grups.

Es desitja, però, una major integració entre l'activitat i objectius dels grups de recerca i els POPs dels professors/es que hi formen part (per exemple, en la inclusió i valorització de l'activitat de recerca del professor/a al seu POP), com també més facilitats per a la incorporació de doctorands/es als grups.

- Els principals punts febles que es detecten en la configuració de grups de recerca tenen a veure amb l'escàs nombre d'investigadors/es per a moltes àrees de coneixement.

D'entre els principals riscos derivats de l'escàs nombre d'investigadors/es disponibles destaca el fet que el grup no assoleixi la massa crítica necessària; que es constitueixin grups integrats per persones amb interessos molt diversos, orientats principalment a la consecució de finançament i reconeixement externs; i que hi hagi professors/es abocats a integrar-se en grups de recerca externs. En aquest darrer cas, alguns participants es pregunten com es pot reconèixer la pertinença a aquests grups al sí de la Universitat.

- Es valora positivament l'establiment de rondes de consultes per a la detecció de necessitats i serveis d'assessorament per a grups no consolidats que optin al seu reconeixement per la Generalitat de Catalunya en la propera convocatòria.

Donat que l'obtenció de finançament extern resulta rellevant en la consolidació dels grups, es propugna l'establiment d'una cultura organitzativa que orienti vers l'obtenció de recursos externs i potencii les "propostes guanyadores": la preparació amb temps de la propostes, l'aprofitament adequat dels recursos externs existents (p.ex. servei d'assessorament de la Generalitat per a participar en convocatòries europees), l'establiment d'ajuts i serveis interns específics per aprendre a fer les primeres propostes i el desplegament de programes de formació interns en fonts de finançament, entre d'altres.

2. Iniciatives d'impuls a la recerca

Al *Pla director de la recerca* es contempla el desplegament de diverses iniciatives encaminades a impulsar l'activitat de recerca en el sí de la Universitat, les quals es vehiculen al voltant dels següents eixos: ajuts a la recerca, suport metodològic i documental al professorat i política de dedicació.

El programa actual d'ajuts per a professorat i personal investigador es configura, principalment, a partir d'ajuts per a la mobilitat, organització de congressos, publicacions acadèmiques, infraestructures, preparació de propostes per convocatòries competitives i activitats específiques en la realització de la tesi doctoral. A banda d'aquests ajuts, hi ha d'altres iniciatives rellevants en la promoció de la recerca, com el programa d'investigadors residents i el programa de beques de doctorat.

Així mateix, el *Pla director de la recerca* també contempla l'establiment de mecanismes per proporcionar el suport metodològic i documental que requereixen professorat i personal investigador en la realització de la seva activitat de recerca.

El debat sobre les iniciatives d'impuls a la recerca es va iniciar a partir de la formulació de les següents qüestions:

- *Quina valoració es fa d'aquests ajuts? Convindria prioritzar uns determinats tipus d'ajuts sobre uns altres? Es considera que les tipologies d'ajuts considerades són adients? Hi ha altres ajuts que es podrien proporcionar i que ara no es contempen?*
- *Quines millores es podrien introduir en el programa actual?*
- *Quines iniciatives concretes de formació –relativament estables– es poden desenvolupar (per exemple, formació en redacció i presentacions acadèmiques en anglès, en anàlisi causal a través de models d'equacions estructurals, en programari de suport a l'anàlisi de dades)?*
- *Com s'hauria de formalitzar la detecció de necessitats de formació?*
- *Com es podrien avaluar els resultats d'aquestes iniciatives?*
- *Quins elements poden facilitar o catalitzar la planificació de la carrera acadèmica i el desenvolupament d'activitats de recerca per part del professorat?*

Els participants consideren que, donat que la recerca és una activitat més del professorat, el millor ajut que es pot proporcionar és "el temps".

Tot i que es percep una valoració positiva del conjunt d'ajuts existents, es destaquen especialment aquelles iniciatives que doten als professors/es de més temps (i no necessàriament de recursos monetaris) per al desenvolupament de les tasques de recerca. D'aquí que el programa d'investigadors/es residents es valori molt positivament, com també altres mesures de flexibilitat laboral que es puguin desenvolupar. Hi ha acord en considerar que aquest tipus d'iniciatives haurien d'acompanyar-se de mecanismes que assegurin l'orientació a resultats.

Es proposa la generalització de programes formatius en anglès acadèmic (p.ex. orientats a la redacció i presentació de treballs científics) i adaptats a les necessitats particulars de cada Estudi, programa o grup de recerca.

Es sol·licita el reconeixement de l'activitat individual de recerca als POPs i altres mecanismes de la Universitat, tot considerant que la dedicació a la recerca pot variar en intensitat entre els professors/es, com també al llarg de la carrera acadèmica.

Es suggereix que, un cop es completi el mapa de recerca, es defineixin determinades prioritats (p.ex. es decideixi potenciar determinats grups o temàtiques). Tot i que es proposa que el conjunt de professors/es i investigadors/es puguin continuar beneficiant-se de la major part dels ajuts actuals a la recerca, també es planteja la possibilitat d'introduir criteris que afavoreixin l'assignació de recursos a determinats grups o àmbits amb especial potencial o d'especial interès per a la Universitat.

Educació de Doctorat

La sessió es va estructurar a partir de la discussió sobre 4 temes concrets: supervisió, carrera de recerca, internacionalització en educació de doctorat i qualitat.

1. Supervisió

El procés de supervisió és un mecanisme clau en el desenvolupament d'una tesi doctoral de qualitat que per definició es caracteritza com un treball de recerca original sota guiatge expert.

- Caldria que el supervisor fos retribuit encara que no necessàriament de forma econòmica. Es podrien crear incentius perquè el director pugui dedicar temps més enllà de l'incentiu "fer currículum".
- Es proposa un sistema de garanties: mecanismes d'avaluació de la direcció de tesi.
- Es fa necessari concretar tipologies de participants (p.e. presencials o en línia). D'aquesta manera es podria donar resposta a cada tipologia d'estudiants.
- Reduir la incertesa en la direcció real de la tesi doctoral. Caldria concretar molt bé qui té les responsabilitats. Per exemple, es podria crear la figura del mentor que podria ser un estudiant de doctorat que ha finalitzat la tesi i tingui habilitats d'investigació, facilitat de contacte i disponibilitat de temps.
- És necessari plantejar la formació del director. En aquest sentit es proposa la figura del "mentor de mentors". És a dir, una figura jeràrquica amb responsabilitats de formació.
- En el debat entorn la formació/supervisió cal reflexionar i definir la filosofia a seguir. Cal valorar si la figura ha de ser de control o bé es fa necessari treballar per una cultura de la supervisió. Potenciar la cultura de la supervisió permetrà un suport. Una estructura molt flexible i personalitzada seria adequada donat que s'ajustaria a la flexibilitat del coneixement. Les matèries i la persona tindran a veure amb el model de supervisió. Serà necessari de nou identificar tipologies de doctorands.
- A diferència del que succeeix en la presencialitat que permet més espais per compartir coneixement fins i tot informal, a la UOC la relació amb el tutor és en un fòrum. Els estudiants del doctorat actual consideren que es perden els elements d'informalitat. En aquest sentit, cal valorar també si el director escull al doctorant o a la inversa. Es troba que la relació serà més fluïda si no s'assigna una comissió.
- La importància de tenir en compte la motivació al doctorat és bàsica. Cal establir mecanismes perquè el supervisor motivi al doctorant. És un criteri de selecció dels supervisors.

Conclusions grups de treball

- Plantejar que caldria canviar en els doctorants actuals per millorar. Per exemple, actualment el treball dels doctorants és molt individual en canvi la recerca tendeix al grup i a la transversalitat. Actualment s'identifiquen dificultats per compartir moments de la tesi (per exemple el disseny d'instruments). Cal posar en marxa mecanismes de col·laboració real. Una alternativa és que el candidats haurien de conèixer els potencials supervisors abans de tenir assignat el director. D'aquesta manera la tria es podria fer no només en base a l'àmbit de coneixement sinó també en base a les característiques personals d'ambos.

2. Carrera de recerca

Com cal orientar la carrera de recerca per fer més atractius els estudis de doctorat en termes de competències pròpies del mercat laboral?

- Promoció o autopromoció del treball de la tesi. Tenir mecanismes o facilitats per compartir el que s'està fent. Cercar com director i doctorant es pot compartir resultats amb d'altres persones i empreses en diversos moments.
- Influir en el reconeixement de la carrera de recercaire per part de les empreses. Per exemple, hi ha una experiència recent amb les empreses proveïdores de TIC que valoren la incorporació de doctors.
- Persones amb experiència llarga i contrastada poden ser bons candidats pel doctorat. Potser seria un punt d'impacte com element que pot afectar positivament. Es tractaria d'un doctorat professionalitzador. Una part del doctorat pot ser més professionalitzadora (empresa i institucions). L'aproximació a l'empresa podria ser com docent i recercaire. Ara bé a l'empresa hi ha percepcions de falta d'eficiència del món universitari de manera que això dificultaria aquesta via.
- Doctorat hostatjat a l'empresa. Moltes empreses no coneixen que és un doctor. Si se divulga i es defineixen les competències del doctor aleshores les empreses poden veure que els professionals poden tenir cabuda.
- Les empreses busquen resultats i en canvi, la recerca és a llarg termini. Per tant, si incorporem doctors a les empreses es pot donar conflicte d'interessos. Ara bé, el nostre perfil d'estudiants també és el d'un professional que treballa per tant el propi doctorant el que expliqui que és un doctor.
- Una possible via seria d'autocupació de doctorants. És a dir, dotar al doctorant de competències per crear empreses. En àmbits més complexos d'autocupació es podria estructurar un pla de carrera internacional.
- Els doctorants inicien la seva tesi per fer una carrera docent per tant si ens apropem a l'empresa hem d'atendre la intenció inicial del doctorant en entrar al programa de doctorat.

- Sembla complicat doncs trobar un lloc pel doctor a l'empresa o a la universitat però cal valorar que el doctorant busca desenvolupar una carrera de recerca. El problema pot estar en què no sabem com donar continuïtat a la carrera de recerca. Una alternativa seria estar a cavall entre la carrera acadèmica de menys intensitat i l'empresa.

3. Internalització en educació de doctorat

Les estratègies d'internacionalització haurien de ser una eina per incrementar la qualitat en educació de doctorat i per desenvolupar la capacitat de recerca institucional.

- Es pot donar una cohabitació de les tres línies: fer una part de la tesi fora, fer programes conjunts amb d'altres universitats i plantejar la supervisió conjunta amb un doctor de fora.
- Una alternativa són els programes conjunts amb d'altres universitats. D'aquesta manera es pot aconseguir visibilitat a la UOC.
- Pel que fa als aspectes formals, especialment les comissions d'avaluació, sembla que poden ser una garantia. Per exemple, hi ha doctors que no podem dirigir tesis perquè l'àmbit al que pertanyen en genera poques; aquests podrien incorporar-se en codireccions.
- En relació a la internacionalització les experiències prèvies ens mostren que els possibles socis de la UOC tenen característiques diferents a la nostra institució. Aquest fet ha de ser considerat per aconseguir l'encaix amb els socis.
- L'eLearn Center es pot convertir en un reclam per a investigadors en e-learning donada la seva ubicació.
- En entrar a l'escena internacional som "bons candidats al ball" però de vegades els projectes no s'acaben concretant. Cal tenir present que al final les col·laboracions es basen en persones concretes; es fa necessari doncs atendre aquesta individualitat i recolzar a les persones que poden establir aquests lligams internacionals.
- Les característiques de les beques són poc competitives a nivell internacional (especialment perquè impliquen exclusivitat).

4. Qualitat

La implantació dels nous plans d'estudis en el marc de l'Estat Europeu d'Educació Superior ha portat a la proliferació de mecanismes d'avaluació de la qualitat.

- Pel que fa als requisits per dirigir tesis doctorals caldria garantir que el comitè de direcció hi hagués almenys una persona internacional sempre mantenint la importància que els doctors de la UOC també hi tinguin cabuda.
- Començar amb uns estàndards no excessivament exigents pel que fa als supervisors de tesi. Si més endavant es detecta disponibilitat de decisió podem anar incrementant els estàndards.
- Mesurar la qualitat del doctorant un cop acabat el procés: per mitjà d'articles, d'inserció al món laboral. És a dir, mirar la repercussió del doctorat.
- En els requisits haurem d'aprofitar criteris de procés no només el resultat. Valorar el procés del doctorant.
- Definir bé els interessos personalitzats.
- Crear una comunitat de treball col·laboratiu on la biblioteca doni suport.
- Aclariments del doctorat actual:
- La clau de l'actual doctorat és tenir estudiants amb un alt nivell.
- Actualment hi ha una bossa de doctorands sense supervisor que s'està reduint.
- Carta d'intencions i entrevista personal realitzada per un investigador del grup de recerca. La intenció d'aquests dos mecanismes és aconseguir un millor ajustament entre doctorant i supervisor.
- Pel que fa al perfil d'estudiant: el percentatge de sol·licituds per fer el doctorat totalment en línia és baix.
- Queda pendent l'avaluació del supervisor. Es volen establir mecanismes per agilitzar el canvi de direcció.
- Els contingut que cursen els doctorands responen a itineraris personalitzats per desenvolupar les seves competències. Els itineraris han estat dissenyats amb acord amb el tutor.

Publicacions

1. Millorar l'impacte de la difusió dels resultats de recerca

El procés de publicar i difondre la recerca realitzada forma part del procés de recerca, doncs la recerca no publicada difícilment podrà obtenir reconeixement de la comunitat científica i passar a ser coneixement. La difusió de la recerca demana d'una planificació estratègica que permeti tenir un marc de referència sobre on i com es voldrà publicar. En aquest sentit, elaborar el mapa de la recerca que hom realitza, incloent autors de referència i on publiquen, institucions de referència, publicacions i el seu consell editor, congressos i els respectius comitès científics, usos i costums relatius a la comunicació i avaluació de la recerca, entre d'altres aspectes, i fer-hi actualitzacions periòdiques en funció de l'evolució de la pròpia recerca facilita el coneixement de les publicacions rellevants del sector i les seves característiques.

En relació a la tria concreta dels mitjans on fer la difusió es detecten diferents variables que hi intervenen:

- l'estadi de la carrera de recercaire en la qual hom es trobi,
- les característiques del camp de recerca en termes d'usos i costums relatius a l'avaluació de la recerca,
- la posició de la institució en la qual es faci recerca en relació a la publicació en obert,
- les directrius de la institució respecte a la publicació en revistes del 1QT d'ISI o altres índexs que puguin existir (ex. InRecs)
- els requisits de les diferents agències avaluadores i
- les demandes dels diferents plans nacionals, estatals i europeus de recerca.

2. Facilitar la difusió d'impacte de la recerca

- Els serveis que es sol·liciten per a facilitar la difusió de l'impacte de la recerca, a més a més dels que ja existeixen, són:
- Signatura dels articles, directrius
- Revisió estilística i gramatical dels articles en anglès (En alguns casos es feia com a part de les classes d'anglès que actualment ja no s'estan fent)
- Suport al desenvolupament de patents (OSRT ho està oferint)
- Suport en els projectes amb empreses (OSRT ho està oferint)
- Campus virtual de recerca, e-research campus. El campus de recerca facilitaria poder fer recerca en col·laboració amb d'altres institucions, i tenir espai a nivell UOC on aglutinar tota la informació i serveis relativa a la recerca

Conclusions grups de treball

- Suport al manteniment de les webs dels estudis i grups de recerca (L'eina de CMS que la gestiona és poc pràctica, cal fer-ho en 3 idiomes, etc.)
- Informació sobre les acreditacions que demanen diferents organismes (Agaur, CNIAE, AQU, etc.)
- Calendari de convocatòries (OSRT informa que ha deixat d'haver-hi un calendari regular i que per aquest motiu es va deixar de fer el calendari, es segueixen enviant les convocatòries)
- Factor impacte dels congressos (ISI ofereix aquesta informació per a alguns congressos, no és una informació que estigui sistematitzada en una única font i sovint els congressos no l'ofereixen)

En relació amb la publicació en obert, la Biblioteca informa de l'existència del repositori institucional O2, i de la importància de conèixer les condicions del contracte que es signa amb les editorials de les publicacions,

Gestió de la recerca

La sessió de treball tenia com a principal objectiu analitzar com s'està gestionant actualment la recerca a la UOC amb la intenció d'identificar camps de millora pel futur. Es va decidir utilitzar la metodologia DAFO per conèixer l'opinió dels participants (un 67% eren professors/investigadors i la resta personal de gestió) en la sessió sobre quines són les oportunitats, febleses, punts forts i punts febles de la gestió de la recerca a la UOC. La sessió es va estructurar com segueix:

- una primera part on cada participant va anotar els 4-5 punts forts, febles, oportunitats i febleses que considerava més rellevants.
- una segona part on es van recollir tots els punts forts, febles, oportunitats i febleses que havien sorgit (agrupant aquells que eren comuns o similars).
- finalment, es va realitzar una votació de cadascuna de les variables de l'anàlisi DAFO de manera que cada participant disposava de quatre vots per a cada variable que podia repartir com volia.

D el procés realitzat, les conclusions que se'n van derivar són les següents:

A) Anàlisi externa:

Pel que fa a les **Oportunitats** (és a dir, totes aquelles situacions externes positives que es generen en l'entorn i que, quan s'identifiquen, han d'ésser aprofitades per part de l'organització), els participants van seleccionar les següents (per ordre d'importància):

Seleccionades

- Aprofitar l'ús de les TIC per a millorar les eines de gestió
- Possibilitat d'establir xarxes de recerca
- Aprofitar les xarxes de gestió com a REDOTRI
- Augment de la importància de la recerca a nivell social i polític

També dites:

- Augment de la recerca en l'àmbit TIC
- Interdisciplinarietat
- Crisi econòmica com estímul de la creativitat i eficiència
- Major dotació pressupostària (que a d'altres llocs)

Quant a les **Amenaces** (aquelles situacions externes que poden afectar negativament a l'estratègia interna que té l'organització i al seu desenvolupament) els resultats van ésser els següents:

Seleccionades

- Canvis legals i de normativa general i augment fiscalització dels organismes finançadors

- Fuga de talent gestor/investigador
- Situació econòmica global/crisi econòmica (menys fons públics i privats)
- Marc polític inestable
- Manca de visibilització social de la recerca

També dites

- Joventut de la UOC en termes de recerca
- Manca de credibilitat de la recerca que no sigui elearning o TIC dins la UOC
- Necessitat de fer-ho tot en dos idiomes (català-castellà)
- Inexistència d'una carrera de gestor de la recerca
- Manca de visibilització social de la recerca

B) Anàlisi interna:

A l'hora d'analitzar els punts forts i febles els participants van tractar temes com la disponibilitat de recursos econòmics, de personal, les instal·lacions, la qualitat de servei, el model organitzatiu, etc. En concret, els **Punts Forts** (aquells elements interns i positius que diferencien a la UOC de la resta) detectats van ser els següents:

Seleccionats

- Bon suport, bon acompanyament i servei personalitzat per part de l'equip de l'OSRT
- Professionalitat de l'equip de l'OSRT
- Recursos disponibles: bona ràtio investigador/personal de gestió
- Oportunitat de fer un model propi (pel fet que som una universitat jove amb poca experiència en recerca)

També dits

- Bona adaptació al canvi i bona predisposició/flexibilitat/orientació al servei per part de l'equip gestor
- Personal molt especialitzat
- Bona gestió dels viatges/dietes per part de l'equip gestor

Conclusions grups de treball

- Bon coneixement global de la recerca que es fa a la UOC per part de l'OSRT
- Existència d'eines de gestió telemàtiques
- Tracte proper de l'equip humà que gestiona la recerca
- Predisposició de treball en equip per part de l'equip gestor
- Suport per part de la biblioteca

Finalment, quant als **Punts febles** (aquells elements que debiliten o redueixen la capacitat de desenvolupament efectiu de la UOC) les principals conclusions van ésser les següents:

Seleccionats

- Gestió de les col·laboracions externes deficient (manca de suport en convenis, contractació personal, etc.)
- Falta de gent dedicada a la gestió de la recerca
- Recursos econòmics limitats
- Canvis continus en la política de recerca a la UOC i poca claredat el marc en el qual fer recerca (instituts, grups, estudis, etc)

També dits

- Poc temps disponible per part dels PRAs per a fer recerca
- Manca de despatxos individuals (es va considerar necessari per fer recerca)
- Poca experiència en gestió de la recerca –la majoria de l'equip de l'OSRT són júnior-
- Aplicacions poc adaptades (manca d'una Intranet, campus per a la recerca, etc)
- Poca coordinació entre l'OSRT i altres departaments (p.ex. Àrea de persones)
- Lentitud en alguns processos de gestió de la recerca (massa burocràcia)
- Manca de referents clau en alguns processos
- Estructura rígida i manca d'imaginació
- Poca personalització del servei
- Poc coneixement institucional de les tasques i serveis de l'OSRT (manca carta de serveis)
- Dispersió geogràfica: l'existència de diferents centres dificulta el tracte directe gestor-investigador