



COMISIÓN ENSEÑANZA NO ESTRUCTURADA

ACTA Nº 7

ORDEN DEL DÍA TRATADO:

1. Completar el FODA de las primeras dos dimensiones.
2. Pautas de trabajo para las próximas dimensiones a analizar.

ACTA DE REUNIÓN DE COMISIÓN/SUBCOMISIÓN

COMISIÓN DE ENSEÑANZA

SUBCOMISIÓN NO ESTRUCTURADA

COORDINADOR: SILVIA KIVATINITZ

FECHA DE REUNIÓN: 27/04/2017

LUGAR DE REUNIÓN: SALA DE REUNIONES DE LA SAA

HORA DE REUNIÓN: 17:00

En la Ciudad de Córdoba a los 27 días del mes de abril de dos mil diecisiete siendo las 17:15 horas en la sala de reuniones de la SAA se constituye la Subcomisión de Enseñanza No estructurada.

Coordina la Subcomisión la Dra. Silvia Kivatinitz

Se encuentran presentes los miembros de la Comisión/Subcomisión e invitados especiales, según consta en el Registro de Asistencia de Miembros e Invitados que forma parte integrante de la presente.

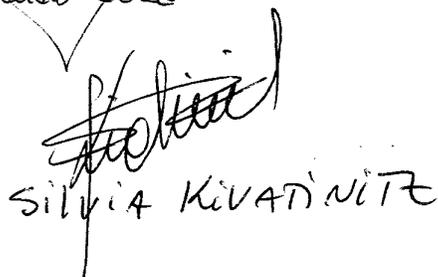
En la reunión del día de la fecha se realizó una presentación del PRE-FODA, que se anexará como un documento final FODA para ambas dimensiones.

Para finalizar la reunión la coordinadora presentó un documento en pantalla donde se propone un orden de tratamiento de la próximas dimensiones que fueron agrupadas según su similitud o incumbencia para tratar en grupos tal como se ha realizado con las 2 primeras dimensiones.

Siendo las 19:20 horas se da por finalizada la reunión de la Subcomisión de Enseñanza No Estructurada.



Claudio Sosa



SILVIA KIVATINITZ

ENSEÑANZA NO ESTRUCTURADA

SEGUNDA PARTE

Silvia Clara Kivatinitz

Agrupamiento de las dimensiones

calidad

Pertinencia local / global

Efectividad institucional / Calidad

Generación de **información** para la toma de **decisiones**

administración

Comunicación institucional/Transparencia

Seguridad institucional (normativa y técnica)

Desarrollo y aplicación efectiva de los recursos

Pertinencia local / global - Pertinencia Institucional

El concepto de pertinencia apunta a responder las siguientes preguntas: ¿qué corresponde hacer a la Universidad? ¿para qué? De esta manera, la idea de pertinencia interpela a la misión misma de la Universidad, su rol institucional.

La pertinencia es local cuando la misión y las actividades de la Universidad se conciben en función de las realidades y necesidades del entorno inmediato (cordobés, nacional). Hablamos de pertinencia global, cuando nuestra referencia es la realidad y los estándares internacionales. En algunos casos, puede producirse una tensión entre la pertinencia local y la global que debe resolverse en el marco de los valores universitarios que se sustenten. **Silvia Clara Kivatinitz**

Efectividad institucional / Calidad

Entendemos por efectividad a la síntesis de la eficacia (cumplimiento de los objetivos) y la eficiencia (realización al menor costo posible). Se acordó en la reunión de Coordinadores que era conveniente hacer hincapié en la efectividad, antes que en la calidad, por ser éste un concepto más ambiguo y conflictivo. **María Isabel Morales**

Generación de información para la toma de decisiones

Cantidad, calidad y oportunidad de información generada por la Universidad para la toma de decisiones. **Arnaldo Mangeaud,**

Pertinencia local / global - Pertinencia Institucional

Resolución CE/CIN, N° 798/12
Buenos Aires, 21 de 08 de 2012

La definición de un perfil se apoya, de esta manera, en una relación entre la perspectiva del sistema de formación y una sistematización acerca de las tareas y funciones principales que los egresados desarrollarán (tipificación de tareas y funciones que se identifica, habitualmente, con la idea de “figura profesional”). La articulación de estos elementos resulta esencial **para analizar o validar la pertinencia** de una titulación y constituyen un punto de partida esencial para cualquier proceso de ordenamiento.

Pertinencia: ¿El título y el perfil en que se basan corresponden a figuras profesionales identificables en las actividades actuales de ese campo, o en actividades en posible desarrollo en función de la existencia de políticas o acciones dirigidas a crear nuevos campos de intervención o a generar nuevas funciones en campos establecidos?

¿El título y perfil cubren una necesidad vacante e identificable mediante los estudios pertinentes? ¿Se responde a una necesidad identificada con una formación ajustada a los requerimientos de desempeño o la formación ofrecida corresponde a un perfil para desempeños propios de otro nivel? (Por ejemplo: ¿es un desempeño que requiere la formación de un licenciado o de un técnico superior?).

¿El título ofrecido se adecua al nivel para el que se propone? ¿Puede ser satisfactoriamente cubierto en otro nivel de una manera que satisfaga mejor otros de los criterios? ¿El título define perfiles e intervenciones características que requieren esa formación específica? : ¿En qué medida esa titulación puede articularse con otras formaciones posteriormente? ¿Cuáles son las posibilidades de desenvolvimiento posteriores a partir de esa formación?

Pertinencia local/global

Fortalezas	oportunidades	debilidades	problemas
variedad de carreras de distintos niveles y orientacion profesionales como docentes en el interior	el reconocimiento a la trayectoria en formación de prof.	poca difusión de la inserción de egresados destacados	El modelo centralista en una sede provincial
egresados en cargos destacados independ. carrera	los procesos de armonización de federaciones de profesionales	pocos estímulos para los viajes exterior u otras provincias (d y al)	distacias grandes
	el internet como herramienta de la globalización	servicio web ineficiente	mecanismo de suplencia docente que facilite movilidad

Efectividad institucional / Calidad

Propiedad de una institución o programa que cumple los estándares previamente establecidos por una agencia u organismo de acreditación. Para medirse adecuadamente suele implicar la evaluación de la docencia, el aprendizaje, la gestión, y los resultados obtenidos. Cada parte puede ser medida por su calidad, y el conjunto supone la calidad global. No hay un acuerdo universal sobre lo que es calidad, pero cada vez se mide más con dos aspectos: (a) formación de las personas que terminan el programa, y (b) capacidad de la institución para producir cambios que mejoren esa formación —y la planificación de ese cambio— así como la operativización de estrategias para el cambio institucional. La educación no es meramente adquisición de conocimientos, sino también de herramientas, educación multicultural, uso de tecnologías, pensamiento crítico, y capacidad de aprender temas nuevos. Los objetivos que se miden en las personas que terminan la carrera no son solamente el conocimiento en las materias centrales, sino saberes en materias periféricas, su motivación para investigar e innovar, y los objetivos de servicio a la comunidad.

Efectividad institucional / Calidad

Efectividad institucional/calidad

Fortalezas	oportunidades	debilidades	problemas
carreras acreditadas de grado y posgrado	planes de mejoramiento de la enseñanza	multiplicidad de controles sucesivos para aprob. de cambios	coordinación débil entre la función docente y la administrativa
acreditación institucional	la capacitación no docente.	falta recursos web ágiles y seguros	poca relación con ámbitos laborales
desempeño de alumnos	concursos docentes y la carrera docente	carreras sin control de calidad establecido	redundancia de cátedras

Generación de información para la toma de decisiones

Cantidad, calidad y oportunidad de información generada por la Universidad para la toma de decisiones. **Arnaldo Mangeaud,**

Generación de la información para la toma de decisiones

Fortalezas	oportunidades	debilidades	problemas
Existencia de un equipo de estadística calificado	nuevas herramientas software libre	falta de utilización de los datos	burocratización en la generac.
SIU GUARANI/sigeva tradición en la generación estadística	equipos SIU en las unid. acad. capacitaciones	SIGEVA faltan campos docentes. desarrollo sistema unificado integral	falta infraestructura