

COMISIÓN ENSEÑANZA NO ESTRUCTURADA

ACTA Nº 4

ORDEN DEL DÍA TRATADO:

1. Lectura y firma del acta de la reunión anterior (previamente socializada por correo).
2. Exposición de los adelantos realizados por cada grupo (de 15 minutos cada uno).

En caso de necesitar la proyección con cañón sería importante contar previamente con la presentación para evitar demoras innecesarias.

ACTA DE REUNIÓN DE COMISIÓN/SUBCOMISIÓN

COMISIÓN DE ENSEÑANZA

SUBCOMISIÓN NO ESTRUCTURADA

COORDINADOR: SILVIA KIVATINITZ

FECHA DE REUNIÓN: 23/03/2017

LUGAR DE REUNIÓN: SALA DE REUNIONES DE LA SAA

HORA DE REUNIÓN:17:00

En la Ciudad de Córdoba a los 16 días del mes de marzo 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 Comisión/Subcomisión Dra. Silvia Kivatinitz.

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

La coordinadora da a conocer al orden del día y se procede a la presentación del trabajo establecido para la subcomisión.

En la reunión del día de la fecha cada grupo de trabajo realizó una síntesis del avance de sus respectivos temas.

- 1) Titulaciones
- 2) Certificación de Competencias
- 3) Nuevas formas de aprender – Modular (TICs)
- 4) Flexibilización de los curricula/diversidad – Dispositivos resolutivos
- 5) Incentivos para el cambio

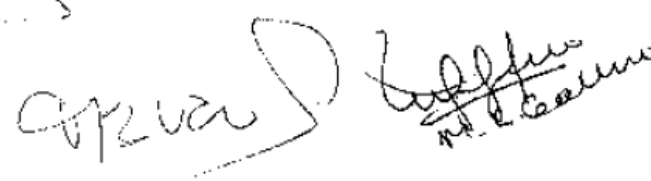
Se anexan los documentos digitales realizados por los miembros de la subcomisión.

Se acuerda que en la próxima reunión se trabajará de la misma manera, es decir cada grupo mostrará los adelantos logrados y que en las siguientes dos reuniones se procederá a llenar la plantilla FODA para las dos primeras dimensiones.

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

 Daniel

 Claudio Sosa

 M. E. Calvo

El enfoque de Educación basada en el Desarrollo de Competencias cuenta con ya muchos años de difusión en distintas universidades y centros educativos del mundo, que lo han adoptado como eje fundante de sus diseños curriculares y sistemas de evaluación y certificación de conocimientos y habilidades profesionales. En la UNC puede decirse que las competencias han sido incorporadas a las planes de estudio como un reemplazo de los conocidos objetivos de aprendizaje, pero dicha incorporación no se ha traducido en modificación ni cambio en las prácticas de enseñanza, de aprendizaje y tareas formativas propuestas a los alumnos, la estructura y organización de los planes (que continúa estando basada en el predominio de disciplinas aisladas y débilmente articuladas), los sistemas y procedimientos evaluativos vigentes. A esto se suma un planteo ideológico en torno al concepto, que muchas veces revela prejuicios no muy expuestos al debate esclarecedor. Se vuelve también difícil en medio de este panorama encarar procesos de homologación de títulos con casas de estudio de otros países (UE, USA entre otros) que ya tienen asentados los sistemas en base al manejo de competencias, y hasta han elaborado los denominados “Libros Blancos” de cada carrera, que sientan claramente y con precisión las bases de homologación en función de un trabajo comparativo de las diferentes carreras que se dictan en los países miembros.

Siendo éste un muy breve análisis de situación respecto al tema de la certificación de competencias, se solicita la realización de un análisis FODA respecto del mismo. Pero dado que son varias las dimensiones posibles desde las que se lo puede abordar, se procede aquí a efectuar una selección de ejes prioritarios desde los cuales ejecutarlo.

Parece importante, en vistas de lo anteriormente expuesto, fijar una serie de ***ejes prioritarios*** desde los cuales se realizará el análisis FODA, que brindan el marco a partir del cual es posible pensar las decisiones y formular los juicios de evaluación sobre la posible existencia y contribución de un sistema de evaluación/certificación de competencias. Algunos de estos ejes pueden ser:

1. **Desarrollo en las unidades académicas de un entorno favorable al trabajo educativo en base al desarrollo de competencias y su evaluación y certificación dentro de dicho enfoque.**
2. **Orientación estratégica que puede brindar la evaluación y certificación de competencias a nivel de la generación de conocimientos y talento y la constitución de redes de cooperación.**
3. **Estructura y organización de los procesos de certificación de competencias. Pertinencia y relevancia de los mismos.**

4. Aporte de los procesos de evaluación y certificación de competencias al desarrollo de la gestión y supervisión de actividades de formación, capacitación y perfeccionamiento profesional.

Teniendo en claro estos ejes, es posible comenzar a realizar un análisis de los mismos en las cuatro dimensiones de **fortalezas, debilidades, amenazas u oportunidades**. Para ello es necesario, dentro de cada eje, detectar algunos “signos indicadores” de la presencia o ausencia de tales dimensiones, signos que más bien asumen un formato de descripción cualitativa antes que de indicador cuantitativo, a efectos de poder formarse una imagen mejor delineada de cuándo están presentes o no.-

Entre los indicadores podemos encontrar:

Para Eje 1:

Desarrollo en las unidades académicas de un entorno favorable al trabajo educativo en base al desarrollo de competencias y su evaluación y certificación dentro de dicho enfoque.

Fortalezas:

- El entorno académico comprende en muchos casos la importancia de trabajar con metodologías de construcción de conocimientos e integración de competencias.
- Predominan en el entorno académico consideraciones referidas al trabajo en base al desarrollo de competencias y su evaluación como motorizadoras de aprendizajes significativos y plenos, organizando para ello tiempos y espacios de maneras flexibles para hacerlos posibles.
- La comunidad académica interpreta los procesos de evaluación y certificación de competencias como una posibilidad de generar vínculos con la comunidad y el territorio al que pertenece, tomando sus necesidades como punto de partida para el diseño y desarrollo de sistemas evaluativos de competencias mucho más ajustados a la realidad.

Debilidades:

- Las unidades académicas viven la implementación y el ajuste a sistemas de evaluación y certificación de competencias como una obligación más con la que deben cargar, que les resta tiempo para ocuparse en otras actividades que consideran más pertinentes.
- Las unidades académicas no aceptan (o lo hacen con mucha dificultad) que el trabajo en base a competencias y su evaluación/certificación

puede llevar a una organización más flexible a nivel de agrupamientos, horarios, uso de espacios, etc. Se molestan ante el cambio de los cánones habituales.

- Falta de debate académico serio sobre la evolución conceptual y el significado de la noción de competencia y su aplicación a la práctica académica y laboral.

Amenazas:

- Baja participación (o deseo de participación) de directivos y docentes de la unidad académica para no tener que enfrentar las dificultades que plantea el entorno adverso respecto del trabajo en base al desarrollo y evaluación de competencias.
- Desconexión unidad académica-comunidad y territorio, ya que los sistemas de evaluación/certificación de competencias estén fijados en base a normas externas provenientes de otras realidades, sin importar las necesidades de la propia comunidad.
- Persistencia de errores conceptuales en torno a la noción de competencias y su impacto en la formación profesional que impiden u obstaculizan su adopción en la práctica académica.

Oportunidad:

- Al constituir una instancia de aprendizaje pleno, la utilización y aplicación de sistemas de evaluación/certificación de competencias representan para la unidad académica una prioridad que le permite mejorar sus estrategias de enseñanza y aprendizaje, incrementando el desarrollo de competencias y capacidades básicas en los alumnos como resolución de problemas, pensamiento crítico, creativo, toma de decisiones argumentadas, etc.
- Incremento del vínculo unidad académica-comunidad y territorio, que le permite focalizar sus esfuerzos formativos en áreas de mayor impacto y problematización, contribuyendo a la generación de respuestas y alternativas de solución.
- Establecimiento de mecanismos de coordinación entre agentes sociales y culturales (unidades académicas, profesionales en ejercicio, autoridades, organizaciones laborales y barriales, etc.) que encuadren una estrategia para el abordaje de problemas y necesidades desde la perspectiva integral que los enfoques de competencias promueven.

Para eje 2:

Orientación estratégica que puede brindar la evaluación y certificación de competencias a nivel de la generación de conocimientos y talento y la constitución de redes de cooperación.

Fortalezas:

- Existencia de referencias concretas y precisas a nivel de qué conocimientos, procedimientos, técnicas, disposiciones laborales, etc. son valoradas y codiciadas especialmente en su dominio dentro de cada ámbito académico y laboral.
- Los procesos de evaluación/certificación de competencias plantean acciones de colaboración o cooperación con otros equipos de la comunidad que trabajan sobre similares problemáticas, incluso llegando a constituir alianzas estratégicas, redes presenciales o virtuales, etc..

Debilidades:

- Recortes o carencias en las dimensiones, rasgos e indicadores de las competencias seleccionadas para integrar el sistema de evaluación/certificación, que se traduce en un sistema que no brinda orientaciones completas sobre el desempeño profesional en cada ámbito.
- Importación de sistemas de evaluación/certificación de competencias que no se ajustan adecuadamente a la realidad del desempeño profesional en la propia comunidad.

Amenazas:

- Falta de adecuación de los sistemas de evaluación/certificación de competencias aplicados que se traducen en deficientes o incompletas apreciaciones del desempeño profesional en diversos ámbitos.

Oportunidades:

- Detección temprana de vocaciones y talentos en distintos campos, ya sea por consulta o aplicación del sistema de evaluación/certificación de competencias.
- Posibilidad de inserción del sistema en redes de conocimiento y plataformas tecnológicas regionales, nacionales y globales.

- Posibilidad de adaptar la gama de rasgos e indicadores empleados en el sistema de evaluación/certificación de competencias, para atender de manera contextualizada en las características de cada población, comunidad o territorio destinatario, la evaluación del desempeño profesional.

Para eje 3:

Estructura y organización de los procesos de certificación de competencias. Pertinencia y relevancia de los mismos.

Fortalezas:

- Generación de instancias de trabajo interdisciplinario entre distintos sectores vinculados al ejercicio profesional para el diseño y construcción del sistema de evaluación/certificación de competencias.
- Generación y difusión de conocimiento conceptual y procedimental relacionado al diseño y construcción del sistema de evaluación/certificación de competencias.

Debilidades:

- Deficiencias o insuficiencias a nivel del diseño y construcción del sistema ya sea en forma total o parcial por relevamiento defectuoso de las áreas, unidades y elementos de competencia involucrados en cada campo y ámbito de ejercicio profesional.
- Deficiencias o insuficiencias en la aplicación del sistema atribuible al trabajo de los evaluadores.

Amenazas:

- Manifiesto sesgo en la apreciación del desempeño en determinados sectores o áreas por incidencia de intereses provenientes de distintos actores socio-educativos.
- Imposibilidad de aplicación del sistema de evaluación/certificación de competencias por injerencia de intereses provenientes de distintos sectores del ámbito académico, laboral o gremial.

Oportunidad:

- El diseño y construcción de un sistema de evaluación/certificación de competencias desencadena un profundo proceso de revisión y

replanteo curricular y pedagógico en las unidades académicas en sí mismas y en su vinculación con el medio socioeconómico, cultural y laboral en el que están insertas.

Para eje 4:

Aporte de los procesos de evaluación y certificación de competencias al desarrollo de la gestión y supervisión de acciones de formación, capacitación y perfeccionamiento profesional.

Fortalezas:

- Vigilancia permanente sobre la evolución y transformación conceptual y procedimental de distintas profesiones que se traduce en cambios a nivel de áreas, unidades y elementos de competencia que integran las mismas.
- Incorporación del trabajo en redes de cooperación entre sectores de la formación, el empleo y la representación gremial para la formulación de sistemas de evaluación/acreditación de competencias ajustados a cada situación.
- Los sistemas de evaluación/certificación de competencias sirven de guía adecuada y precisa para la creación de nuevas carreras, trayectos formativos o proyectos de distinto tipo en las unidades académicas.
- Los sistemas sirven de guía y orientación decisional para quienes deben realizar una opción vocacional o laboral.

Debilidades:

- El sistema no es suficientemente conocido en las unidades académicas y por lo tanto no se utiliza como guía en ningún sentido por falta de difusión adecuada del mismo.
- Su proceso de diseño, construcción y revisión genera un apego burocrático que lo aleja de sus finalidades e intenciones de constituirse en un apoyo para el desarrollo de las profesiones.

Amenazas:

- Falta de difusión y sensibilización en las unidades académicas hacia el sistema y sus finalidades, propósitos, alcances y limitaciones en su aplicación.

- Generación de excesiva burocracia despersonalizante, estresante y alienante.

Oportunidad:

- Permite introducir mayor flexibilidad y más altos grados de integración en la planificación y propuesta de ofertas de formación, que pueden así tener en cuenta en mayor medida las necesidades ocupacionales propias de cada contexto socio-económico-cultural y no tanto los cánones tradicionales de configuración de las profesiones.

SOSTENIBILIDAD (INCENTIVOS AL CAMBIO).

DEBILIDADES

No existe en la UNC un área que agrupe en forma orgánica y estructurada de la formación de docentes en el sistema modular, para así garantizar una adecuada homogeneidad en sus alcances e implicancias.

- Crear comunidades de docentes capaces de colaborar entre sí, a través de una red de conexiones entre las distintas instituciones que componen la UNC, con el compromiso por el cambio y la necesidad de conseguir mejoras sostenibles.
- En los equipos se requiere la participación de especialistas curriculares, pedagogos y docentes, que conduzca al desarrollo de nuevos abordajes didácticos con un carácter interdisciplinar.

No existen actualmente estrategias institucionales de comunicación que permitan difundir las propuestas de enseñanza no estructurada y fomenten la posibilidad de articular proyectos con actores extrauniversitarios.

- Promover y fortalecer la comunicación entre la comunidad universitaria para articular proyectos conjuntos y fomentar el conocimiento de la oferta educativa no estructurada.
- Difundir la información para conseguir implicar a otros docentes y unidades académicas en las propuestas educativas no estructuradas.

No existe una estructura de gestión, ni un sistema de monitoreo y evaluación de las propuestas de enseñanza no estructurada de la UNC.

- Participar en la elaboración de criterios institucionales de seguimiento y evaluación de las propuestas y sus resultados.
- Producir, interpretar y emplear la información para la evaluación de acuerdo a los procedimientos y criterios que se establezcan.
- Extraer conclusiones y recomendaciones para la toma de decisiones, a fines de mejorarlos resultados y procesos.
- Realizar los ajustes necesarios, cuando corresponda, para garantizar la sostenibilidad de la actividad formativa.

No existen mecanismos adecuadamente desarrollados que describan las formas de vinculación con el mundo productivo y demás actores externos, para conseguir así una orientación apropiada de las propuestas educativas.

- Mantener una relación fluida con empresas, organizaciones e integrantes del sector externo.
- Promover la participación de actores externos en las instancias de planificación y desarrollo de las propuestas educativas.
- Identificar recursos y espacios de formación en el ámbito productivo y/o comunitario.
- Facilitar y monitorear la inserción laboral de los egresados.

No existen partidas presupuestarias destinadas específicamente a favorecer el desarrollo de este tipo de actividades no estructuradas, que aseguren su sostenibilidad a largo plazo.

- Los montos de financiamiento otorgados deben ser suficientemente importantes como para conseguir observar un salto cualitativo, y los aportes económicos deben mantenerse a lo largo del tiempo para garantizar la sostenibilidad de la inversión.

AMENAZAS

Las políticas educativas extra UNC no fomentan claramente una formación de calidad para los docentes en la generación de propuestas de enseñanza no estructurada.

- Se requiere una valoración más individualizada y desarrollar incentivos especiales para aquellos docentes que se desempeñen estas actividades, en cuanto a los sistemas de gestión y evaluación tanto fuera como dentro de las instituciones de educación superior.

OPORTUNIDADES

Generar acuerdos y mecanismos de cooperación con otras organizaciones para ampliar la disponibilidad de recursos (materiales y humanos) a fines de mejorar y sostener el proceso de enseñanza y aprendizaje.

- Recursos técnicos.
- Formación de RRHH: pasantías.
- Programas de inserción de RRHH.

TITULACIONES

```
graph TD; A[TITULACIONES] --> B[BACHILLER]; A --> C[DIPLOMATURA]; B --> D[Destinado a estudiantes que han desarrollado un trayecto dentro de sus carreras de grado inicialmente elegidas]; C --> E[Destinado a ciudadanos que pueden o no haber desarrollado trayectos de formación universitaria y que: - Certificarán competencias /habilidades laborales - Certificarán habilidades que complementen su desarrollo personal];
```

BACHILLER

Destinado a estudiantes que han desarrollado un trayecto dentro de sus carreras de grado inicialmente elegidas

DIPLOMATURA

Destinado a ciudadanos que pueden o no haber desarrollado trayectos de formación universitaria y que:

- Certificarán competencias /habilidades laborales
- Certificarán habilidades que complementen su desarrollo personal

DIPLOMATURA

- ✖ De acuerdo a Res 483-HCS-2015. Se entenderá por Diplomaturas los cursos extracurriculares que brindan una posibilidad de capacitación y aprendizaje, no sólo a los integrantes de la comunidad universitaria sino también a la sociedad en su conjunto. Las Diplomaturas en ningún caso constituyen carreras de pregrado, grado o posgrado, ni otorgan títulos o diplomas.

DIPLOMATURA

- ✖ Sería una titulación de educación superior que se obtiene tras realizar un programa de «pregrado» (la duración es establecida por la Unidad de aplicación).
- ✖ Se correspondería con una certificación de grado académico corto y especializado.
- ✖ Se trataría de un programa conformado por un conjunto de cursos, laboratorios, trabajos o talleres que permitan obtener una formación básica, de carácter más general, y que habilite para el ámbito laboral o el desarrollo integral del ciudadano.

DIPLOMATURA

A) Certificarán competencias /habilidades laborales

- Facturación
- Monitoreo deportivo
- Buenas prácticas gastronómicas-sin TACC

B) Certificarán habilidades que complementen su desarrollo personal

- Comunicación
- Educación para la salud
- Cuidado de huerta y jardín

BACHILLER

Revisar Ord 4-HCS-2005, (6-HCS-2000 modificada por Ord 8-HCS-2001 y derogada por la primera)

y ordenanzas particulares

Derecho: 181-HCS-2010

FAUDI: 208_HCS-2011

Exactas (Ing): 271-HCS-2011

FFyH: 818-HCS-2014

Exactas: (Bio y Geo) 817-HCS-2014

OTRAS TITULACIONES?

- ✖ Trayecto?
- ✖ Itinerario formativo?
- ✖ Estudios superiores en:?
- ✖ Taller?
- ✖ Ciclo de?
- ✖ Experto?



Subcomisión de enseñanza no estructurada

Monica Gallino -FCEFyN
Nora Valeiras - FCEFyN
Elizabeth Vidal - FCC



Tu aporte cuenta

Introducción

El principal desafío de la incorporación de propuestas educativas no estructuradas en la UNC es:

“Cambiar la cultura institucional de la comunidad educativa”

Principios

- La innovación pedagógica y didáctica centrada en la generación de experiencias de aprendizaje con sentido y respondiendo a expectativas de origen y en contexto.
- Poner en valor aspectos éticos del saber y del saber hacer.
- El diseño e implementación de cada propuesta/proyecto debe adecuarse a los distintos “modos” de aprendizaje ,contextos y culturas de los distintos potenciales estudiantes.
- Dar cuenta, a la hora de organizar el contenido de la enseñanza, de las dos estructuras básicas (Schwab, J 1973): la estructura sustantiva (los conceptos de la disciplina), y la sintáctica (los métodos que utiliza para producir conocimiento).
- Resaltar el diálogo didáctico, el lenguaje del pensamiento y los procesos de metacognición a partir de diseños de actividades coherentes en tanto procesos de enseñanza, aprendizaje y comunicación.
- Focalizar el concepto de “experiencia educativa” que transforme al estudiante en su paso por ella.
- Trabajar en sintonía con la tecnología que rige el mundo en que vivimos y el que esperamos que nuestros estudiantes puedan transformar.
- Instalar en la cultura organizacional experiencias innovadoras que se conviertan en una práctica institucionalizada.



Dimensión Analizada

Integración Interna

Análisis de Situación: FODA

Fortalezas

- RRHH idóneos
- Posibilidad material y medios de sustentabilidad
- Amplitud de saberes
- Reconocimiento
- Nexos

Oportunidades

- Política de apoyo
- Vínculos con sectores sociales
- Aliento a las salidas laborales y de crecimiento personal

Debilidades

- No hay relevamiento de actividades
- Pocas propuestas de formación a grupos focalizados
- No hay fuentes de información orgánicas
- No hay estructura

Amenazas

- Poco valor de formación por fuera del circuito académico
- Presupuesto



Objetivos **generales** y líneas de **acción**

Integración Interna: **Acciones**

- Indagar experiencias existentes en diferentes ámbitos de la universidad tendientes a valorar su factibilidad y desarrollo.
- Conformar un base de datos dinámica y colaborativa.
- Definir etapas de ejecución a saber
- Dotar de recursos humanos, técnicos y económicos que posibiliten su implementación.
- Promover líneas de investigación en el área.



Dimensión Analizada

Integración con el Medio



Objetivos **generales** y líneas de **acción**

Análisis de Situación: FODA

Fortalezas

- Existen a nivel institucional estructuras que vinculan a la universidad con el medio.

Debilidades

- Poco conocimiento de las demandas
- Contacto débil con los egresados
- Escasa información de la necesidades del medio para que la universidad de respuesta al mismo, en cuanto a la formación no estructurada.

Oportunidades

- Política de apoyo
- Existen colegios profesionales y organizaciones del tercer nivel que tienen contacto con la universidad.

Amenazas

- La cultura social no favorece la relación de sus actores con la universidad
- Presupuesto

Integración con el medio:

Objetivos

- Acompañar y promover procesos de transformaciones identitarios mediante acciones que posibiliten distintas vías de acceso a experiencias educativas no estructuradas.
- Integrar saberes y prácticas que puedan vincularse orgánicamente con planes de estudios formales en educación superior.
- Legitimar y certificar trayectorias de educación no formal.

Integración con el medio:

Acciones

- Identificar posibles beneficiarios.
- Incluir profesionales y académicos de diversas áreas.
- Definir temáticas relevantes a nivel regional.
- Realizar un estudio de demanda
- Proponer, planificar y diseñar tutorías, talleres y asesorías
- Diseñar y desarrollar líneas de capacitación destinada a formación de formadores
- Desarrollar e implementar módulos en diversas modalidades, lenguajes, soportes y formatos que aporten en forma y contenido al desarrollo de experiencias y prácticas educativas significativas.
- Diseñar un dispositivo de monitoreo y seguimiento del proceso.
- Gestionar, auditar y difundir.

Bibliografía

- SCHWAB, J. (1973). Problemas, tópicos y puntos en discusión. En: Elam, S., La educación y la estructura del conocimiento. Buenos Aires: El Ateneo.