

ANTE EL RETO DEL EEES:

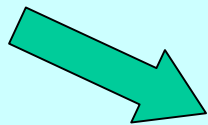
***Buenas practicas* en el proceso de Enseñanza
Aprendizaje**

**Dr. Sebastián Rodríguez Espinar
U. Barcelona**

“MIRAR Fuera”



Retos de futuro
Qué /cómo se innova



“MIRAR Dentro”



Problemáticas
Potencialidades



ESTADO DE LA CUESTIÓN

**PROGRAMAS DE
ACTUACIÓN**

- **Dimensión política**
- **Dimensión técnica**
- **Dimensión estratégica**



Liderazgo
Tiempo

GESTIÓN

- **Diseño**
- **Desarrollo**
- **Resultado**

Benchmarking

PLAN ESTRATÉGICO



La valoración del *esfuerzo* en la mejora o innovación

La calidad de la docencia en una universidad está relacionada con el ambiente o clima creado, al que contribuyen, entre otros:

- ❖ **La misión de la universidad, sus valores y prioridades**
- ❖ **La salud mental y financiera**
- ❖ **El sistema de incentivos**
- ❖ **La comunicación entre sus agentes**
- ❖ **La apuesta por la calidad de aquellos que la gestionan.**

Así, parece claro que el esfuerzo que el profesorado aplica a la docencia depende tanto de la parte de dedicación que desea poner como de la relación al total de sus funciones como del total que cree que su institución desea que le dedique a la docencia

(Brinko, 1993)

Las universidades innovadoras:

- ✓ Toman riesgos cuando se inician nuevas prácticas.
- ✓ Buscan investigar por sí misma cómo está su *negocio*.
- ✓ Buscan un cambio sustancial en su organización para asegurar una posición de futuro más prometedora.
- ✓ Se confrontan consigo mismas— son actores de su futuro-
- ✓ Asumen la necesidad de aportar esfuerzo voluntario- actividad y energía muy especial- para construir una universidad innovadora.

LA SELECCION DE LAS MEJORAS

Criterios en la selección de las mejoras

- .- Impacto directo en las personas**
- .- Gravedad del problema**
- .- Impacto en los resultados de la institución**
- .- Capacidad del equipo de ejecución de las mejoras**

Identificación de los ámbitos de pertenencia de las mejoras

- .-Marco normativo** **2.-Debilidad documental (diagnóstico)**
- .- Misión de la institución** **4.- Liderazgo**
- .- Recursos (CALIDAD Y CANTIDAD)** **6.- Procesos**
- .- Gestión de personal** **8.- Resultados** **9.- Impacto en la sociedad: imagen y reconocimiento**

Características de un plan de buenas prácticas

- **Coherente con el diagnóstico de la situación**
- **Fundamentado**
- **Contextualizado**
- **Viable-factible**
- **Prioriza las *buenas prácticas***
- **Creativo**
- **Sistematizado (Diseñadas acorde con los principios de todo programa de intervención)**

La espiral de la *racionalidad* de la innovación

1.-¿Por qué mejorar? : Un problema como origen

-¿ *Cómo se identifica el problema o desajuste?*

- Indicadores de tensión entre lo existente y lo deseado
- Aparición de personas con iniciativas para buscar un nuevo equilibrio.
- Acuerdo e implicación en la evaluación
 - En la definición del criterio/estándar de calidad que ha de servir de referente para determinar el desajuste.
 - En la decisión sobre las estrategias evaluativas
 - En el proceso de valoración y emisión de juicios

3.- ¿Qué emerge de la evaluación?

- **El nexo crítico y razonado entre la práctica existente y un nivel de calidad determinado**
- **La necesidad de fundamentar críticamente los criterios de la calidad perseguida**
- **La conexión entre la nueva práctica (innovación) y los objetivos de calidad previstos**

4.- *¿Cómo se determina la pertinencia / adecuación de la mejora?*

➤ **A través de la evaluación de la innovación**

Especial atención a los cambios acontecidos en el profesorado implicado (*Aprendizaje para innovar*) con relación al:

- **SABER**
- **SABER HACER**
- **QUERER HACER**
- **SATISFACCIÓN PERSONAL**

Mapa de Gestión de la Calidad (Titulación)

➤ Definir el servicio educativo

§ **Planificar el futuro:** planificación estratégica del centro y/o titulación

- El sistema productivo/servicios de referencia
- El sistema educativo de referencia
 - El sistema proveedor
 - *Los competidores:* De aquí y de allá
- La cultura socio profesional de referencia

§ **Definir el *producto*:** el perfil de formación de graduado/a

§ **Asumir la cultura de la calidad**

§ **Identificar y asumir las *señas de identidad de la organización***

.....Mapa de Gestión de la Calidad (Titulación)

➤ **Establecer la organización para la prestación de servicio**

§ *Instituir* (asumir) el liderazgo

§ **El Plan de Estudios y su estructura curricular**

§ La organización del proceso de enseñanza-aprendizaje

- El *tiempo* de aprendizaje (docencia y trabajo personal)
- Las *demandas* de aprendizaje
- La experiencia preprofesional: el *practicum*
- La evaluación del aprendizaje

§ **Los *equipos docentes***: un enfoque colaborativo

Mapa de Gestión de la Calidad (Titulación)

➤ **Criterios de gestión:** Transformar los *proveedores* e aliados

- **La colaboración con los *sistemas***

- Transición Secundaria – Universidad
- Transición Universidad - Sistema Productivo

- **El alumnado *protagonista* del proceso E-A-**

- § Comunicación y transparencia en las decisiones

- § Clima favorable para la innovación

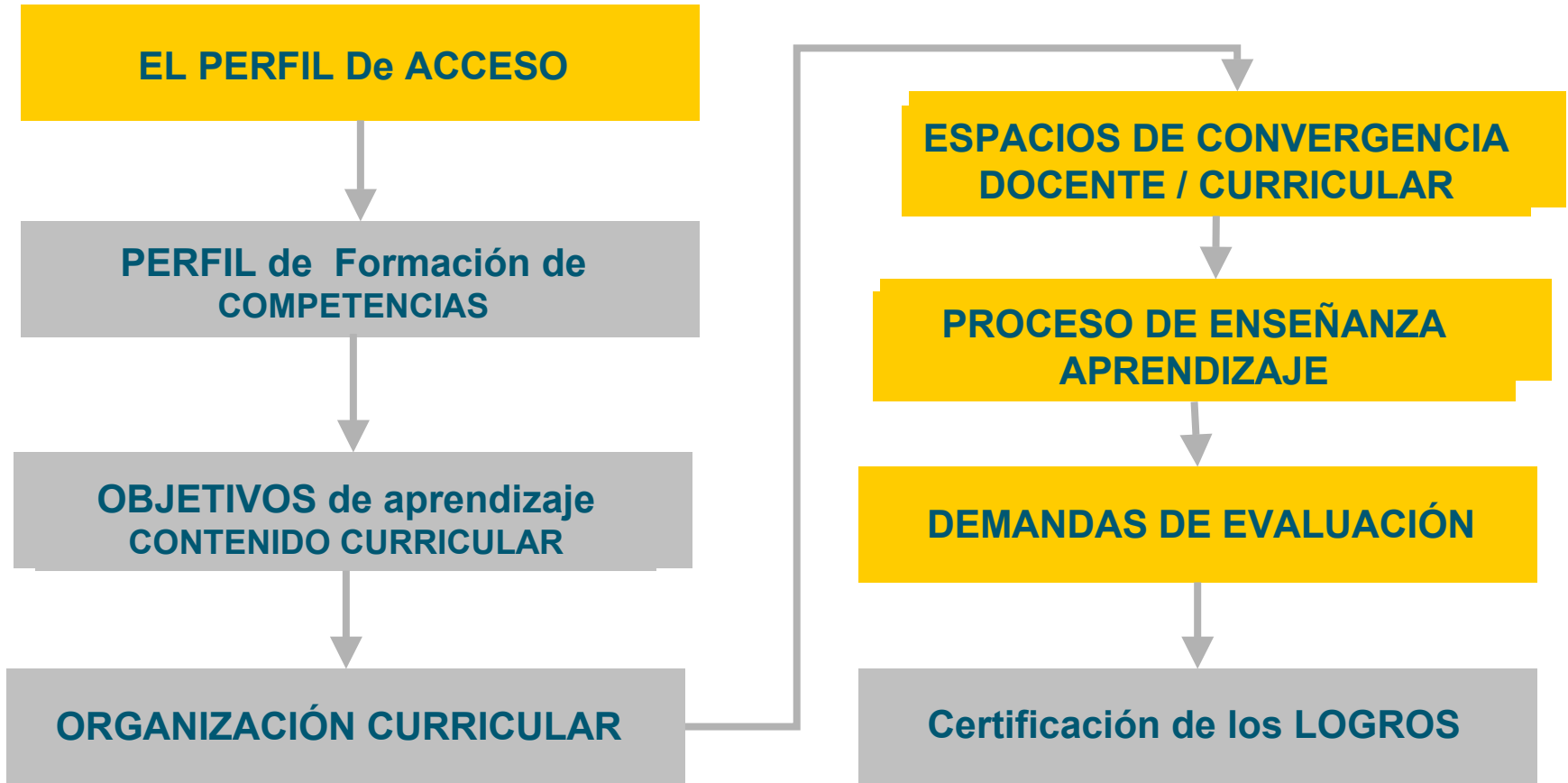
- § Fomentar la cultura del *trabajo bien hecho*

- § Reconocimiento del *trabajo bien hecho*

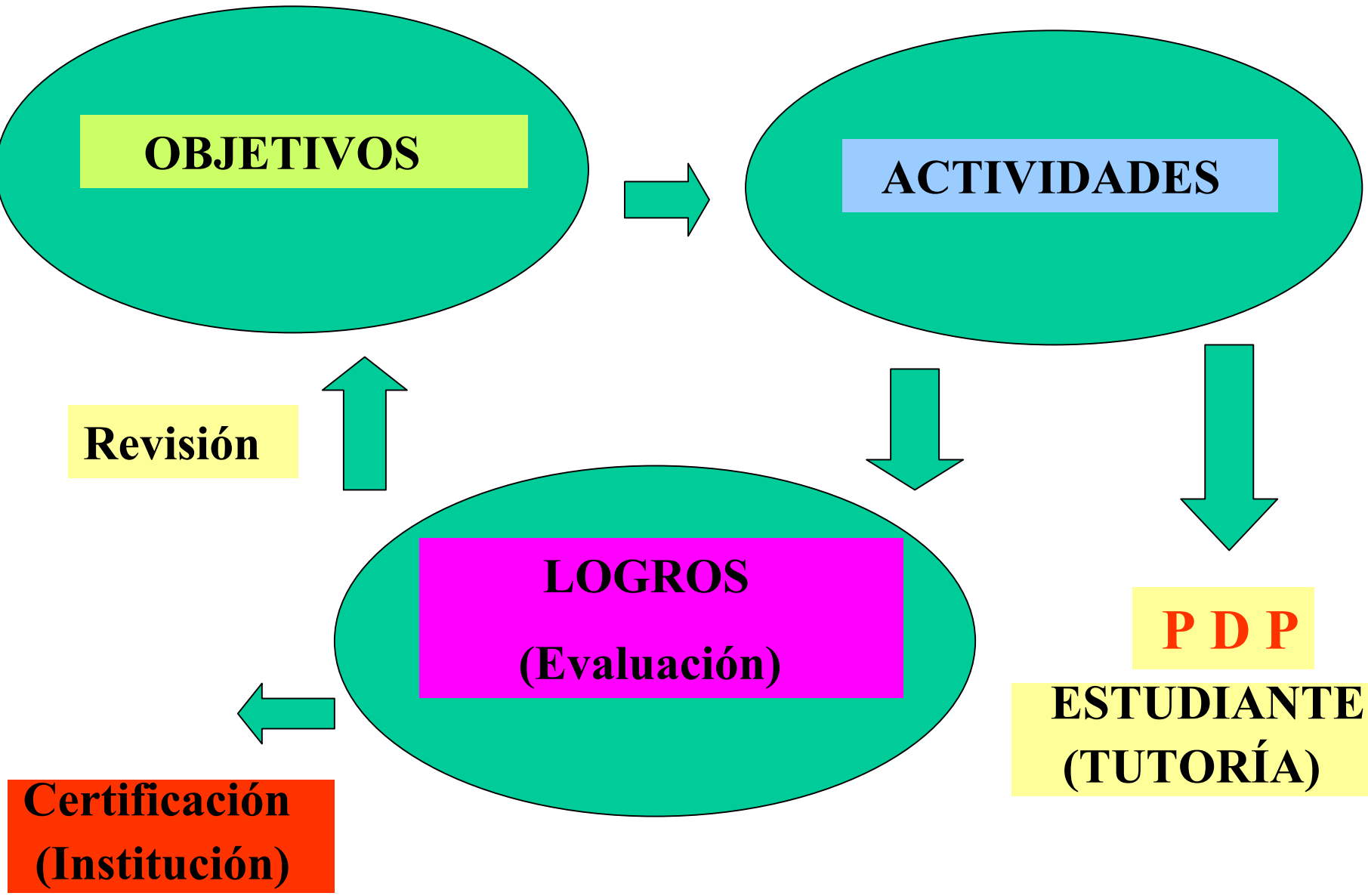
- Grupos-equipos docentes /de gestión

- De las personas (*¡ aunque no concuerde con la filosofía de la calidad – según los gurús -¡*)

EL PROCESO DE FORMACIÓN



EL TRIANGULO DE LA VERDAD



DE LA TEORÍA A LA PRÁCTICA

- ✓ Sistema de apoyo al estudiante: *Tutoría de carrera*
- ✓ Políticas de acceso: *Del perfil del estudiante a las acciones compensatorias*
- ✓ Acreditación del *Plan de asignatura*
- ✓ Desarrollo de competencias transversales: *El trabajo en equipo y el “congreso de aula”*
- ✓ Evaluación de los aprendizajes: *Proyecto de convergencia docente*
- ✓ Satisfacción del cliente: *Inserción laboral de los graduados*

El Plan de Desarrollo Personal (PDP)

¿Qué es?

Structured and supported process undertaken by an individual to reflect upon their own learning, performance and/or achievement and to plan for their personal, educational and career development

(Guidelines por HE Progress Files)

¿Para qué?

Hacer a los estudiantes más efectivos, independientes y reflexivos (análisis de fortalezas y debilidades)

Planear y tutorizar el progreso hacia el logro de los objetivos personales

Mejorar las habilidades de estudio y “gestión de la carrera”

Ampliar el “universo” del aprendizaje (académico /no académico)

Aprender a comunicar a otros (“vender”) el potencial personal

El PDP permite a la institución:

- Facilitar y mejorar la tutorización de sus estudiantes
- Mejorar la efectividad de las experiencias “*fuera* de clase y *campus*”
- Crear un mecanismo que permite “acreditar” las competencias de *gestión de la carrera*
- Centrar la atención en ayudas específicas a la inserción laboral
- Generar un referente para las diferentes acciones del *sistema de apoyo al estudiante*
- Constituir la evidencia que soporte el juicio externo sobre la calidad del *sistema de apoyo al estudiante*

Desenvolupament personal i professional

- MIS EXPERIENCIAS

A inicio de los estudios de Psicopedagogía

1.- El historial educativo

2.- Trayectoria laboral- profesional

3.- Trayectoria educativa

4.- Trayectoria laboral- profesional

5.- Trayectoria personal

I. MIS CONCEPCIONES

- .1. Ideas/concepciones generales sobre la escuela**
- .2. Sobre roles y funciones**
- .3. Sobre la *Orientación e intervención psicopedagógica***
- .4. Sobre la enseñanza universitaria**

II. MIS HABILIDADES Y COMPETENCIAS

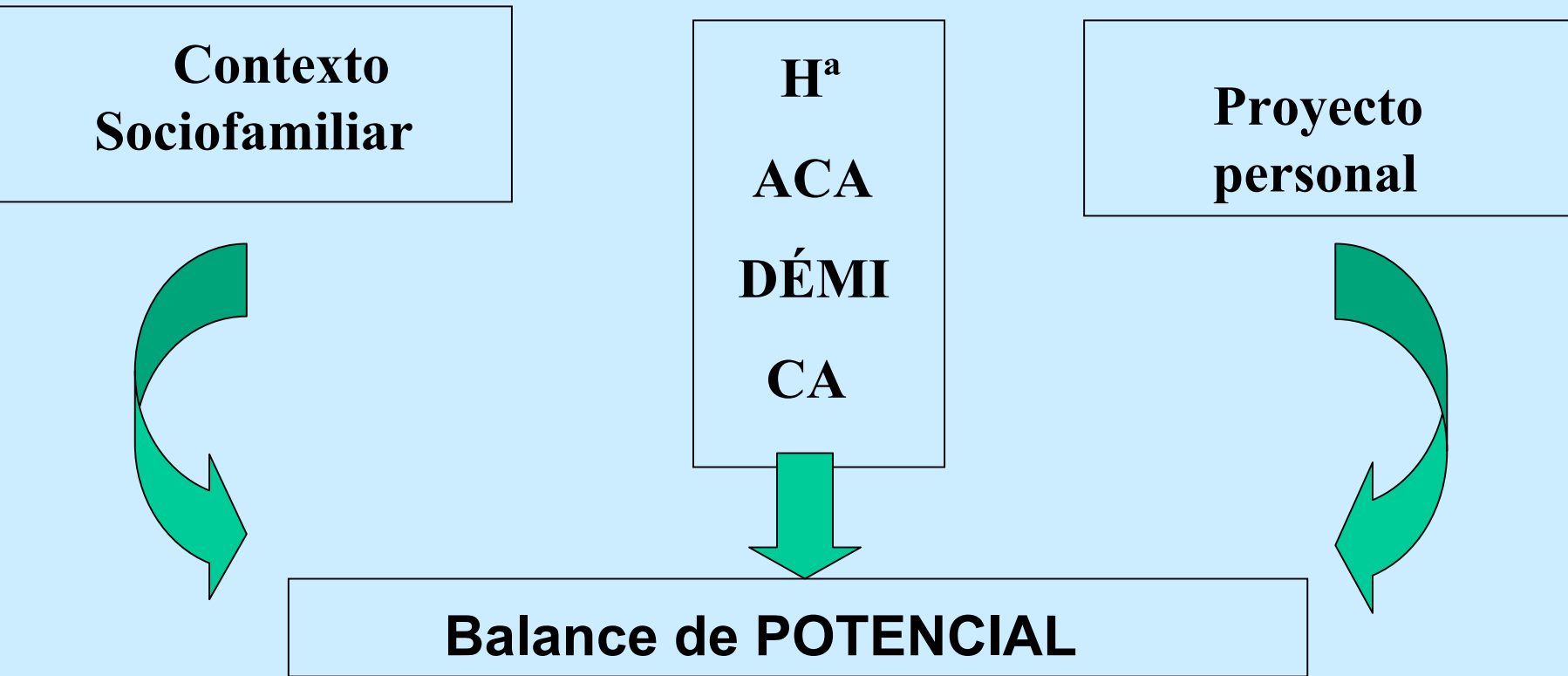
- .1 Mi estilo de aprender, enseñar y evaluar**
- .2. Mis habilidades de pensamiento**
- .3 Descubre tu creatividad**
- .4 Mi inteligencia emocional**

V. MI PROYECTO PROFESIONAL

- .1. ¿Por qué Psicopedagogía?**
- .2. Tu(s) escenario(s) profesional(es)**
- .3. Tu continua reflexión alrededor del Programa**
- .4. Tu compromiso de trabajo personal**
- .5. Tus elecciones curriculares**
- .6. Tu ritmo de progreso hacia la meta propuesta**
- .7. El practicum**
- .8. Sucesos, situaciones, experiencias significativas**

Políticas de acceso: *Del perfil del estudiante a las acciones compensatorias*

❖ Quiénes y cómo son los protagonistas



❖ CÓMO ADECUAR EL INICIO DEL PROCESO:

De las asignaturas “CERO” al Grupo de Apoyo

Contexto: SISTEMA DE CALIDAD →

Gestión de
Asignaturas

- **Definición operativa de los objetivos de aprendizaje**
- **Programación SEMANAL de las ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE**
 - **Guía de ejecución, tiempo de realización, recorridos de consulta y apoyo, peso evaluativo (entregable), momento y modo del *feedback* del profesor**
 - **Seguimiento de resultados: Calidad de las ejecuciones, TIEMPO, valoración del estudiante**
- **Requisitos documentales**

Desarrollo de competencias transversales: *El trabajo en equipo y el “congreso de aula”*

❖ **Diagnóstico INICIAL:** concepciones, opiniones, saberes y habilidades

❖ **AJUSTE** del *Plan de Trabajo* de la asignatura →

*Contrato
grupo*

❖ **FUENTES DOCUMENTALES:** Dossier electrónico

- **GUÍA de trabajo:** Del tema y su planificación al proceso de ejecución, presentación y evaluación

❖ **PLANIFICACIÓN DE LA TUTORÍA DE EJECUCIÓN**

- **Presentación pública del PROYECTO**

❖ **EXPOSICIÓN DE POSTERS:** *Paneles de discusión*

❖ **EVALUACIÓN POR “PARES”**

Evaluación de los aprendizajes: *Proyecto de convergencia docente*

> **Marco de referencia:**

- El *periodo* docente como unidad significativa de aprendizaje
- Evaluar competencias reclama convergencia curricular

> **Programación conjunta de asignaturas del periodo**

Adecuación e las demandas de evaluación a las características de las asignaturas del periodo

- GUIA única de evaluación

Todo tipo de estrategias, pero NO en la misma asignatura

> **Evaluación conjunta de las ejecuciones**

Satisfacción del cliente: *Inserción laboral de los graduados* LA GUÍA DE EVALUACIÓN

PROYECTO AQU CATALUNYA

OBJETIVO

Analizar la inserción laboral de los graduados, en el contexto de los procesos de formación y acciones específicas desarrolladas en las universidades...

FINALIDAD

Promover una reflexión en cada universidad catalana y en su conjunto que les permita introducir los pertinentes cambios y mejora en orden de optimizar la calidad en la formación de los graduados

LA GUÍA DE EVALUACIÓN (I)

Marco de referencia:

- ✓ La evaluación de **logros** (*Outcomes assessment*)
- ✓ La evaluación de la calidad del **producto**
- ✓ La evaluación desde la perspectiva del **mercado laboral**
- ✓ La evaluación desde la perspectiva del **consumidor**
- ✓ La evaluación de los graduados desde la **perspectiva económica**

LA GUÍA DE EVALUACIÓN (ii)

Contenido de evaluación

- El Perfil de Formación de la Universidad
- El Perfil de Formación de los Graduados
- La evaluación del nivel de logros en el PFG
- Las acciones institucionales para la inserción sociolaboral de los graduados
 - A) La dimensión práctica del Plan de Estudios
 - B) Planes específicos de Actuación
- **Resultados**

EL ESTUDIO DE INSERCIÓN LABORAL

Objetivos de la Encuestas de Graduados:

- .- Homogeneizar las herramientas y momentos de recogida de datos sobre la inserción laboral para todas las universidades públicas catalanas**
- .- Establecer un referente para el análisis de los resultados de inserción laboral**
- .- Disponer de un punto de partida fiable para el proceso de evaluación de la transición al mercado laboral**

Momento y nivel de desagregación

Promociones

1998

2001

Momento

2001

inicio 2005

- * Universidad
- * Área disciplinar
- * Subáreas: agrupación de titulaciones parecidas
- * Titulación
- * Sus combinaciones

Variables o preguntas se que analizan (I)

Dimensiones	Indicadores	Nº ítems
Identificación y datos académicos	Código, sexo, edad, calificación media, vía de acceso	7
Estatus de inserción	Ocupado, desocupado	1
Antecedentes laborales	Trabajo durante los estudios, motivos para trabajar, número de trabajos etc.	10
Datos sobre el trabajo actual	Vía de acceso, requisitos para acceder, rama de actividad económica, tipo de contrato, funciones	31
Empleabilidad: factores de contratación	Importancia, de los estudios, idiomas, servicios ofrecidos por la universidad, etc.	12

Variables o preguntas que se analizan (II)

<p>Valoración</p> <p>de la</p> <p>formación</p>	<p>Nivel y adecuación de la formación :</p> <ul style="list-style-type: none">* Formación teórica y práctica* Competencias-interpersonales:<ul style="list-style-type: none">- comunicación, trabajo en equipo y liderazgo* Competencias instrumentales:<ul style="list-style-type: none">- gestión, idiomas, informática y documentación* Competencias cognitivas:<ul style="list-style-type: none">resolución de problemas, pensamiento crítico, razonamiento cotidiano y creatividad	<p>41</p>
--	--	------------------

Variables o preguntas que se analizan (III)

Preguntas críticas	Repetir carrera y repetir estudios	2
Formación continuada	Continuación de los estudios, tipos, motivos, centros en los que se han cursado y utilidad	18
Paro	Tiempo de búsqueda de trabajo, medios utilizados, dificultades para encontrar trabajo,	25
Instrumento recogida de datos	Encuesta por correo o encuesta telefónica	1
TOTAL		147

Tipo de informe (I)

Núm. Tabla	Título	VARIABLES ANALIZADAS
Tabla 01. a	El perfil	Población y muestra, sexo, duración estudios y antecedentes laborales
Tabla 01. b	El perfil	Estatus de inserción
Tabla 02	Primera inserción	Tiempo para encontrar el primer trabajo, relación del primer trabajo
Tabla 03.a	Situación laboral empleo actual/último	Año de inicio del trabajo actual, tipo de contrato y su duración
Tabla 03.b	Situación laboral trabajo actual/último	Sueldo anual, requisitos para el trabajo
Tabla 04	Vías de acceso	Vías de acceso al primer trabajo y vías de acceso al trabajo actual

Tipo de informe (II)

Tabla 05	Factores de contratación	Formación teórica, práctica, idiomas, etc.
Tabla 06	Rama de actividad económica	Rama de actividad económica
Tabla 07	Tipología d'empresa	Ámbito y ubicación de la empresa donde trabajan
Tabla 08	Calidad de la inserción: funciones	Dirección, técnico, I+D, etc.
Tabla 09	Satisfacción de la inserción	
Tabla 10.a	Adecuación de la formación inicial	Adecuación de les competencias académicas e instrumentales
Tabla 10.b	Adecuación de la formación inicial	Adecuación de les competencias interpersonales

A B C D E F G H I J

Informes de Subàrea per Universitat



La inserció laboral dels graduats universitaris

Promoció 1998

Universitats

Subàrees

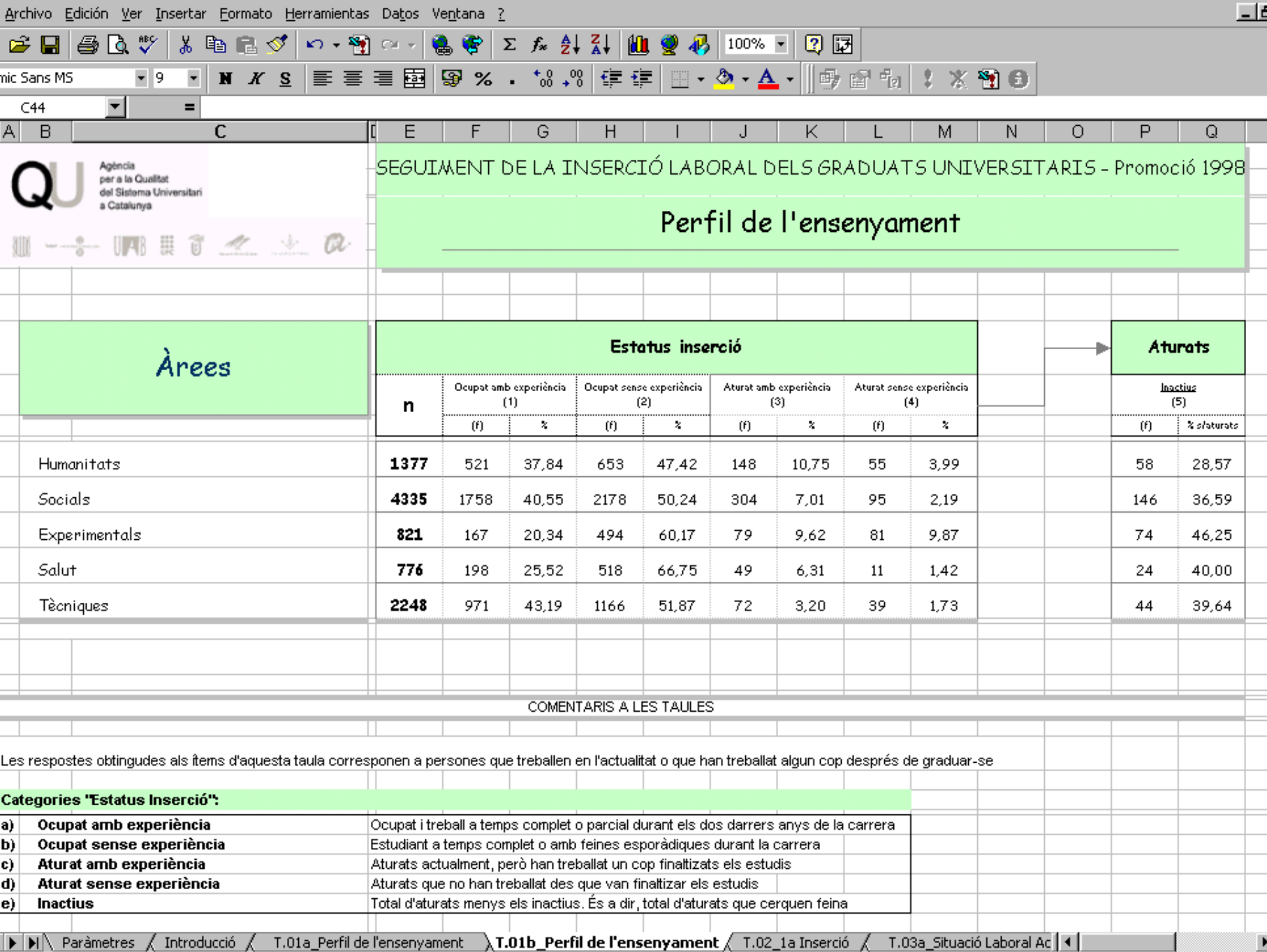
Àrees

Universitat de Barcelona ▼

Geografia i Història ▼

Humanitats ▼

Estudi de camp ... Juliol - Desembre de 2001



SEGUIMENT DE LA INSERCIÓ LABORAL DELS GRADUATS UNIVERSITARIS - Promoció 1998

Perfil de l'ensenyament

Àrees

Estatus inserció

Aturats

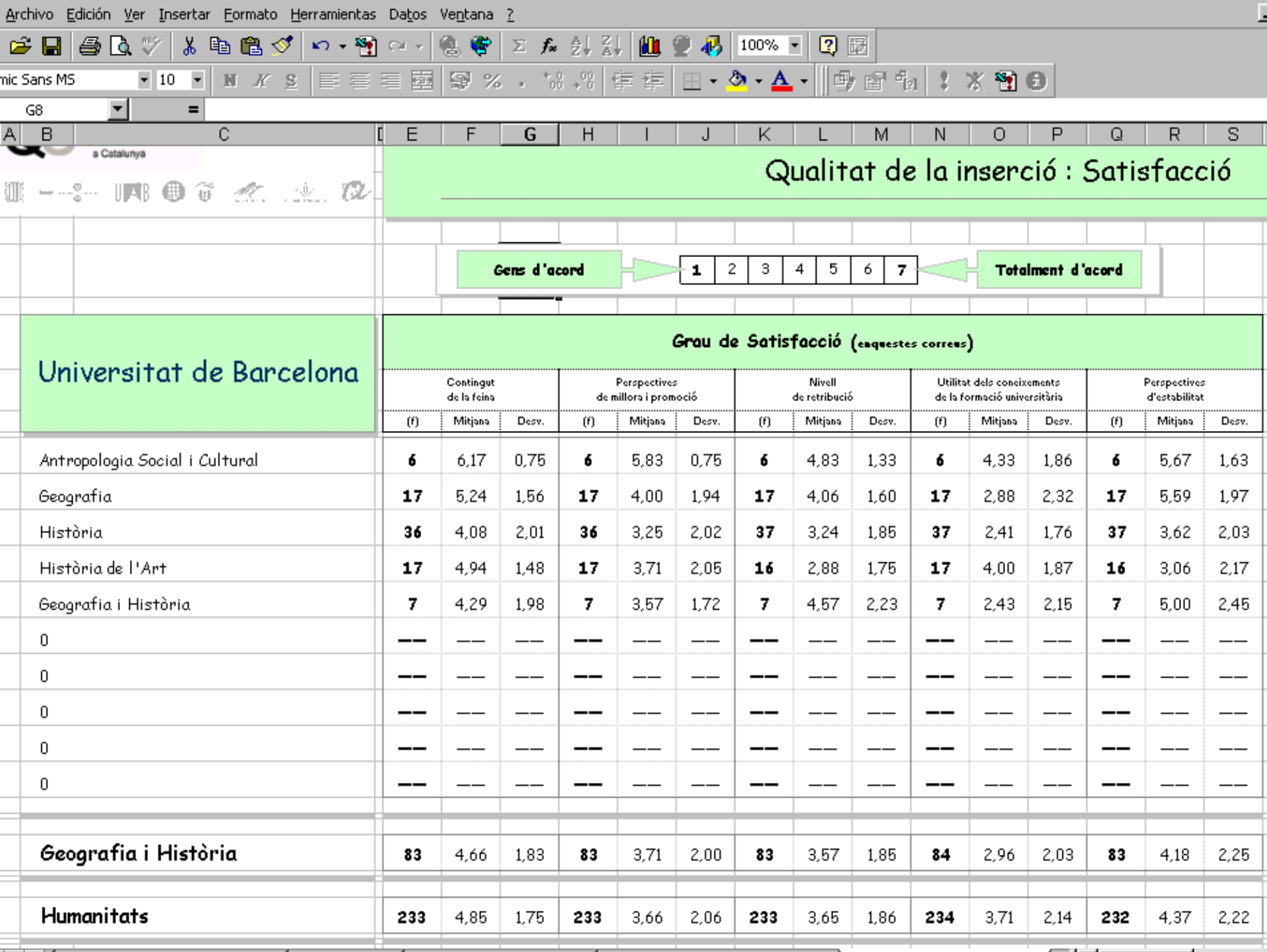
n	Ocupat amb experiència (1)		Ocupat sense experiència (2)		Aturat amb experiència (3)		Aturat sense experiència (4)		Inactius (5)	
	(f)	%	(f)	%	(f)	%	(f)	%	(f)	% d'aturats
	Humanitats	1377	521, 37,84	653, 47,42	148, 10,75	55, 3,99	58, 28,57			
Socials	4335	1758, 40,55	2178, 50,24	304, 7,01	95, 2,19	146, 36,59				
Experimentals	821	167, 20,34	494, 60,17	79, 9,62	81, 9,87	74, 46,25				
Salut	776	198, 25,52	518, 66,75	49, 6,31	11, 1,42	24, 40,00				
Tècniques	2248	971, 43,19	1166, 51,87	72, 3,20	39, 1,73	44, 39,64				

COMENTARIS A LES TAULES

Les respostes obtingudes als ítems d'aquesta taula corresponen a persones que treballen en l'actualitat o que han treballat algun cop després de graduar-se

Categories "Estatus Inserció":

a) Ocupat amb experiència	Ocupat i treball a temps complet o parcial durant els dos darrers anys de la carrera
b) Ocupat sense experiència	Estudiant a temps complet o amb feines esporàdiques durant la carrera
c) Aturat amb experiència	Aturats actualment, però han treballat un cop finalitzats els estudis
d) Aturat sense experiència	Aturats que no han treballat des que van finalitzar els estudis
e) Inactius	Total d'aturats menys els inactius. És a dir, total d'aturats que cerquen feina



Más allá del estudio.....

- Ofrecimiento de la base de datos a la comunidad universitaria
- Planteamiento de la ciclicidad del estudio
- Referente para el diseño de Planes de Estudio
AQU (2002) Marc general per al disseny de Plans d'Estudi