Metodologías para innovación curricular basada en el desarrollo de competencias

Reflexión, capítulo 2 y 3.

En el presente documento se presentan la reflexión de los fundamentos que soportan el capítulo 2 y3 de la metodología para la innovación curricular basada en el desarrollo de competencias.

2015

Presenta: Mtra. Rosa Adriana Huerta Cabildo

ASIGNATURA: Diseño Curricular Basado en Competencias

19/11/2015



**Catedrática: Dra. Gabriel Croda**

**GUÍA DE REFLEXIÓN INDIVIDUAL**

**Capítulo 2**

**¿Cuáles son las recomendaciones metodológicas que harías para determinar necesidades educacionales y formular objetivos de formación en los distintos niveles educativos?**

Dado que la importancia de la educación es prescindible y universal, necesariamente debe existir coherencia y una determinación clara a mejorar la calidad de ésta, siendo inclusiva pero respetando la heterogeneidad de la población, a centrarse en el aprendizaje pero nunca haciendo de lado la importancia del docente en el proceso de construcción y apropiación de nuevos conceptos. Por lo expresado en la lectura de Metodologías para la innovación curricular universitaria basada en el desarrollo de competencias, se sugieren las siguientes recomendaciones y objetivos de formación.

Se parte de la idea de que los objetivos de formación están relacionados con el perfil de egresado de un determinado nivel de estudios y ello está unido con lo que solicita el nivel siguiente de estudios, esto quiere decir que no son escolaridades aisladas sino que se deben trabajar de manera ligada y unida, considerando lo anterior, las necesidades educaciones y la formulación de objetivos están sujetas a las solicitudes de uno de los actores principales en la educación que son los estudiantes (Corvalán y Montero, 2013).

Una de las primeras necesidades es la de diagnosticar el nivel de conocimientos que posee cada estudiante, es decir identificar los conocimientos previos con los que cuenta cada uno, para que de esa manera la institución a la que llega el estudiante pueda nivelarse y todos cuenten con por lo menos con los mínimos básicos que exige el nivel educativo al que ingresan. Aquí se determina un objetivo de formación, lograr que todos los estudiantes cuenten con el nivel educativo determinado por el nivel a ingresar. Otra necesidad principal es la de apoyar el desarrollo de las competencias, una vez detectado los conocimientos a adquirir por los estudiantes para que la entrada a un nuevo nivel educativo sea satisfactorio, éstas deben desarrollarse a lo largo de sus estudios.

Así mismo se manifiesta la importancia que se le otorgan a los programas de estudios de todos los niveles para que sean construidos con base en competencias, tomando en cuenta las necesidades de formación de las personas, siempre considerando su educación antepuesta pero sin hacer a un lado las constantes transformaciones de la sociedad y las exigencias laborales y productivas. Es necesario que los programas de estudios estén construidos siempre considerando el carácter multidimensional de las personas. Menciona también la importancia de conocer y llevar a cabo indicadores mixtos, es decir cualitativos y cuantitativos así también como tomar en cuenta la necesidad fundamental de utilizar el aprendizaje basado en problemas cuyo objetivo es que los educando desarrollen la consciencia sobre sus necesidades educaciones para resolver los problemas ya sea del siguiente nivel educativo o de su profesión, según sea el caso (Corvalán y Montero, 2013).

**Situados en el nivel educativo de licenciatura (pregrado) ¿Qué estrategias metodológicas consideras pertinentes para construir un perfil de competencias de egresados que tenga en cuenta las profesiones y las interacciones de los factores que en ella inciden, así como los componentes de cada profesión?**

Tomando en cuenta a los implicados que son los docentes y algunos agentes más como directores, supervisores y agentes externos sobre el interés y necesidad de reformular o construir un perfil de egresos por competencias resulta importante considerar las siguientes estrategias metodológicas para la construcción de un perfil de egresos por competencias, en todo momento es necesario buscar, revisar y analizar la información sobre antecedentes y lo que ocurre en otras partes del mundo.

Algunas estrategias que se proponen en la lectura para la construcción de un perfil de competencias son las siguientes:

* Identificar los dominios o ámbitos de acción profesional: que reside en localizar los principales referentes válidos sobre la profesión y esos análisis ayudan a definir lo que es la profesión y contextualizan el rol que debe cumplir ante la sociedad el recién graduado. Por lo que nos lleva hacer una investigación de campo sobre el contexto de la profesión, para mejorar el perfil y las competencias a desarrollar para esa profesión.
* Identificar problemas o situaciones que atiende la profesión: El análisis de literatura de los antecedentes de las profesiones ayudan a mejorar las áreas y espacios de cada profesión desde que la profesión existe. Es importante esta revisión porque ayuda a tomar decisiones sobre la construcción del currículum, en cuanto a desafíos y a las demandas de la formación profesional
* Taller Dacum: se utiliza para conocer el análisis ocupacional y se conforma por expertos en la profesión, en este análisis se localizan funciones y áreas de responsabilidad en las que se desenvuelve las actividades de cada profesión. Cuenta con 5 características: tienen un principio y un fin, son realizadas en un periodo determinado, poseen un estándar de rendimiento, pueden ser medidas y evaluadas y tienen un valor económico.
	+ El taller dacum resulta útil para la realizar toda la investigación que debe hacerse para determinar si el perfil educativo actual es pertinente.
* Análisis del desarrollo de la carrera en la universidad: enfatiza la importancia de saber cómo se ha enseñado la profesión al paso del tiempo, cambios, metas, orientaciones, logros, etc. Se analiza también la perspectiva internacional y la comparación entre diversas universidades que ofertan la misma carrera.
* Preparación de una propuesta de perfil de egreso: reside en estudiar, revisar, analizar la información sobre objetivos y propósitos de la carrera, determinar por qué se han producido cambios en el currículo, revisar informes sobre acreditaciones, es de suma importancia conocer las fortalezas, debilidades y oportunidades de la formación profesional.
* Triangulación de la información: considera los análisis previos, se estudian los campos de acción de las profesiones tomando a consideración las competencias trabajadas y con ello se analizan los propósitos de la profesión, el rol social, ámbitos de la profesión y los problemas a los que se enfrentan. En esta parte es posible localizar las competencias genéricas de la profesión, es importante que la universidad imprima su ideología en las competencias.

**¿Cuáles son las limitaciones que identificas en las etapas de construcción de un perfil de egreso por competencias y qué recomendaciones haces para superarlas?**

Dentro de las limitaciones encontradas se encuentra una que se refiere a la incorporación de expertos al análisis, revisión y construcción de un perfil de competencias, se presenta como una limitación suele pasar que esos expertos son ajenos al campo de la educación, es decir tienen la academia y los estudios pero se presentan como personas lejanas a los procesos educativos en el país y sólo rediseñan perfiles y programas sustentados con experiencias internacionales poco aplicables a la realidad contextual y/o nacional.

Otra limitación se encuentra en que algunas universidades pretenden ser multidisciplinarios y que sus diversas carreras en teoría estén construidas en dicho marco, la realidad es que los perfiles se muestran reduccionistas y no cumplen con la parte de ser funcionales y actuales a la sociedad de manera general.

La referente a las tareas, es otra limitación que, si bien son diligencias que tienen como finalidad la culminación de una actividad determinada, pueden convertirse en situaciones arduas y burocracia administrativa meramente.

Las comparaciones extranjeras o con algunas otras universidades, es otra limitación ya que las comparaciones pueden resultar equivocas en el contexto, historia, económica, cultura y hasta religión pues la mayorías de veces son distintas de un país a otro, gracias a las características propias que tiene cada uno.

**¿Cuál es la importancia de validar y legitimar socialmente un perfil de egreso por competencias?**

Una de las formas para dar respuesta a estas nuevas demandas es la de definir perfiles de egreso basados en competencias y establecer los mecanismos para asegurar su cumplimiento al término de los estudios. En este marco los perfiles pueden ser validados desde los actores interesados o grupos hasta ciertos puntos experimentados, es decir académicos o sindicalistas, estudiantes, egresados y sus familias y los que llevan a cuestas las políticas de mercado y en una parte más integradora la sociedad misma. También para la validación participan los intereses y están dados por la calidad en la formación académica y la posible inserción del recién egresado al mercado laboral.

Para dar por positivo el perfil es necesario tener ciertos formatos estos pueden ser, el control del diseño, la transparencia de la certificación sobre las competencias y los procesos de evaluación y autoevaluación.

Capacidad de conocerse a sí mismo, de autodesarrollo y autogestión. Implica mantener una actitud de aprendizaje y apertura en forma constante con respecto a sí mismo, los criterios de validación se relacionan con el grado de aceptación que exista entre los académicos, sindicalistas y empleadores y la manera en que los egresados cumplen con la función social que deben representar, como mencionan Corvalán y Montero (2013) “validar un perfil significa básicamente determinar hasta qué grado representa lo que se espera del mismo”.

La relevancia de los perfiles profesionales se relacionan con los siguientes aspectos: la fe pública a la certificación otorgada a los egresados, la orientación a la acción pedagógica, la facilidad a la conducción institucional y el control interno y por último los procesos organizados conceptual y coherentemente que deben ser revisados periódicamente sobre su desempeño.

El perfil tiene la obligación de establecer un compromiso institucional explicito de calidad eficiencia con la sociedad, sus estudiantes y los grupos interesados, considerando los antecedentes mencionados, para este estudio una competencia de egreso se puede entender como ser capaces de actuar adecuadamente, respaldado por los conocimientos pertinentes y en coherencia con los principios éticos que sustenta quien la ejerce.

**Capítulo3.**

 **¿Cuáles son los componentes que identificas en el proceso de escalamiento del desarrollo de competencias del perfil del egresado y qué función tienen en dicho proceso?**

Los componentes que se identifican en el proceso son los siguientes:

* El escalamiento parte con la observación de los niveles de competencias requeridos en el trabajo y referidas a la familia de situaciones profesionales .
* Examinar el nivel esperado a ser certificado al egreso del programa de pregrado.
* Construcción de hito o etapa precedente que permita el desarrollo lógico y coherente de la trayectoria misma

La función se deben considerar de manera separada, aquellas instituciones que poseen un escalamiento de las competencias o resultados de aprendizaje dentro del plan de estudios, y aquellas que solo poseen el perfil de egreso sin escalamiento, entendiendo por ello la asignación explícita que se hace de determinadas competencias a cada asignatura, dentro de un marco de progresión. Lo anterior es coherente con las propuestas de mejora emanadas de los estudiantes, orientadas a lograr una evaluación que pueda medir de mejor manera el desarrollo de competencias declaradas en el programa, en donde se señala la necesidad de contextualizar de mejor modo los planes evaluativos a las características y necesidades de los estudiantes.

**¿Cuál es el papel deseable del profesorado en el proceso de escalamiento de competencias del perfil de egreso y su importancia en el desarrollo curricular y en el desarrollo profesional del docente?**

Un pilar clave disponible por la estructura educativa es el docente. La formación de docentes en los principios, implicaciones y herramientas del enfoque de competencia es fundamental e indispensable en el proceso de cambio. Es nuevo el rol que cumple el docente dentro de la formación orientada hacia la generación de competencias. Se trata de facilitar la cesión de conocimientos y a la vez activar en el alumno la capacidad de aprender por sí mismo. Los procesos de formación a lo largo de la vida requieren que las competencias desarrolladas en el estudiante lo habiliten, no solo para lograr su inserción al empleo, sino también a la vida ciudadana. Como tal el docente debe virar hacia la generación de incógnitas y problemas que el alumno y alumna resuelva y guiarlo en la búsqueda de soluciones en medio de actividades de inserción en la vida grupal y el trabajo en equipo.

“La educación es intencionada ya que se pretende cambiar las formas de pensar, sentir y actuar de los sujetos. Para tener así una acción social competente” (Montero, 2004, p.100)

La relación que se establece entre estos tres elementos: desarrollo de competencias, perfil de egreso y currículum no es sólo de sincronía, ni es de convergencia de elementos, considerados desde una perspectiva técnica sino que, considerando todo lo afirmado, transciende a la esfera de lo cultural, definiendo dicha relación una opción axiológica, adecuada a los intereses de cada escuela en concreto, considerada como organización que aprende. Es así como se reconoce la aportación de la postmodernidad a la escuela.

**¿Cuáles son las distinciones que consideras relevantes entre las competencias genéricas y específicas en las distintas categorizaciones que prevalecen?**

Según el nivel de especificidad, resulta de mucha primacía a los efectos de planificar el diseño curricular, las primeras en desarrollo permanente durante el plan de formación, o ciclo educativo, mientras que las especificas están acotadas en función del perfil de competencias profesionales o competencias de fin de ciclo, programa o pregrado. Por tal motivo Jacques Tardif (2006) niega la posibilidad de separar la enseñanza de unas y otras, y enfatiza de modo favorecedor e integrador a las mismas.

Podría decir, sin temor a equivocar, que las competencias están en “terreno de nadie” y que el déficit de formación en competencias –sobre todo las genéricas y transversales - es un peso que puede agobiar el futuro de la educación superior en nuestro país. Los docentes universitarios debieran asumir el nuevo reto de un aprendizaje basado en el desarrollo de estas competencias pensando no solo en la empleabilidad de los recién titulados sino también en la formación de ciudadanos responsables, comprometidos y con capacidad de reacción suficiente ante los desafíos que han de enfrentar en la nueva sociedad de la información y del conocimiento.

**¿Qué recomendaciones metodológicas consideras necesarias para realizar el escalamiento de competencias en los distintos niveles del diseño curricular?**

En cierto modo, al igual que ocurre en el diseño curricular con las competencias específicas, la inclusión de las diferentes competencias genéricas estaría condicionada por el perfil del profesional que la institución se ha planteado formar. Las competencias profesionales de cada Grado incluyen algunas competencias transversales más importantes. Un análisis posterior del entorno del práctica nos puede permitir elegir algunas que pueden desarrollarse mejor. A priori, si desde el mundo empresarial ha sido posible constatar déficits formativos en competencias de este tipo, el trabajo en empresas sería un marco adecuado para que el alumno realice al menos un autoexamen de su nivel de desarrollo adquirido. La acción tutorial junto a la planificación puede orientar el trabajo del alumno en este sentido.

Por lo que considerometodológicamente tomar en cuenta para el escalamiento de competencias en los distintos niveles del diseño curricular lo siguiente:

* Política Educativa: Revisar y ajustar la misión, la visión y los objetivos estratégicos de la institución para que le den validez y pertinencia.
* Tic´s: Promover y trabajar en el desarrollo de la capacidad de los profesores para el uso efectivo de la tecnología.
* Sistematizar a través de modelos y procedimientos claros y concretos los modelos diseño e implementación de programas que concuerden con el contexto.
* Formación por competencias: Adoptar una definición clara y precisa del concepto de competencias y de los conceptos relacionados, y promover su adopción por parte de todos los docentes, ajustar el modelo de diseño curricular a partir de la definición adoptada para el concepto y el manejo de competencias. Aseguramiento de la calidad
* Es muy importante también revisar con atención la elaboración y selección de los materiales de aprendizaje que estarán a disposición de los participantes. No todos los materiales cumplieron con los requisitos de calidad y contenido que se esperaba.
* Definir claramente los criterios para las evaluaciones de los estudiantes así como los mecanismos de competencias previas con que llegan los participantes.

# Bibliografía

Corvolán Vásquez, Ó., Tardif, J., & Montero Lagos, P. (2013). *Metodologías para la innovación curricular universitaria basadaen el desarrollo de competencias.* México: Anuies.