

Informe Seminario Taller Convenio de Desempeño

A continuación se presenta un breve reporte que da cuenta de aspectos generales del seminario-taller realizado el 15 de julio (lugar, asistentes, propósitos y actividades), los principales hallazgos productos del trabajo desarrollado en la jornada y una breve evaluación de la misma, realizada con la información recogida en la encuesta evaluativa que respondieron los asistentes al finalizar la actividad.

I Aspectos generales del Seminario Taller

El Seminario consistió en una jornada de un día que se realizó el 15 de julio en la Casa Central de la Universidad Católica. Se convocaron a representantes de las 11 instituciones con Convenio de Desempeño y representantes del MINEDUC.

Los principales propósitos de este encuentro fueron¹:

- Presentar experiencia de trabajo con universidades y académicos extranjeros.
- Presentar un modelo de articulación didáctico-disciplinar y su concreción en el rediseño curricular.
- Identificar y analizar los desafíos institucionales, académicos, de gestión, de formación académica, entre otros, que se deben asumir para garantizar la sustentabilidad de los cambios en facultades de educación.

Para lograr estos propósitos se llevaron a cabo las siguientes actividades:

- Presentación de la Académica Liisa Postareff de la Universidad De Helsinki: “Rediseño curricular: conceptos y desafíos del cambio. Un caso.”
- Actividad con tecleras y mesas de trabajo para identificar y caracterizar los desafíos del rediseño curricular.
- Presentación del Convenio de cada institución enfocada en el rediseño curricular, a partir de los poster diseñados por cada universidad.
- Panel de cierre: Síntesis

A la actividad asistieron 52 personas, provenientes de las 11 instituciones con Convenio y del MINEDUC, tal como se resume en el anexo 1.

¹ Ver anexo 1: Programa del Seminario Taller

II Principales hallazgos: Identificación de desafíos y tensiones del rediseño curricular

2.1 Actividad de identificación de tensiones.

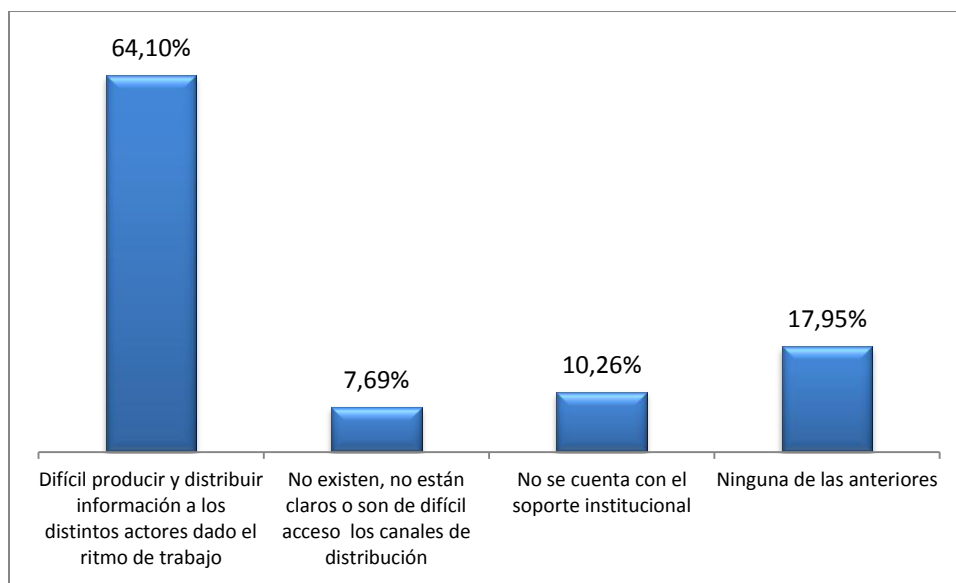
En la actividad con tecleras se invitó a los participantes a compartir y discutir sus apreciaciones sobre una serie de afirmaciones relacionadas con los desafíos y tensiones del rediseño curricular en distintas dimensiones: información, participación académica, participación de otros actores, conducción y gestión del cambio, políticas institucionales para enfrentar los cambios, y visión y sustento del cambio.

La dinámica consistió en proyectar las afirmaciones para cada una de las dimensiones y pedir a los asistentes que a través una teclera, seleccionaran la alternativa que representara mejor las tensiones y/o desafíos que han sido más importantes en la experiencia de su propia institución.

Los resultados obtenidos en cada dimensión son:

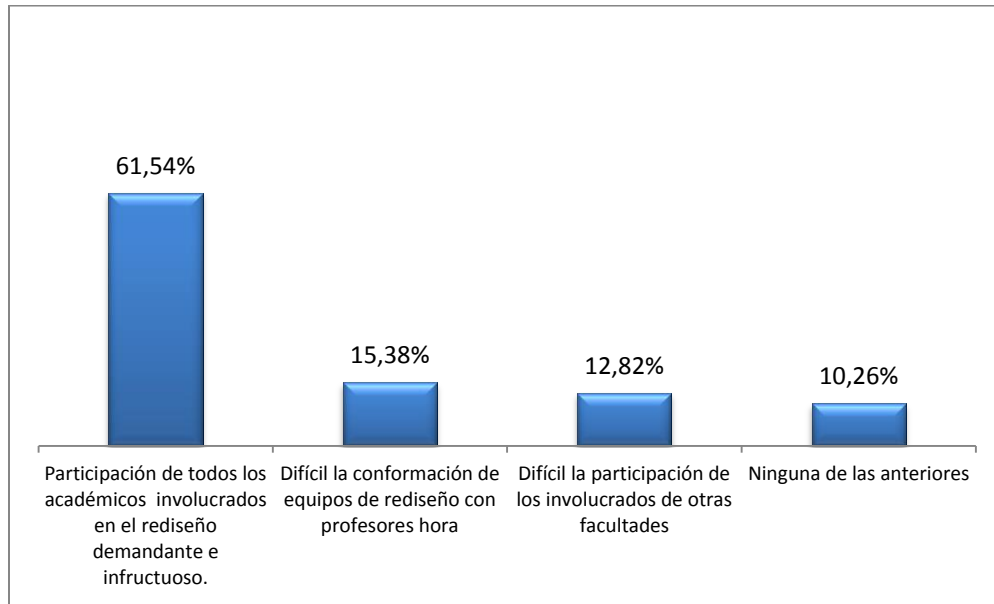
- Información

En esta dimensión la mayoría de los participantes indicó que la dificultad de producir y distribuir información a los distintos actores debido al ritmo de trabajo, es la tensión más importante en la experiencia de su institución.



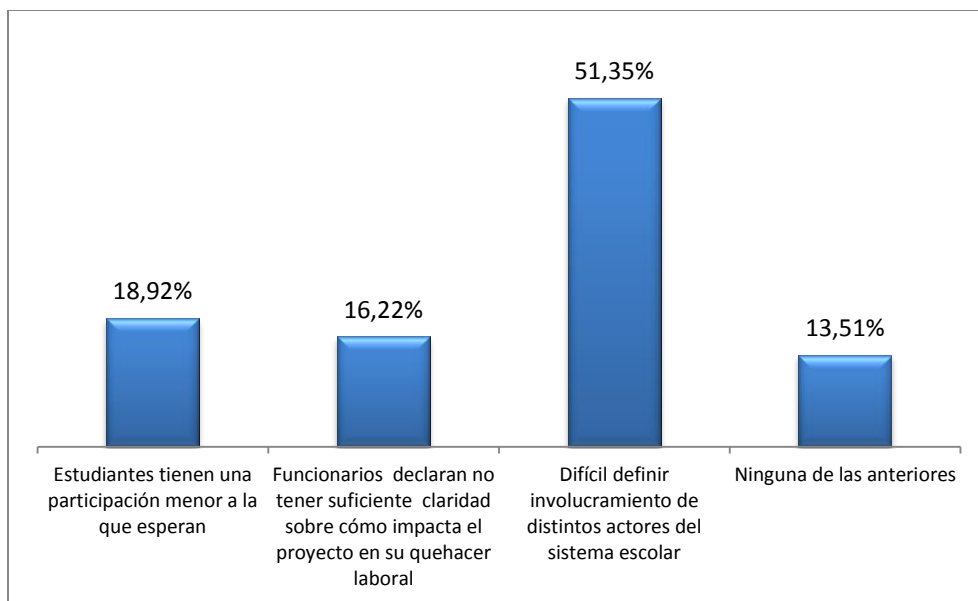
- Participación académica

Respecto a la participación académica la mayoría de los consultados (61,54%) destacó que definir la participación de todos los académicos involucrados en el rediseño es uno de los principales desafíos.



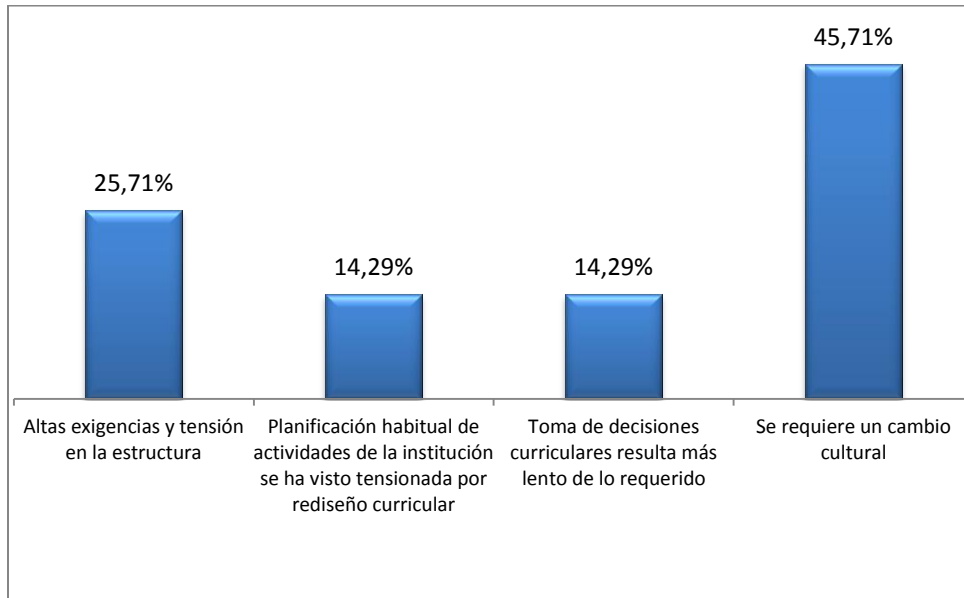
- Participación de otros actores

La mayoría de los asistentes (51,35%) señaló como principal desafío sobre este aspecto, lograr definir el involucramiento de distintos actores del sistema escolar.



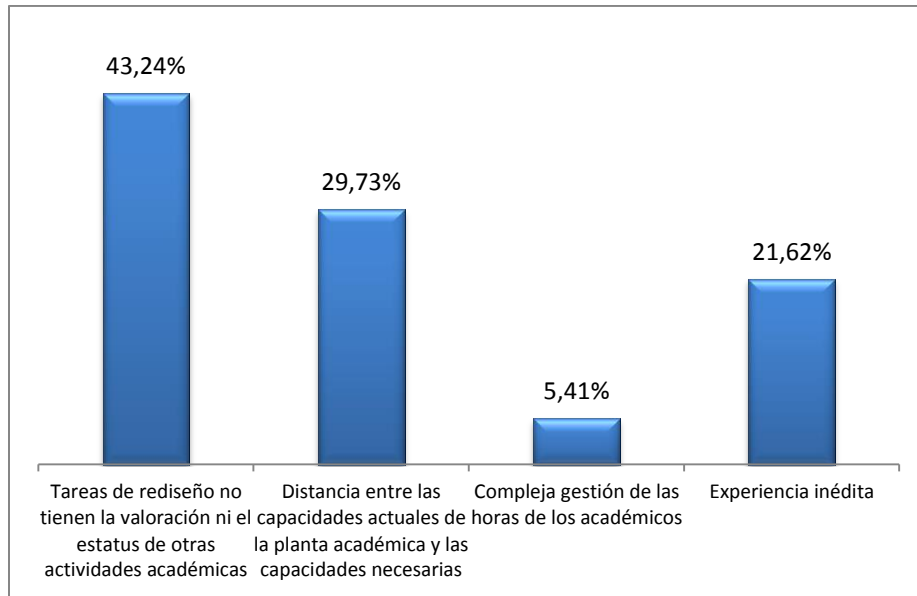
- Conducción y gestión del cambio

En relación a esta dimensión, un mayor porcentaje de los asistentes indicó que el principal desafío en su institución es que el cambio requiere un cambio cultural. Se destaca también que un 25,71% relevó como principal tensión las altas exigencias y tensión en la estructura.



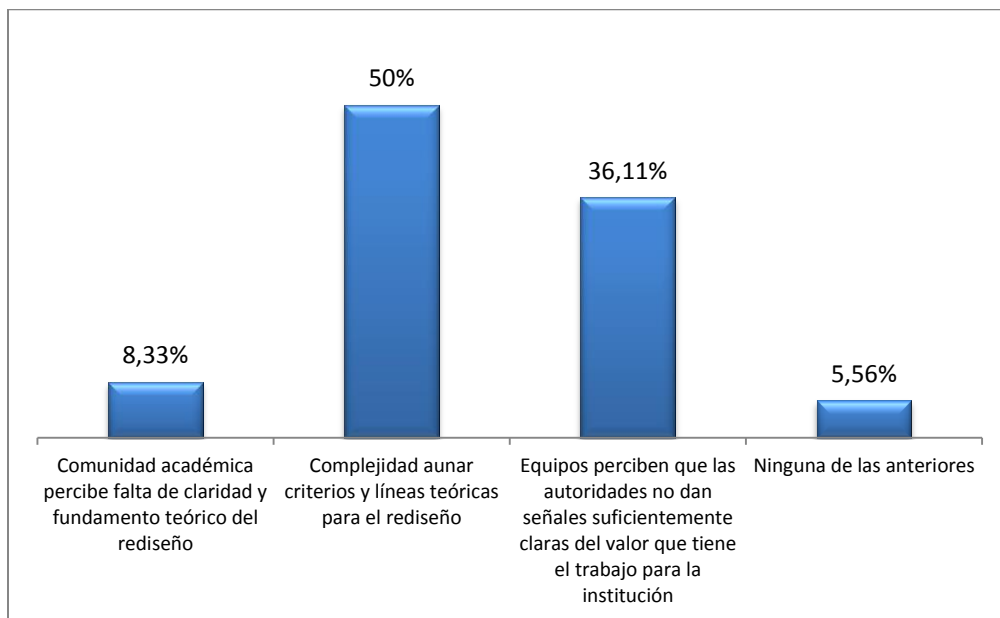
- Políticas institucionales

Para este aspecto un 43,24% de los participantes opinó que las tareas de rediseño no tienen la valoración ni el status de otras actividades académicas, como una de las principales tensiones presentes en la institución. Además el 29,73% señaló como principal dificultad la distancia entre las capacidades actuales de la planta académica y las capacidades necesarias para enfrentar los desafíos.



- Visión y sostenimiento del cambio

El 50% de los participantes sostuvo que la principal tensión que existe en su institución respecto a este punto es la complejidad de aunar criterios y líneas teóricas para el rediseño. Otra tensión destacada por un alto porcentaje de asistentes (36,11%) es que los equipos perciben que las autoridades no dan señales suficientemente claras del valor que tiene el trabajo para la institución.



Cabe destacar que algunos participaron agregaron² otras tensiones que no fueron incluidas en las dimensiones señaladas. Estas son:

- “La vinculación con el medio escolar demanda una mayor participación de la institución.”
- “El principal desafío está asociado al cambio cultural que implica el trabajo de rediseño, considerando factores como el tiempo (plazos a cumplir), la defensa de las especialidades y la participación “democrática” que siempre resulta compleja en el proceso de toma de decisiones.”
- “Falta de competencias técnicas de los equipos de apoyo.”
- “Generar condiciones de institucionalidad que convoque a la comunidad universitaria y que haga viable el proyecto.”
- “Las prácticas de gestión de proyectos (Mecsup) anteriores, invaden el PMI con una lógica de menor precisión y de menor rigor conceptual.”
- “Hacer coincidir los principios que están a la base del rediseño con las exigencias del Mecsup para ello.”
- “A parte de la comunidad le parece que el rediseño no incorpora las conductas y condiciones de entrada de los estudiantes.”

2.2 Análisis de tensiones e identificación de soluciones desarrolladas

En la segunda actividad para identificar tensiones y desafíos del rediseño curricular, los asistentes se distribuyeron en 7 mesas de trabajo, cada una conformada por representantes de las distintas universidades para tener una mayor diversidad de opiniones. En esta instancia se invitó a los participantes a opinar acerca de las principales tensiones que han experimentado en su institución en el marco del rediseño curricular, los actores involucrados y las soluciones que visualizan para estas tensiones.

Una de las tensiones mencionadas en varias mesas es la falta de una institucionalidad, organización o estructura que sea capaz de enfrentar esta innovación. Se señala también que esto incide en la implementación de las iniciativas y en los tiempos de los procesos. Según se explica en algunos casos, implementar un proyecto que viene diseñado desde afuera, entra en conflicto con dinámicas ya instaladas en la Facultad.

Otras tensiones descritas tienen que ver con la articulación de los equipos de trabajo. Respecto a esto se señala la dificultad de articular facultades, equipos, comités y la contribución de cada uno a un tema central. Una tensión relacionada con esto es la dificultad para comunicarse presencialmente con los profesores. Se destaca también que se ha requerido una flexibilidad en los equipos de trabajo para la implementación.

El vínculo entre lo pedagógico y lo disciplinar es también un tema difícil, ya que requiere un proceso complejo con facultades y profesores.

² En la encuesta entregada para la definición de las categorías a incluir en la actividad con las tecleras.

Otro nudo crítico importante al cual se enfrentan varias de las instituciones es el cambio cultural que implica la implementación del rediseño curricular. Según lo conversado, existen resistencias por partes de algunos grupos, como por ejemplo docentes que llevan más tiempo trabajando en las universidades.

Definir cómo se involucran a los distintos actores en el proceso también es una dificultad relevante. En algunos casos se comenta que no fue posible incluir por ejemplo, a todos los académicos.

El flujo de información y cómo comunicar la misión, el sentido y los objetivos del Convenio, también son aspectos difíciles de asumir e incorporar por parte de las instituciones.

La sobrecarga de trabajo para algunas instituciones implica dificultades como por ejemplo aunar los equipos, generando desmotivación y desgaste.

En cuanto a los actores involucrados en el rediseño curricular se mencionan tanto actores pertenecientes a las facultades y universidades, como actores externos.

Dentro de los actores internos se encuentran: docentes y jefes de carrera, comité curricular, equipos de gestión académica, estudiantes, autoridades, equipos de innovación curricular, consejo de carrera.

Los actores externos que se involucran son: profesores del sistema escolar, sostenedores, municipalidades.

Las soluciones que se visualizaron en los distintos equipos de trabajo para las tensiones discutidas son fundamentalmente las siguientes:

- Reuniones semanales técnicas.
- Más apoyo, generar un sistema de acompañamiento.
- Creación de convenios que permitan regular la gestión de las carreras.
- Generar vínculos y negociaciones al interior de las instituciones para validar equipos, instalar y valorar pedagogía y CDD, articular educación y facultades disciplinares e instalar procesos en conductos regulares.
- Estudiar factibilidad y sustentabilidad de los cambios una vez terminado el Convenio. Para este propósito podrían realizarse mesas de trabajo ampliadas.
- Mayor integración e involucramiento de las opiniones de los estudiantes y actores en general.
- Modificación de las actividades.
- Mayor reconocimiento para quienes participan del Convenio: reconocer autorías, reconocimiento explícito de horas y condiciones de trabajo para los equipos.
- Conformación de equipos de innovación curricular que sean de apoyo.
- Experiencias pilotos que sirvan para aprender de la experiencia.
- Diseño de indicadores académicos y profesionales.

- Implementar estrategias para mejorar los procesos de verificación: capacitaciones a los docentes y uso de syllabus para verificar y aunar criterios.
- Creación de manual de procedimientos para homogeneizar procesos.
- Incorporación de especialista curricularista en la toma de decisiones.
- Aprovechar instancias institucionales, tales como senado universitario, consejo universitario, consejo de carrera, claustro, comité curricular.

2.3 Principales Conclusiones del Trabajo

A partir de lo observado en el seminario y de las opiniones recogidas en las actividades, se puede concluir que hubo una participación bastante activa por parte de los asistentes y la metodología de trabajo fue bien valorada y útil para que surgieran las problemáticas propias de la implementación del Convenio en las respectivas instituciones.

Al analizar las tensiones y dificultades mencionadas por los participantes se aprecia que existen algunas que responden a las particularidades de cada institución, pero existen muchas que son compartidas por varias de ellas.

Uno de los temas que fue bastante aludido como nudo crítico de la implementación del rediseño curricular, es la falta de una institucionalidad capaz de recibir los cambios e innovaciones que implica el Convenio. Tal como expresan los participantes del seminario, la implementación de un proyecto como este implica la activación de muchos procesos, conformación de equipos, vínculos con docente e interfacultades, generándose roces y tensiones con las prácticas y políticas de las Facultades.

Otra dificultad bastante mencionada en la mayoría de las actividades es la definición del involucramiento de todos los actores. La sobrecarga de trabajo y los tiempos escasos incide en muchos casos en este problema y también en el cumplimiento en general de las actividades y propósitos de los convenios.

Varias de las problemáticas descritas se relacionan con la necesidad de un cambio cultural en las instituciones. Este tipo de cambio requiere un trabajo a largo plazo, el cual entra en tensión con el periodo acota de duración del Convenio.

Finalmente, cabe decir que es de importancia considerar estas dificultades expresadas por representantes de las instituciones que han sido pioneras en la implementación de estos convenios, ya que, tal como se manifestó en el seminario, estas tensiones tienen importantes incidencias en el logro de los propósitos.

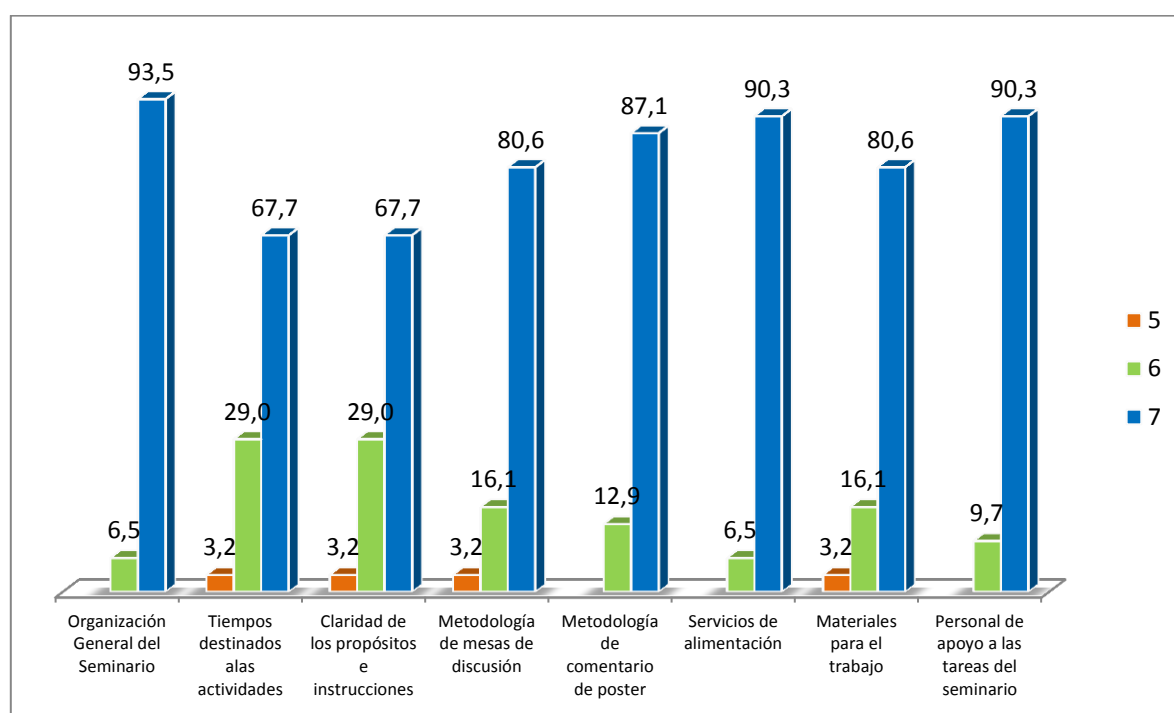
III. Evaluación del Seminario Taller

Al finalizar la jornada se les entregó a los asistentes una encuesta para evaluar la organización y el logro de los objetivos del seminario³.

A partir de los resultados de la encuesta se aprecia que los participantes evaluaron positivamente la actividad, ya que todos los aspectos fueron calificados mayoritariamente con la nota máxima.

Se destaca la alta valoración de la organización general del seminario con un 93,5% que la evaluó con nota 7, y la positiva evaluación de los profesionales y académicos que apoyaron la actividad y de los servicios de alimentación, ambos evaluados por el 90,3% de los asistentes con nota 7. Los aspectos menos positivamente evaluados fueron los tiempos destinados a las actividades y la claridad en los propósitos e instrucciones, con un 67,7% que le asignó la nota máxima.

Gráfico 1: Evaluación del Seminario. Porcentajes.



En la encuesta también se preguntó por temas a abordar en futuros seminarios. Frente a esto, los consultados sugieren los siguientes temas:

- Sistema de prácticas
- Vínculo y trabajo colaborativo de las universidades con el sistema escolar
- Nivelación de Competencias de los estudiantes de pedagogía
- Seguimiento curricular

³ Ver anexo 3: Encuesta de evaluación de la actividad.

- Sistemas de evaluación para el aseguramiento del cumplimiento de las competencias del perfil de egreso
- Sistema de monitoreo del cumplimiento de los propósitos de los PMI/ Evaluación y seguimiento de los cambios
- Sistemas de acompañamiento y seguimiento de los estudiantes de pedagogía
- Gestión del cambio: liderazgo y conducción de los equipos directivos del PMI
- Desarrollo de investigación dual (profesores universitarios/profesores del sistema educativo) en temas educativos
- Vínculo entre unidades curriculares y unidades académicas
- Profundizar más en las soluciones a las tensiones y nudos críticos mencionados en el seminario
- ¿Cómo relevar la docencia en formación de profesores por sobre las exigencias institucionales de investigación y publicaciones?

Como sugerencias se plantea terminar el seminario a las 5 pm, pensando en quienes vienen de regiones y deben regresar el mismo día a sus ciudades. También se pide que el seminario no coincida con la fecha de entrega de informes al MINEDUC, tal como ocurrió en esta ocasión.

ANEXO 1:
PROGRAMA DEL SEMINARIO TALLER

SEMINARIO TALLER CONVENIO DE DESEMPEÑO

15 de julio-9:00 a 18:00

Sala Colorada Centro de Extensión UC /Alameda 390

Propósitos

- Presentar experiencia de trabajo con universidades y académicos extranjeros.
- Presentar un modelo de articulación didáctico-disciplinar y su concreción en el rediseño curricular.
- Identificar y analizar los desafíos institucionales, académicos, de gestión, de formación académica, entre otros, que se deben asumir para garantizar la sustentabilidad de los cambios en facultades de educación.

Agenda del día

9:00 a 9:15	Acreditación
9:15 a 10:00	Presentación general <ul style="list-style-type: none">a) Bienvenida del Decano Cristián Coxb) Palabras del Rector Ignacio Sánchezc) Palabras del Encargado de ámbito Jorge Yutronicd) Lineamientos para la jornada del día
10:00 a 10:20	Presentación de experiencia de trabajo con instituciones y académicos extranjeros
10:20 a 11:20	Presentación de Liisa Postareff, Universidad de Helsinki Rediseño curricular: conceptos y desafíos del cambio. Un caso
11:20 a 11:45	Café
11:45 a 13:15	Identificación y caracterización de desafíos del rediseño curricular
13:30 a 15:00	ALMUERZO
15:00 a 17:00	Presentación y comentarios del póster de cada institución Síntesis de la actividad Jorge Yutronic
17:00 a 17:30	Café
17:30 a 18:00	Plenario de conclusiones y proyecciones.

SOLICITUDES A LA INSTITUCIONES CON PMI EN FORMACIÓN INICIAL DOCENTE

Clip audiovisual

Invitamos a cada una de las Instituciones de Educación Superior con CDD en Formación Inicial Docente a construir un clip audiovisual (video) que dé cuenta de los desafíos que ha implicado para la institución formadora llevar adelante el proceso de innovación que impulsa el convenio, con foco en el rediseño curricular.

INDICACIONES PARA EL VIDEO

Características del video:

1. Duración: 2 minutos
2. Calidad: alta resolución
3. Contenido: desafíos de la innovación desde la voz de algunos actores relevantes del proyecto.

Este Video debe ser enviado a más tardar el día 4 de Julio al correo actividadcdd@gmail.com. En la eventualidad de algún problema con el envío comunicarse con Camila Madrid al (02) 23547988.

Póster de rediseño curricular: desafíos

Invitamos a cada una de las Instituciones de Educación Superior con CDD en Formación Inicial Docente a preparar un poster a ser expuesto y trabajado en la jornada del 15 de julio. El foco de este documento es la presentación de los elementos centrales del rediseño curricular llevado adelante por la institución formadora.

INDICACIONES PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL PÓSTER

Qué presentar:

- a) Rediseño curricular: propósitos, conceptos centrales, procesos, estrategias, actores involucrados.
- b) Principales desafíos del rediseño curricular que ha debido asumir la institución

Para qué:

El objetivo de este recurso visual es dar a conocer a la comunidad de CDD las distintas acciones que las Instituciones formadoras están desarrollando para rediseñar los currículos de formación docente. El poster será analizado y comentado por un par institucional (actor de otra universidad con PMI en formación inicial docente).

Cómo:

Solicitamos trabajar en un programa que permita eventuales ediciones, en un tamaño de 110 cm x 100 cm, Enviar a más tardar el día 10 de Julio, para que alcance a ser ploteado, al correo: actividadcdd@gmail.com.

ANEXO 2:
LISTADO DE ASISTENTES

Listado de asistentes por institución y cargo

Institución	Nombre	Cargo/ posición en el CDD
Universidad Diego Portales	1. Horacio Walker	Decano Facultad de Educación
	2. Sebastián Howard	Secretario Académico Facultad de Educación
Universidad de Playa Ancha	3. Arturo Pinto	Director de investigación
	4. Carlos U.	Asesor curricular
	5. Lastenia U.	Coordinador docente
	6. José Luis Proboste	Dirección Innovación curricular
Universidad Católica de Valparaíso	7. Elizabeth Donoso	Encargada curricular
	8. Enrique Montenegro	Director del PMI
Universidad de Concepción	9. Beatriz Figueroa	Coordinadora rediseño
	10. Yenia Melo	Comisión rediseño
	11. Carla Barría	Coordinación de prácticas
	12. Cecilia Cisterna	Asesor curricular
Universidad Católica de Temuco	13. Enriqueta Jara	Vicedecana de docencia
	14. Felisa Solar	Directora de Carrera
	15. Paula Riquelme	Decana facultad
	16. Fernando Peña	Vicerrector académico
Universidad Católica del Maule	17. Rodrigo Ruay	Asesor curricular
	18. Claudia Narvaez	Coordinadora Facultad de Ciencias Básicas
Universidad de Tarapacá	19. Carlos Mondaca	Coordinador Convenio
MINEDUC	20. Patricia Barrientos	Encargada académica
	21. Jorge Yutronic	Encargado de ámbito
	22. Loreto Fernández	Analista
	23. Tatiana Sánchez	Asesora de Seguimiento
	24. Marcial Weisser	Analista de Proyectos
Universidad Católica de Chile	25. María Cristina	Docente
	26. Adriana Vergara	Docente
	27. Paola Marchant	Equipo monitoreo
	28. Carla Föster	Monitoreo
	29. Álvaro Salinas	Docente
	30. Pilar Cox	Docente
	31. Cristián Cox	Decano
	32. Liliana Fuente	Docente
	33. Rodrigo Henríquez	Docente
	34. Alejandra Meneses	
	35. Carlos González	Jefe de formación
	36. Sergio Martinic	Vice Decano
	37. Magdalena Müller	Docente
	38. Ignacio Jara	CEPPE
	39. Ruby Vizcarra	Docente
	40. Maximiliano Montenegro	Docente

	41. Horacio Solar	Docente
Universidad de Chile	42. Ana Moraga	Asesora vicerrectoría académica
	43. Angélica Riquelme	Comité ejecutivo
	44. Gabriela Gómez	Comisión Ed. Básica
	45. Karin González	Profesora asesora comisión
Universidad de Los Andes	46. Olga Villanueva	Encargada comité cambios curriculares
	47. Olga Ortega	Lider PMI
	48. Trinidad Goycolea	Directora de Carrera
Universidad Mayor	49. Patricio Abarca	Coordinador curricular
	50. Elena Romero	Coordinadora unidad de seguimiento estudiantes
	51. Francia Villanueva	Directora ejecutiva
52. *Liisa Postareff		Expositora Universidad de Helsinki