

ENSEÑANZA UNIVERSITARIA

Manual de Consulta

AUTORES

Víctor Álvarez Rojo
Eduardo García Jiménez
Javier Gil Flores
Soledad Romero Rodríguez

Doctores en Ciencias de la Educación
Profesores del Departamento de DOE y MIDE
Facultad de Ciencias de la Ecuación
Universidad de Sevilla

ÍNDICE

Presentación	2
Planificación de la docencia	4
I. La planificación docente basada en objetivos de aprendizaje	4
II. La planificación docente basada en competencias académico-profesionales	7

PRESENTACIÓN

La integración prevista de nuestro sistema universitario en el **Espacio Europeo de Educación Superior** (EEES) va a plantear importantes desafíos a los profesores respecto a la utilización de nuevas formas de enseñar que posibiliten a los estudiantes la puesta en práctica de formas diferentes (a las tradicionales) de aprender

La colección de **Guías para la Planificación y Ejecución de la Docencia** ha sido concebida como una herramienta destinada a los profesores universitarios y a cualquier docente de enseñanza superior con objeto de ayudarles a:

- *planificar* los principales elementos de cualquier oferta docente teniendo en cuenta las exigencias del Sistema de Créditos Europeo (ECTS)
- *acometer innovaciones* en su enseñanza de cara a mejorar su actuación profesional y los resultados de aprendizaje de sus alumnos

La colección tiene la siguiente estructura:

Cinco guías, una por cada una de las cinco grandes áreas en que se encuadran los estudios universitarios:

- I- **Guía de Artes y Humanidades** (Bellas Artes, Filologías, Filosofía, Geografía e Historia)
- II- **Guía de Ciencias de la Salud** (Medicina, Farmacia, Odontología, Fisioterapia)
- III- **Guía de Ciencias Sociales y Jurídicas** (Económicas, Empresariales, Relaciones Laborales, Trabajo Social, CC. De la Educación, Psicología, CC. de la Información, Derecho)
- IV- **Guía de Ciencias Exactas y Naturales** (Biología, Física, Matemáticas, Química)
- V- **Guía de Ingeniería y Tecnología** (Arquitectura, Ingenierías, Informática y Estadística)

Cada una de estas guías pone a disposición del profesorado un conjunto de procedimientos y un buen número de ejemplos prácticos que le ayudarán a diseñar los **cuatro apartados básicos de la docencia**:

- a. Planificación de la docencia
- b. Metodologías de enseñanza
- c. Sistemas de evaluación
- d. Tutoría y apoyo a los estudiantes
- e.

Un manual de consulta

Estructurado en torno a los cuatro apartados básicos de la docencia antes mencionados, su contenido es esencialmente técnico-pedagógico.

Está concebido como un libro de consulta en el que los profesores pueden:

- a. encontrar de forma resumida algunos de los modelos y principios teóricos-metodológicos más aceptados sobre la planificación y el desarrollo de la docencia
- b. obtener información y apoyo para las tareas que tienen que realizar en las guías

El esquema de contenidos de esta colección es éste:

Planificación de la docencia (OBJETO DEL TALLER)

I. La planificación docente basada en objetivos de aprendizaje

II. La planificación docente basada en competencias académico- profesionales

Metodologías de enseñanza

III. La enseñanza basada en proyectos de aprendizaje tutorado o tutelado o trabajos académicamente dirigidos.

IV. La lección.

V. Enseñar a aprender a partir de problemas.

VI. Enseñanza clínica.

VII. Enseñanza en el laboratorio

Sistema de evaluación

Acción tutorial

CAPÍTULO 1. PLANIFICACIÓN DE LA DOCENCIA

i. LA PLANIFICACIÓN DOCENTE BASADA EN OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

¿Qué son y cómo redactar objetivos docentes y de aprendizaje?

La oferta docente de los profesores se concreta en el programa de sus asignaturas.

El programa de enseñanza que un profesor oferta en una asignatura **no es solamente** el 'temario' o conjunto de contenidos o temas que el profesor piensa impartir a lo largo del curso.

El **programa de enseñanza** que un profesor ha de impartir en una asignatura tiene que englobar al menos lo siguientes elementos:

PROGRAMA DE ENSEÑANZA - PROGRAMA DE FORMACIÓN

Documento público elaborado para facilitar la comprensión por parte de los estudiantes de:

- lo que se pretende enseñarles en una materia (**METAS Y OBJETIVOS**)
- el conjunto de contenidos sobre los que versará la enseñanza (**TEMARIO**)
- la forma en que se desarrollará el proceso de enseñanza y de aprendizaje (**METODOLOGÍAS Y ESCENARIOS DE TRABAJO**)
- lo que se espera que dominen o adquieran los estudiantes a lo largo del curso (**CONOCIMIENTOS y/o DESTREZAS A DEMOSTRAR**)
- la forma en que serán evaluados y calificados (**SISTEMA DE EVALUACIÓN**)

La planificación de la docencia basada en objetivos requiere la clarificación previa sobre **qué se entiende por objetivos de enseñanza y de aprendizaje**.

Los términos 'metas' y 'objetivos' suelen utilizarse indistintamente para expresar las 'intenciones' del profesor, es decir lo que persigue con su oferta docente. La diferencia entre ambos términos es el nivel de concreción de la intención del profesor:

- Las **metas** expresan intenciones generales

METAS DE ENSEÑANZA o de APRENDIZAJE

Son descripciones generales de lo que el profesor pretende que consigan los estudiantes en su asignatura.

Para redactar metas:

- Haga referencia al tipo de **conocimientos, contenidos o temáticas** que se enseñarán,

O bien

- Describa las **destrezas generales** que adquirirán los estudiantes

- Por otra parte, los **objetivos** hacen referencia a aspectos concretos de lo que se enseñará o aprenderá

OBJETIVOS DE ENSEÑANZA O DE APRENDIZAJE

Son descripciones de los resultados concretos que obtendrán los alumnos o de lo que serán capaces de hacer los estudiantes que cursen una determinada asignatura al término de la misma.

Para su redacción hay que tener en cuenta que:

- Los objetivos deben concretar lo más posible los resultados que deberá alcanzar el estudiante (**resultados esperados**)
- Los resultados, siempre que sea posible, deben hacer referencia a conductas o productos observables y evaluables por el profesor (**proceso a seguir para alcanzarlos y evidencias de su adquisición**)
- En algunos casos será necesario establecer las condiciones en las que habrá que demostrar esos resultados (**situaciones o formas de demostración**)

La planificación por objetivos es, por tanto, una forma de redactar el programa de las asignaturas, que el profesor utiliza para que los estudiantes entiendan:

- Lo que él pretende enseñarles
- Lo que ellos pueden aprender
- Lo que ellos deberán demostrar que han aprendido

EJEMPLO DE METAS Y OBJETIVOS

Asignatura: METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA EN LA UNIVERSIDAD¹

Meta: Que los profesores noveles conozcan y adapten diferentes estrategias docentes atendiendo al tipo de docencia a impartir y al tipo de estudiantes que se encuentran en las aulas.

Objetivos:

Al finalizar este curso los profesores noveles serán capaces de:

1. Identificar y describir los problemas principales asociados a las distintas situaciones de la enseñanza universitaria: clases magistrales, seminarios, clases prácticas, proyectos fin de carrera, enseñanza a distancia, prácticum, prácticas en laboratorios y tutorías.
2. Describir las características de los grupos de alumnos a los que imparten docencia utilizando al menos dos técnicas de investigación social.
3. Diseñar una secuencia docente eligiendo estrategias y métodos de enseñanza adecuados a su situación docente.

¹ *Metodología de Enseñanza en la Universidad*: curso de Formación del Profesorado Universitario (30 horas), dirigido a 25 profesores de cualquier titulación.

ii. LA PLANIFICACIÓN DOCENTE BASADA EN COMPETENCIAS ACADÉMICO - PROFESIONALES

EL NUEVO MARCO DE LA ENSEÑANZA UNIVERSITARIA: EL ESPACIO EUROPEO DE EDUCACIÓN SUPERIOR (EEES)

El sistema universitario actual tiene fecha de caducidad: ¡octubre de 2010!

Ese es el compromiso político adoptado a partir de los encuentros-convenciones de La Sorbona en 1998, Bolonia en 1999, Salamanca y Praga en 2001

Por ello, los profesores universitarios tenemos que adaptarnos a esas exigencias y adaptar nuestra docencia al nuevo **marco armonizador** de la enseñanza superior en la UE:

ESPACIO EUROPEO DE EDUCACIÓN SUPERIOR (EEES)

Metas que persigue:

Transparencia:

- *respecto al contenido y calidad de los currícula (Guías Docentes de las Titulaciones)*
- *y la cualificación profesional recibida (Suplemento Europeo al Título)*

Convergencia:

- *en la estructura y duración de las titulaciones (Grado y Master)*
- *para el establecimiento de redes de universidades europeas y titulaciones conjuntas*

Transferibilidad:

- *mediante un sistema común de créditos (ECTS)*
- *y el reconocimiento académico y profesional de las titulaciones en toda la UE*

Estructura de las titulaciones:

Grado = Entre 180 y 240 créditos europeos (3 ó 4 años)

Postgrado – Master = Entre 60 y 120 créditos europeos (2 años)

Principios:

Diseño de las titulaciones en torno a perfiles profesionales

Enseñanza orientada a la adquisición de competencias

SISTEMA DE CRÉDITOS EUROPEOS

(EUROPEAN CREDIT TRANSFER SYSTEM - ECTS)

Crédito Europeo

Unidad de valoración de la actividad académica necesaria para alcanzar los objetivos de la enseñanza en cada materia.

Comprende:

- Enseñanzas teóricas y prácticas
- Otras actividades de enseñanza (trabajos académicamente dirigidos, seminarios, trabajo de campo, periodos de prácticas o de documentación, etc.)
- Estudio personal del estudiante
- Tiempo para la preparación y realización de exámenes

Parámetros temporales:

1 Crédito Europeo = Entre 25 y 30 horas de trabajo del estudiante

1 Curso = 60 créditos europeos = 40 semanas/año x 40 horas/semana =

1.500 – 1.800 horas/año de trabajo del estudiante

Las consecuencias institucionales y organizativas del nuevo sistema van a ser importantes, pero no es este el momento de analizarlas.

Sin embargo, sí nos interesan especialmente las consecuencias de todos estos cambios para el profesor universitario porque se va a ver afectada:

- su forma de planificar las asignaturas
- la metodología de trabajo que ha empleado tradicionalmente (entorno al 90% o 95% de clases magistrales en el conjunto de las universidades españolas)
- los sistemas y técnicas de evaluación empleados
- la oferta de tutorías y apoyo al aprendizaje de los estudiantes

Esos cambios podríamos concretarlos en:

PLANIFICAR Y DESARROLLAR LAS ASIGNATURAS DE FORMA DIFERENTE

Tendremos que:

- Centrar nuestra oferta de enseñanza en la **adquisición de competencias profesionales valoradas en el mercado laboral**, en lugar de en la sola adquisición de conocimiento por parte del estudiante
- Ofertar **otras oportunidades de aprendizaje distintas** al aula y a los laboratorios para adquirir esas competencias (prácticas en el mercado laboral, trabajos académicamente dirigidos o tutelados, trabajos de campo, etc.)
- Reducir significativamente **las clases presenciales y la cantidad de contenidos** a transmitir a los estudiantes
- Evaluar los resultados obtenidos por los estudiantes **con otros métodos diferentes a los exámenes de papel y lápiz**
- **Estimar el tiempo de trabajo de los estudiantes** para la adquisición de las competencias en nuestras materias

2.- ¿QUÉ SON LAS COMPETENCIAS ACADÉMICO-PROFESIONALES?

Desde finales de la década de los 80 asisitimos a un énfasis creciente en la necesidad de actualizar el sistema de **cualificaciones profesionales** en todos los niveles de la actividad profesional.

La finalidad de esta tendencia social es doble:

- Por una parte, la de potenciar la polivalencia y productividad de los trabajadores.
- Por otra, la de incrementar la movilidad de los profesionales en el mercado internacional del trabajo mediante sistemas de acreditación aceptados universalmente

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

Conjunto de competencias con significación en el empleo, adquiribles mediante procesos formativos reglados o mediante experiencia laboral y susceptibles de ser acreditadas.

Es en este contexto donde el concepto de **competencia**, tanto en su vertiente académica como profesional, se erige en la piedra angular de las recientes políticas de empleo y formación.

No está siendo fácil ponerse de acuerdo internacionalmente sobre el significado de este término, debido a la confluencia de culturas e idiomas diferentes.

En estos momentos parece haberse llegado a un acuerdo de mínimos por el cual las competencias se definen teniendo en cuenta otros elementos además de las tareas a desempeñar en un mabiente ocupacional.

COMPETENCIA

- Conjunto atributos personales, capacidad de respuesta a requerimientos del contexto profesional y habilidades para ejecutar efectiva y eficientemente una tarea ocupacional.
- Capacidad individual para realizar un conjunto de tareas u operaciones reguladas por normas de calidad.

El conjunto de competencias reconocidas por diferentes agentes sociales (principalmente por los propios trabajadores, la Administración Educativa, los colegios profesionales, los sindicatos y las organizaciones empresariales) como propias de un profesional en uno o varios ambientes ocupacionales constituyen un **perfil profesional**.

PERFIL PROFESIONAL

Competencias (valores, actitudes, funciones a desarrollar, conocimientos, habilidades y destrezas) demandadas por los empleadores para el desempeño en ambientes laborales (generales) y puestos de trabajo (específicos).

Pueden presentarse de diferentes formas, una de las cuales, referida a una realidad profesional, aparece en el cuadro que sigue.

EJEMPLO DE PERFIL PROFESIONAL	
COMPETENCIAS PROFESIONALES DECLARADAS PARA UNA MATRONA (2)	
<i>Competencias Generales</i>	<i>Competencias Especializadas</i>
<ul style="list-style-type: none">- Instrucción profesional, ética y humanística- Capacidad para participar en equipos multidisciplinarios- Administración de recursos humanos y materiales de los sistemas de salud- Capacidad de comunicación, entrega y apoyo a la madre y al recién nacido- Competencia para la actualización profesional y la investigación sobre problemáticas profesionales	<ul style="list-style-type: none">- Atención ginecoobstétrica a la mujer desde la adolescencia a la senectud (control del embarazo, asistencia del parto y del puerperio, atención al recién nacido, planificación familiar, detección del cancer, etc.)- Identificación, orientación y educación de problemas de salud dentro de la comunidad- Capacidad para administrar servicios ginecoobstétricos y unidades de neonatología- Habilidad para enfrentar situaciones de riesgo y azar propias de la medicina- Responsabilidad en el mantenimiento de la salud de la madre, del recién nacido y su familia- Condiciones para educar a la mujer, al recién nacido, a la familia y a la comunidad

No obstante, la sociedad demanda a la universidad un tipo de formación superior que trascienda la mera formación de profesionales para el mercado de trabajo. Los profesores universitarios tenemos, por tanto, la posibilidad de manejar **perfiles académico-profesionales**.

PERFIL ACADÉMICO- PROFESIONAL

- Características de la persona, del ciudadano y del profesional que se quiere formar en un determinado momento histórico.
- Características demandas por la sociedad y por las instituciones de enseñanza que califican a un sujeto para recibir una credencial académica.

Los profesores universitarios tendremos que manejar (colectiva e individualmente) los perfiles profesionales o académico-profesionales (si existieran) **para seleccionar aquellas competencias profesionales que vamos a enseñar en nuestras asignaturas**.

Para realizar esa selección hemos de tener en cuenta los **tipos de competencias** que configuran un perfil profesional y que pueden clasificarse de diferentes maneras. Una de ellas es la que presentamos a continuación.

TIPOS DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

Generales o Genéricas:

- Verbales y de comunicación
- Solución de problemas
- Planificación y toma de decisiones
- Trabajo en equipo
- Manejo de sistemas de información
- Liderazgo
- Relaciones interpersonales
- Capacidad de aprender
- Físicas
- De empleabilidad (para la búsqueda y obtención de un puesto de trabajo y para la conservación y movilidad en empleo)
- Otras

Específicas, Técnicas o Especializadas

- para cada perfil profesional en cada sector productivo
- para cada empleo o puesto de trabajo

Los procesos de adquisición e intercambio de competencias en el mercado de trabajo están siendo regulados de forma progresiva mediante la definición de **normas o estándares** que puedan ser aceptados internacionalmente.

ESTÁNDARES O NORMAS PROFESIONALES

Criterios de calidad válidos (evidencias objetivas, confiables y transparentes) para la certificación de la cualificación profesional (niveles de competencia adquiridos) y de la formación.

La oferta docente en la universidad no suele dirigirse a las competencias Generales o Genéricas sino que se refiere (en los casos en que se ofertan competencias) casi exclusivamente en las competencias **Específicas, Técnicas o Especializadas** por ser más fáciles de identificar y de ser adoptadas por las asignaturas concretas del plan de estudios de las titulaciones. Véase el ejemplo siguiente.

EJEMPLO DE COMPETENCIAS

Asignatura: QUÍMICA ORGÁNICA (ESPECIALIDAD QUÍMICA INDUSTRIAL)

Competencias a adquirir por los estudiantes:

- Manejar algunas de las técnicas básicas de un laboratorio de Química Orgánica.
- Capacidad de evaluar los resultados obtenidos en un procedimiento experimental.
- Capacidad para realizar una revisión bibliográfica exhaustiva de un tema o problema concreto.
- Capacidad para redactar un informe científico.

Las competencias pueden hacer referencia a actuaciones académico-profesionales más o menos complejas. Por ello, tanto a efecto de la contratación de personal como de la formación, una competencia puede ser subdividida en **unidades de competencia** o **sub-competencias** más simples.

UNIDAD DE COMPETENCIA ACADÉMICO-PROFESIONAL

Conjunto de realizaciones intelectuales o prácticas fácilmente identificables y con un claro y reconocido valor en el ámbito académico y en el empleo.

La oferta de enseñanza resultante de parcelar las competencias en sub-competencias puede ser más atractiva e inteligible para los futuros estudiantes de una materia:

EJEMPLO DE UNIDADES DE COMPETENCIA

Asignatura: PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN SOCIAL

COMPETENCIAS:

Competencia 1: Diseñar cada uno de los elementos de un proyecto de investigación

Unidades de competencia:

1. Redactar preguntas, objetivos, hipótesis y variables de la investigación
2. Seleccionar poblaciones y muestras
3. Diseñar la metodología de investigación

Competencia 2: Construir al menos dos instrumentos para la recogida de datos en investigaciones sociológicas

Unidades de competencia:

1. Diseñar una entrevista
2. Elaborar un cuestionario

Competencia 3: Analizar datos recogidos en investigaciones de campo

Unidades de competencia:

1. Solución de problemas teóricos (supuestos) mediante la utilización de estadísticos básicos
2. Selección y aplicación de técnicas para el análisis de datos reales e interpretación de los resultados

Resumiendo: El ***proceso de planificación por competencias*** se representaría así:

PROCESO DE PLANIFICACIÓN DOCENTE BASADA EN COMPETENCIAS

CONFECCIÓN o SELECCIÓN DEL PEFIL ACADÉMICO-PROFESIONAL DE LA TITULACIÓN

Competencias Generales
Competencias Específicas

SELECCIÓN DE COMPETENCIAS Y ASIGNACIÓN DE LAS MISMAS A LAS ASIGNATURAS DEL PLAN DE ESTUDIOS

Asignatura 1
Asignatura 2
Asignatura...

DESGLOSE DE LAS COMPETENCIAS ASIGNADAS A UNA ASIGNATURA EN UNIDADES DE COMPETENCIA (SUBCOMPETENCIAS)

ASIGNATURA 1
Competencia 1
U.Competencia 1
U.Competencia 2....

DISEÑO DEL MÓDULO DE FORMACIÓN DE LA ASIGNATURA

Contenidos / Temario
Procesos / Metodologías
Escenarios de la enseñanza - aprendizaje
Evidencias del aprendizaje

BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA

Álvarez, V. – García, E. (2002) *Orientación del aprendizaje en la enseñanza universitaria*. En: V. Álvarez – A. Lázaro, A. (Coords) *Calidad de las universidades y orientación universitaria*. Archidona: Aljibe.

Benito, A y Cruz, A. (2005). *Nuevas claves para la docencia universitaria en el EEES*. Madrid. Editorial NARCEA.

Boud, D. (1988) *Developing student autonomy in learning*. London: Kogan Page.

De los Ríos, D. y otros (2000) *Paradigmas y competencias profesionales*. En: *Las nuevas demandas del desempeño profesional y sus implicaciones para la docencia universitaria*. Santiago de Chile: Centro Interuniversitario de Desarrollo-CINDA, Ministerio de Educación.

De Miguel Díaz, M. (coord.). (2006) *Metodología de enseñanza y aprendizaje para el desarrollo de competencias*. Madrid. Alianza Editorial.

Echeverría, B. (2002) Gestión de la competencia de acción profesional. *Revista de Investigación Educativa*, 29, 1, 7-43.

Gil Flores, J; Alvarez Rojo, V; García Jimenez, E y Romero Rodríguez, S. (2004). *La enseñanza universitaria*. Madrid. Ed. EOS.

Harrison, N. (1999) *How to design self-directed and distance learning*. Boston: McGraw Hill.

Herranz, A. – De la Vega, R. (1999) Las competencias: pasado y presente. *Capital Humano*, 123, junio, 58-66.

Taylor, I. (1997) *Developing learning in professional education*. Buckingham: Open University Press.