

**El nuevo espacio europeo
universitario: la tarea del
orientador en la enseñanza
secundaria.**

Aurelio Villa
Vicerrector de Innovación y Calidad
Universidad de Deusto

Declaración de la Sorbona (1998)

Declaración conjunta de cuatro ministros (Francia, Alemania, Italia y Reino Unido) sobre la necesidad de *armonización* Sistema Europeo.

Europa es más que el Euro (*Conocimiento*)

Necesidad de una *formación continua*

Espacio Ed.Sup. Abierto (Movilidad y cooperación)

Reconocimiento y atractivo internacional

Estudios interdisciplinarios, multilingües y uso nuevas tecnologías

Titulación Primer Ciclo (Cualificación adecuada)

EL PROCESO DE BOLONIA (1999)

Creación del Área Europea de Enseñanza Superior

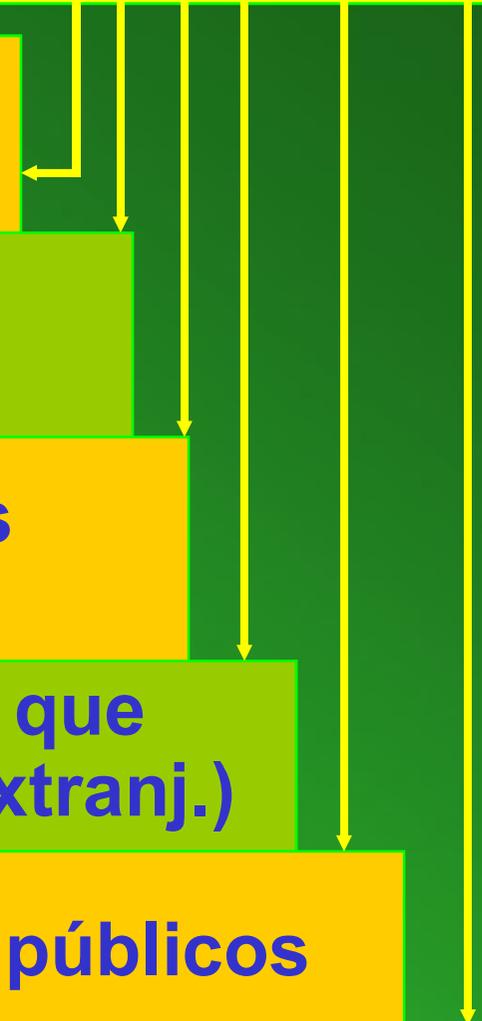
Un emergente mercado de trabajo europeo

Final de una fuerte expansión de las Universidades

Incremento de nuevas instituciones que ofrecen enseñanza superior (Univ.Extranj.)

Responsabilidad del uso de fondos públicos

Falta de competitividad Instituciones europeas de Enseñanza superior



Principios Declaración Bolonia

Titulaciones legibles y comparable
(suplemento al diploma)

Sistema en dos ciclos

Sistema de créditos
(incremento movilidad)

Promoción de distintas dimensiones europeas de educ. superior

Desarrollo curricular

Programas de estudio

Cooperación Institucional

Integración de formación e investigación

Concepción Crédito Europeo



El CE es la *unidad de valoración* de la actividad académica, en la que se integran armónicamente, las enseñanzas teóricas y prácticas, así como otras actividades dirigidas, y el *volumen de trabajo* que el estudiante debe realizar para superar cada asignatura.

ORGANIZACIÓN CURSO ACADÉMICO

```
graph TD; A[ORGANIZACIÓN CURSO ACADÉMICO] --- B[Un curso tendrá 60 créditos]; A --- C[El valor de cada crédito oscilará entre 25 y 30 h]; A --- D[El crédito se expresa en términos de conocimientos y competencias para alcanzar el Perfil Académico-Profesional]; A --- E[La asignación de créditos se establecerá en la estimación real del trabajo del alumno];
```

Un curso tendrá
60 créditos

El valor de cada
crédito oscilará
entre 25 y 30 h

El crédito se expresa
en términos de
conocimientos y
competencias para
alcanzar el *Perfil
Académico-
Profesional*

La asignación de
créditos se
establecerá en la
estimación real del
trabajo del alumno

Relación del crédito y el Trabajo del Alumno

- **Número de horas presenciales**
- **Preparación antes y después de cada clase**
- **Trabajo independiente**
- **Recogida y selección materiales**
- **Lectura y asimilación documentación**
- **Preparación exámenes orales y escritos**
- **Trabajo laboratorio y/o de campo**
- **Prácticas**
- **Trabajos y discusiones en grupo**
- **Etc.**

ECTS -Características-

~ El número de horas que se supone que un alumno trabaje durante el año académico va de **1500 a 1800 h**

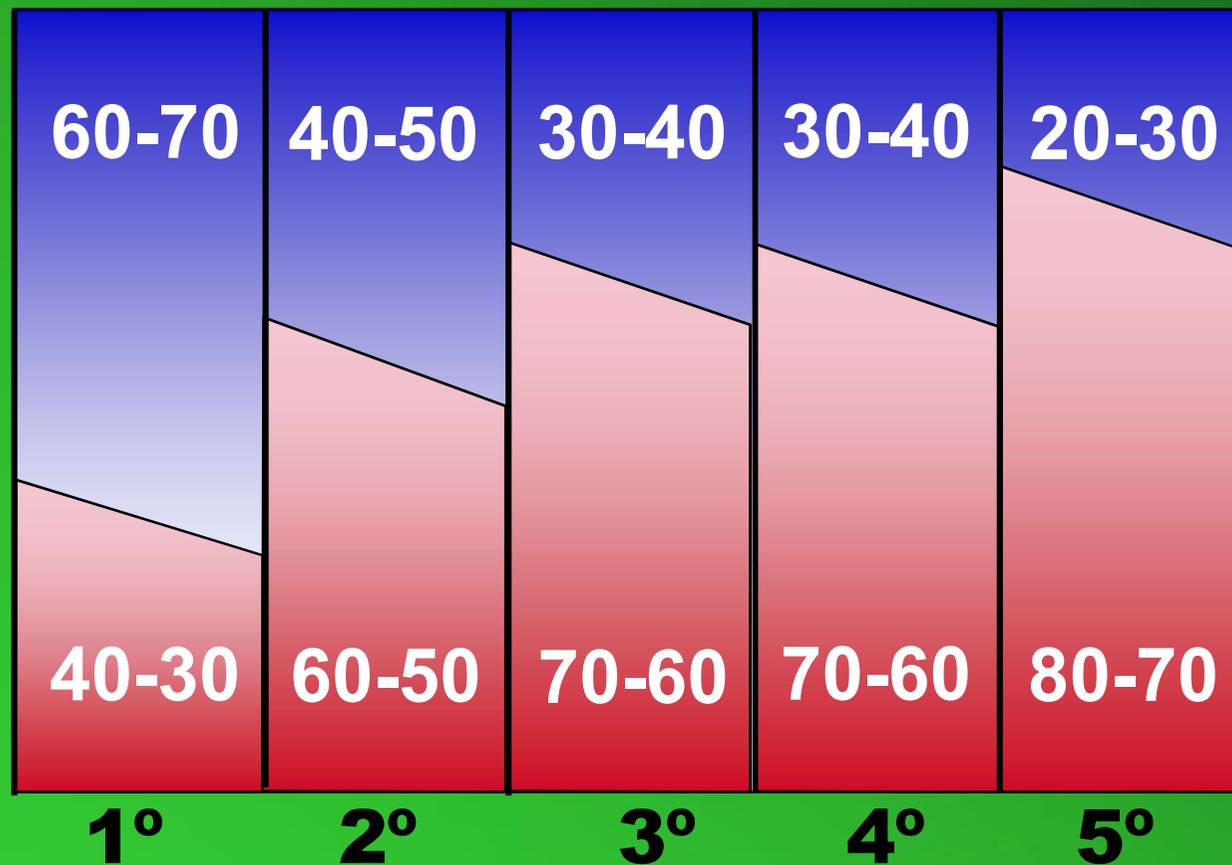
~ Deusto, inicialmente, parte de la premisa de **1 curso = 1500 h** de trabajo del alumno

~ 1 curso académico equivale a **60 ECTS** créditos

~ 1 ECTS crédito = 25 - 30 h de trabajo del alumno (1 ECTS crédito = **25 h** aprox.)

Implicaciones del crédito europeo en la organización del currículum

PROFESOR: docencia



ALUMNO: trabajo personal

Implicaciones del crédito europeo en la organización del curriculum

Esta propuesta se plantea en base a orientaciones, tendencias a nivel europeo...

Y dependerá necesariamente de una serie de variables:

- ← el número de alumnos por aula
- ← Tutorías y sesiones prácticas
- ← las competencias que deseen desarrollar
- ← las actitudes y valores a promover

¿Cómo podemos valorar el trabajo del alumno?

~ **Está en estudio**

~ **Ya existen algunas experiencias en Europa**

~ **Cada departamento debe aprobar el n° de créditos...**

- x **de cada asignatura**
- x **correspondientes a docencia y trabajo personal del alumno,**
- x **de cada práctica o actividad discente**

¿Cómo podemos valorar el trabajo del alumno? Cont.

Aspectos a considerar:

- el número de horas de clases presenciales
- la cantidad de trabajo personal que exige la asignatura:
 - preparación y corrección de apuntes
 - búsqueda y selección de materiales (libros, revistas)
 - lectura y estudio de dichos materiales
 - preparación de exámenes
 - redacción de trabajos
 - trabajo en el laboratorio
 - realización de informes
 - estudios empíricos, etc.

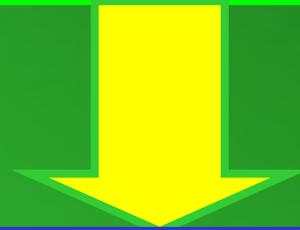
¿Qué se entiende por competencia?

Existen muchas definiciones para expresar el concepto de competencia.



Origen etimológico

Santiago Segura, en su diccionario latín-español, señala el término *habilis* que significa



“llevar o manejar fácilmente”

De ahí se deriva el concepto de *habilitas* que se puede traducir por aptitud, habilidad, idoneidad, destreza.

El término *competencia* indica la aptitud o eficiencia para hacer algo.

¿Cómo se define la competencia?

- ~ Muchas organizaciones utilizan el término de *competencias* para medir y mejorar el desarrollo del personal así como para su selección.
- ~ Cada organización usa un concepto distinto, o al menos con diferentes matices, de ahí la necesidad de un *diccionario de competencias* en cada organización.
- ~ La competencia se refiere al conocimiento, habilidad o destreza, actitud y valor que una persona emplea en una actividad profesional acorde con las normas o estándares fijados previamente.



Definición de Competencia:

"Conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión y resolver los problemas profesionales de manera autónoma y flexible, con capacidad de colaborar en un entorno profesional y en la organización del trabajo." (Bunk, 1994)

Definición de Competencia:



"Las características de fondo de un individuo que guarda una relación causal con el desempeño eficaz o superior del puesto de trabajo." (Boyatzis, 1995)

Definición de Competencia:



*"Conjunto de conocimientos, destrezas y habilidades que tienen las personas y que les predisponen a realizar un conjunto de actividades con un buen nivel de desempeño."
(Ordóñez, 1997)*

Definición de Competencia:

"Capacidad laboral medible, necesaria para realizar un trabajo eficazmente, es decir, para producir los resultados deseados por la Organización. Está conformada por conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos que los trabajadores deben demostrar para que la Organización alcance sus metas y objetivos." (Marelli, 1999)





Definición de Competencia:

"Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral y no sólo de conocimientos, habilidades o destrezas en abstracto. Es decir, competencia es la integración entre el saber, el saber hacer y el saber ser." (Ibarra, 2000)

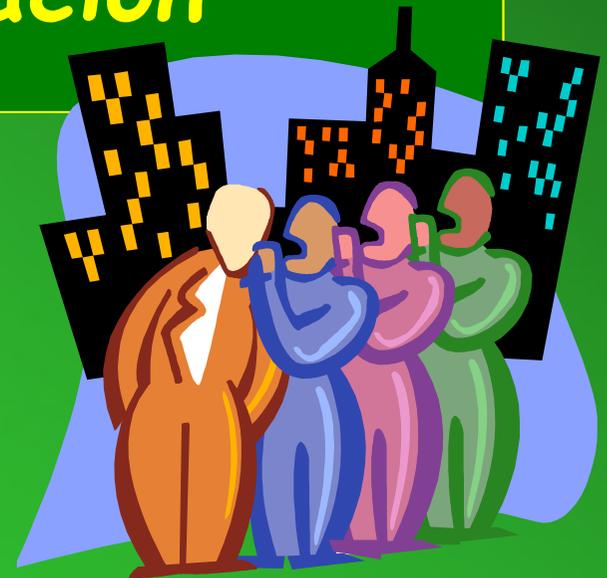


Definición de Competencia:

"Capacidad para resolver un problema en una situación dada, lo que significa que la medida de ese proceso se basa fundamentalmente en resultados." (Desaulniers, 2001)

En la UNIVERSIDAD DE DEUSTO entendemos por competencia:

“El conocimiento, la capacidad, habilidad o destreza adquirida, que da lugar a un buen nivel de desarrollo y actuación”





Listado de Competencias (FUNDACIÓN UNIVERSIDAD-EMPRESA, 1999)

- **Iniciativa**
- **Responsabilidad**
- **Capacidad de trabajo**
- **Espíritu de equipo**
- **Capacidad para las relaciones humanas y la comunicación**
- **Capacidad de adaptación**
- **Capacidad de aprendizaje**
- **Formación sólida**
- **Dotes de mando y liderazgo**
- **Motivación**

Listado de Competencias (The Quality Assurance Agency for Higher Education, UK, 2000)

COMUNICACIÓN

comunicar y presentar argumentos orales y escritos

COMPETENCIA DE APRENDIZAJE

mejorar el propio aprendizaje y actuación, desarrollar HH de estudio e investig., búsqueda de infor. y cap. para planificar y gestionar el propio aprendizaje y reflexionar sobre él

COMPETENCIA MATEMÁTICA

interpretar y presentar información numérica importante

USO DE LAS TIC

procesador de textos, bases de datos, Internet y búsquedas on-line

COMPETENCIA SOCIAL

trabajo con otros como resultado del desarrollo de HH interpersonales. FIN: demostrar la cap. para planificar, compartir metas y trabajar en equipo

RESOLUCIÓN PROBLEMAS

Analizar, sintetizar, evaluar e identificar problemas y soluciones

MODELO de COMPETENCIAS de la UD (2000)

Interpersonales

Características que hacen que las personas logren una buena interrelación con los demás.

COMPETENCIAS

VALORES

ACTITUDES

APRENDIZAJE

Instrumentales

Aquellas que tienen una función de medio o herramienta para obtener un determinado fin.

Sistémicas

Suponen destrezas y habilidades relacionadas con la comprensión de la totalidad de un sistema o conjunto.

COMPROMISO SOCIAL

TRABAJA EN EQUIPO

C. Interpersonales

Responsabilidad
Ética Social

Colaboración

COMPETENCIAS

VALORES

Orientación al conocimiento

Autonomía

ACTITUDES

LIDERA Y POTENCIA AL PERSONAL

QUE APRENDE Y CENTRADA EN EL ALUMNO

Desarrollo personal

Actividad Significativa

Responsabilidad personal

Interiorización
Reflexión

APRENDIZAJE

Experimentación

C. Instrumentales

C. Sistémicas

ORGANIZACIÓN

COMPROMISO SOCIAL

TRABAJA EN EQUIPO

COMPETENCIAS

GENERALES

Habilidades necesarias para el empleo y para la vida como ciudadanos responsables, que son importantes para todos los alumnos independientemente de la disciplina que están estudiando

ESPECÍFICAS

Vinculadas a la titulación, le dan identidad y consistencia y definen el primer y segundo ciclo

ORGANIZACIÓN

COMPROMISO SOCIAL

TRABAJA EN EQUIPO

Interpersonales

Sistémicas

LIDERA Y POTENCIA AL PERSONAL

QUE APRENDE Y CENTRADA EN EL ALUMNO

COMPETENCIAS
(GENERALES)

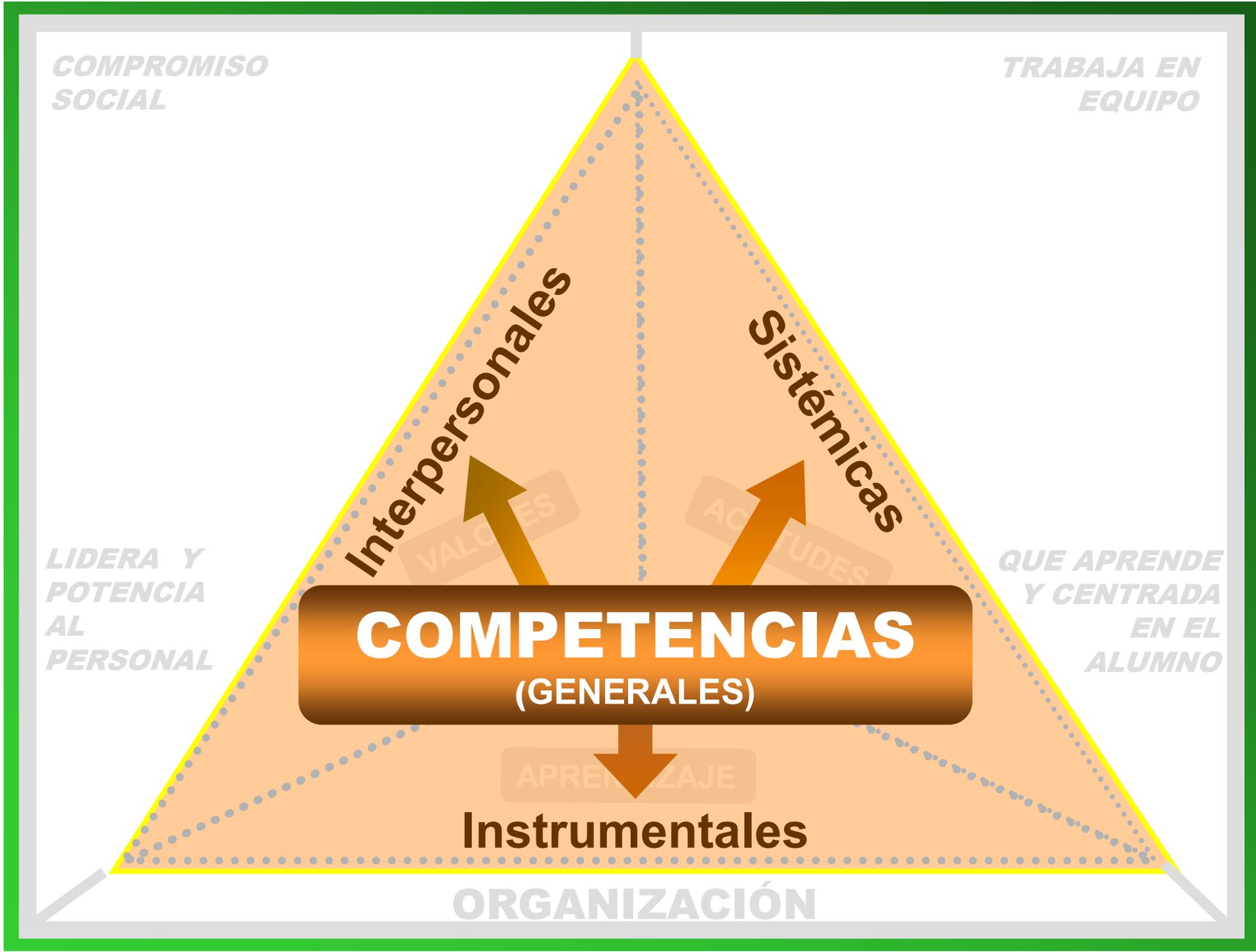
APRENDIZAJE

Instrumentales

ORGANIZACIÓN

VALORES

ACTITUDES



COMPROMISO SOCIAL

COMPETENCIAS (GENERALES)



una función de medio o herramienta para obtener un fin

- Tipos de pensamiento
- Organización del tiempo
- Estrategias de aprendizaje
- Resolución de problemas
- Toma de decisiones
- Planificación
- PC como herramienta de trabajo
- Gestión de bases de datos
- Comunicación verbal
- Comunicación escrita
- Manejo de idioma extranjero

LIDERA Y POTENCIA AL PERSONAL

tienen ...

incluye

INSTRUMENTALES

ORGANIZACIÓN

COMPROMISO SOCIAL

COMPETENCIAS (GENERALES)



Diferentes capacidades que hacen que las personas logren una buena interrelación social con los demás

son

LIDERA Y POTENCIA AL PERSONAL

incluye

QUE APRENDE

- Automotivación
- Resistencia/adaptación al entorno
- Sentido ético
- Diversidad y multiculturalidad
- Comunicación interpersonal
- Trabajo en equipo
- Tratamiento de conflictos
- Negociación

ORGANIZACIÓN

COMPROMISO SOCIAL

COMPETENCIAS (GENERALES)

relacionadas con la comprensión de la totalidad o conjunto de un sistema

están ...

incluye

- Creatividad
- Espíritu emprendedor
- Capacidad innovadora
- Gestión por objetivos
- Gestión de proyectos
- Desarrollo de la calidad
- Influencia
- Consideración personalizada
- Estimulación intelectual
- Delegación
- Orientación al logro

ORGANIZACIÓN



QUE APRENDE Y CENTRADA EN EL ALUMNO

SISTÉMICAS

LAS COMPETENCIAS UNIVERSITARIAS EN EL MARCO DE LA UNIÓN EUROPEA

Parte del proyecto Tuning

- **Iniciativa de las universidades europeas.**
- **Intento de avanzar en la creación del Área Europea de Educación Superior.**

Objetivos del estudio

- **Iniciar un debate conjunto sobre el tema de las competencias a nivel europeo.**
- **Partiendo de la consulta a grupos pertenecientes y no pertenecientes al mundo académico.**
- **De cara a conocer niveles de importancia y grado de variedad en toda Europa.**

Datos

7 Áreas y
101 Departamentos
de Universidad

- Empresariales
- Geología
- Historia
- Matemáticas
- Física
- Educación
- Química

16 Países

- Austria
- Bélgica
- Dinamarca
- Finlandia
- Francia
- Alemania
- Grecia
- Islandia
- Irlanda
- Italia
- Holanda
- Noruega
- Portugal
- España
- Suecia
- Reino Unido

Número total de
respuestas

- 5183 Antiguos Alumnos
- 944 Empresas
- 998 Académicos

Instrumento de recogida de datos: **Cuestionario**

30 competencias generales

Antiguos alumnos y empresas

- ❖ Importancia
- ❖ Realización
- ❖ Selección y ranking 5 más importantes

Académicos (Ranking importancia)

Tipos de competencias

(Marco Pedagógico UD, 2001)

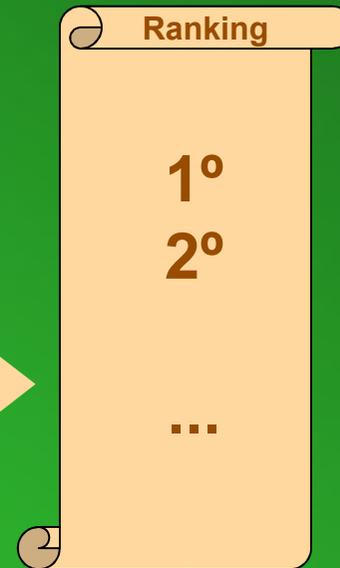


Resultados

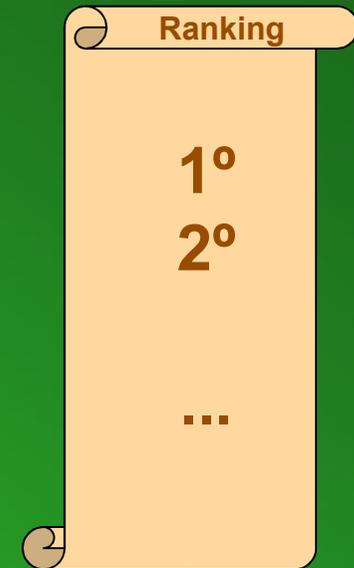
*Comparación entre
Antiguos Alumnos y
Empresas*

Ranking
Importancia
de las
Competencias

Antiguos Alumnos



Empresas



Rankings muy correlacionados

(Spearman correlation = 0.89)

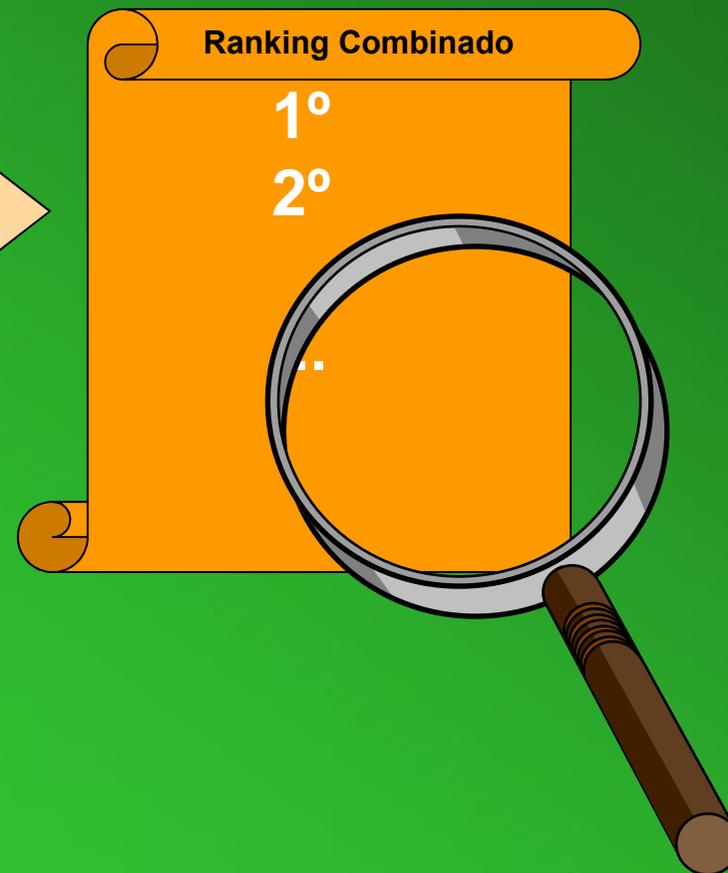
Resultados

*Comparación entre
Antiguos Alumnos y
Empresas*

**Ranking
Importancia
de las
Competencias**

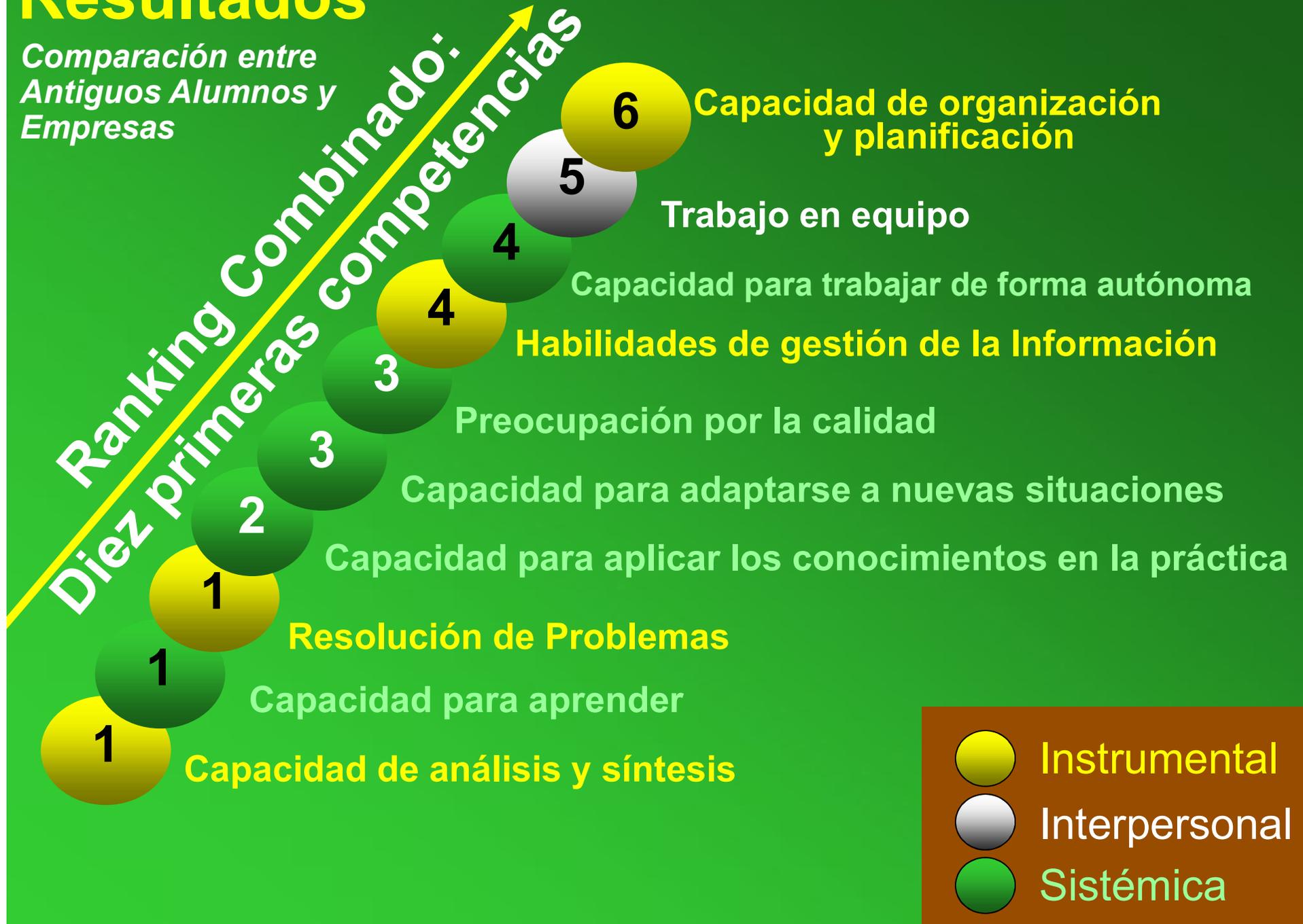


Antiguos Alumnos y Empresas



Resultados

Comparación entre
Antiguos Alumnos y
Empresas



Resultados

Comparación entre
Antiguos Alumnos y
Empresas

Ranking Combinado:
Las Tres últimas competencias

16

Habilidad para trabajar en
un contexto internacional

17

Apreciación de la diversidad y la
multiculturalidad

18

Conocimiento de culturas y
costumbres de otros países



Instrumental



Interpersonal



Sistémica

Resultados

*Comparación entre
Antiguos Alumnos y
Empresas*

para
las empresas



**QUÉ ES MÁS
IMPORTANTE**



para
los antiguos
alumnos

- **Compromiso ético**
- **Capacidad para trabajar en un equipo multidisciplinar**
- **Iniciativa y espíritu emprendedor**
- **Trabajo en equipo**

- **Capacidad para trabajar de forma autónoma**
- **Manejo básico del ordenador**
- **Habilidades para la investigación**
- **Capacidad de organización y planificación**

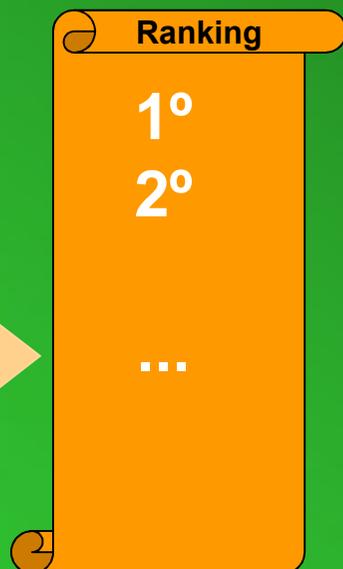
Resultados

Académicos

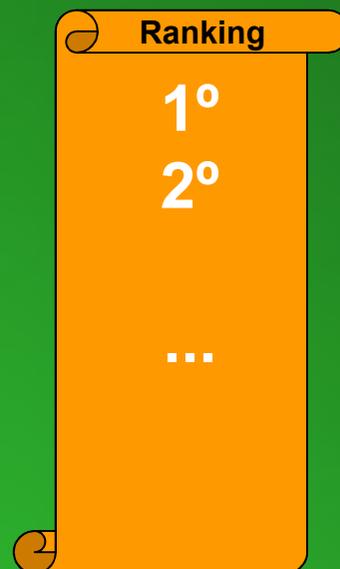
Ranking de
Competencias



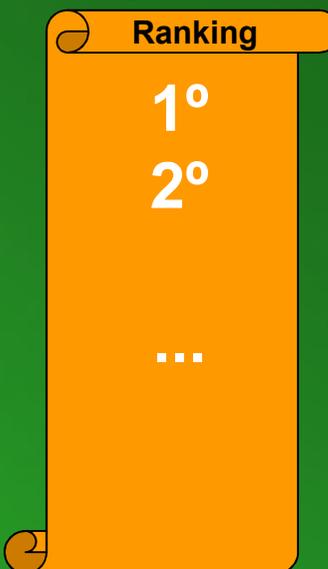
Antiguos
Alumnos



Académicos



Empresas



Correlación 0.46

Correlación 0.54

El ranking de los Académicos no es tan similar al de las Empresas y Antiguos Alumnos

Resultados

Académicos

Ranking 17 Competencias



Antiguos Alumnos

Ranking

4°. Manejo del ordenador

6°. Habilidades Interpersonales

12°. Conocimientos Básicos del Área de Estudio

Académicos

Ranking

1°. Conocimientos Básicos del Área de Estudio

14°. Habilidades Interpersonales

16°. Manejo del ordenador

Empresas

Ranking

4°. Habilidades Interpersonales

10°. Manejo del ordenador

12°. Conocimientos Básicos del Área de Estudio

Diferencias en las valoraciones de antiguos alumnos, empresarios y docentes universitarios

- **CONOCIMIENTOS GENERALES BÁSICOS** sobre el área de estudio: 1º para docentes y 12º para antiguos alumnos y empresarios.
- **HABILIDADES BÁSICAS PARA EL MANEJO DEL ORDENADOR:** más importante para alumnos, menos empresarios y mucho menos para docentes.
- **HABILIDADES INTERPERSONALES:** más importantes para alumnos y empresarios y menos para docentes.

Resultados: Efecto País

- Conocimiento de una segunda lengua
- Capacidad para trabajar de forma autónoma
- Motivación de logro
- Capacidad para aplicar los conocimientos en la práctica
- Preocupación por la calidad
- Iniciativa y espíritu emprendedor
- Capacidad para trabajar en un equipo interdisciplinar

FUERTE



30 ITEMS



**LIGERO
Y
NO EFECTO**

LOS RESTANTES 23 ITEMS

¿Por qué utilizar las competencias en el ámbito educativo?

- Lo que se espera hoy de un estudiante universitario, no es sólo que *sepa*, es decir, que tenga conocimientos sobre determinadas áreas o materias.
- Hoy se pide que el estudiante sea capaz de *adquirir* el conocimiento demostrando *comprensión* del mismo y *saberlo aplicar* en diferentes contextos y situaciones, y además demostrar *habilidad para ello*.
- La competencia requiere *integración* del conocimiento, su habilidad para aplicarlo con las propias características personales (personalidad, actitudes y valores que posee la persona).

¿Por qué utilizar las competencias en el ámbito educativo?

× Desarrollar un programa basado en competencias requiere organizar la enseñanza-aprendizaje de otro modo.

× Hay que hacer cambios en el entorno docente y en el entorno de los estudiantes.

× Necesitamos nuevos modelos de enseñar, desarrollar nuevos modelos de aprender.

× Adecuación y aprovechamiento de las TIC tanto en la enseñanza como en el aprendizaje.

× Cambiar los hábitos del profesorado y de los estudiantes (desaprendizaje).

× Cambiar el tipo de objetivos, las metodologías y las formas de evaluación.

¿Cuál es el papel del Orientador en la Enseñanza Secundaria?

Conocer bien el nuevo espacio europeo (proceso de convergencia) y lo que esto supondrá para los alumnos.

Orientar a los profesores a tener en cuenta y evaluar aquellas competencias que se pueden compartir en el currículo de la enseñanza secundaria.

Comprender cuáles serán los *elementos clave* en el nuevo modelo de enseñanza-aprendizaje.

Conocer las competencias genéricas o transversales que se recogen en los nuevos planes de estudio.

¿Cuál es el papel del Orientador en la Enseñanza Secundaria?

Existen competencias que probablemente son las mismas, cambia el nivel de profundización.

Competencias a compartir:

- × Aprender a aprender
- × Capacidad de análisis
- × Capacidad de síntesis
- × Juicio crítico
- × Gestión del tiempo persona
- × Búsqueda de información (fuentes)

- × Control de sus propias competencias
- × HH de comunicación oral y escrita
- × Trabajo en equipo
- × Etc.

¿Cuál es el papel del Orientador en la Enseñanza Secundaria? cont.

En las competencias que se acuerden o fijen en el centro, el orientador puede ayudar a :

Revisar que las competencias estén claramente definidas para todos

Generar una base de datos con las competencias de prof que ayude a

Concretar los niveles de profundización o grado de cada competencia

Señalar comportamientos específicos q ayuden a determinar el nivel o evaluación de las competencias

desarrollo/
necesidad de formación y fortalecimiento personal e institucional

¿Cuál es el papel del Orientador en la Enseñanza Secundaria?

cont.

Su papel también se vincula a insistir en que:

Las competencias no se pueden ver como algo aislado, fragmentado sino que suponen un aprendizaje global



son la *suma* de conocimientos, experiencias, desarrollo de la personalidad, de actitudes y valores que cada estudiante adquiere y es capaz de aplicar en una determinada situación.

Las competencias genéricas o transversales no están vinculadas al conocimiento de las áreas científicas sino que



pueden adquirirse y desarrollarse en función de múltiples experiencias vitales, académicas y sociales.

¿Cuál es el papel del Orientador en la Enseñanza Secundaria?

cont.

El orientador puede jugar un papel muy relevante en la coordinación del desarrollo de las competencias en las enseñanzas medias.



Ayudando a fijar procedimientos y estrategias para su desarrollo en función de cada competencia a través de:

D
I
S
C
U
S
I
O
N
E
S

L
E
C
T
U
R
A
S

A
N
Á
L
I
S
I
S
T
O
S

P
O
R
R
E
A
S
L
E
E
N
S
T
A
C

R
E
S
O
L
·
P
R
O
B

T
U
T
O
R
I
A
S

T
A
L
L
E
R
E
S

S
E
M
I
N
A
R
I
O
S

¿Cuál es el papel del Orientador en la Enseñanza Secundaria? cont.

- ~ La guía del aprendizaje del alumno es la evaluación.
- ~ Si se quiere realmente *cambiar* la enseñanza, lo primero que hay que cambiar es la *evaluación*.
- ~ La evaluación debe favorecer el compromiso y responsabilidad de los estudiantes a través de su autoevaluación.

Niveles de competencia

3 Niveles:



3º

Nivel que requiere una integración de la conducta en el modo ordinario de proceder, tanto en aspectos socio-personales como institucionales.

2º

Nivel que requiere una aplicación del conocimiento en diferentes situaciones de aprendizaje.

1º

Nivel de conocimiento y comprensión de lo que es y requiere la determinada competencia.

PDPC

PLAN DE DESARROLLO PERSONAL DE COMPETENCIAS

