

SEGUNDO ENCUENTRO ACADÉMICO VIRTUAL (EAV)

Modelo de autoevaluación para las sedes regionales. Propuesta teórico-metodológica

Dra. Victoria González García

29 de febrero 2024

Preguntas y respuestas

1. ¿Cuál es el papel de la gestión curricular en la búsqueda de la coherencia curricular?

Es fundamental. La gestión curricular debe orientarse a lograr que las acciones docentes en las clases respondan a lo estipulado en el perfil de egreso y que este perfil de egreso responda a los marcos referenciales de la carrera. Tiene que ver con la didáctica y con la evaluación del desempeño docente.

¿Responden las actividades didácticas al marco pedagógico de la carrera?

¿Respetan los cursos lo estipulado en el diseño curricular?

¿Practican los docentes los roles que se espera de ellos en la propuesta curricular?

2. En el contexto de la virtualidad, ¿cómo lograr esa relación del estudiantado, viendo la infraestructura no solo como edificio, sino las relaciones que se dan, así como la interacción con el contexto?

Este es un punto muy importante. Efectivamente la virtualidad limita y define a la vez el tipo de interacciones que las personas desarrollarán en los espacios pedagógicos, no obstante, es una realidad con la que tenemos que lidiar.

Es en esa virtualidad que debe buscarse la coherencia curricular de modo que los roles estudiantiles y docentes puedan desarrollarse según lo esperado. La pregunta no es tanto cómo lograr, sino más bien, ¿qué estamos haciendo para promover la relación del estudiantado en la “infraestructura virtual”.

Por ejemplo:

¿las clases virtuales promueven espacios de discusión entre estudiantes?

¿las reuniones de docentes promueven el intercambio de ideas acerca de los procesos de aprendizaje que debe promoverse en la carrera?

3. **¿Cómo se evalúa y garantiza la movilidad estudiantil entre las diferentes sedes regionales dentro de una universidad que está acreditada?**

Ese es un tema mayúsculo, pues se sabe que algunas ocasiones, se obtiene el mismo título a partir de planes de estudios distintos en cada sede. Las conversaciones deberían empezar a darse. Tiene sentido que algunos planes tengan diferencias que respondan a las necesidades de las regiones.

Yo pregunto: ¿las diferencias de planes se deben a diferencias entre regiones o a diferencias de visión de quienes construyen la carrera? ¿qué debe prevalecer: las tensiones entre quienes gestionan el currículo o la necesidad estudiantil de poder realizar movilidad?

Por otro lado, ¿qué estamos entendiendo por movilidad al plantear y contestar la pregunta? ¿Entendemos lo mismo?

4. **¿Cómo podríamos aplicar este modelo de evaluación cuando algunas carreras en su mayor proceso son virtuales, sería un modelo solamente para carreras universitarias presenciales?**

No necesariamente, aunque los modelos de autoevaluación que existen hasta el momento son fundamentalmente orientados a carreras presenciales.

Soy del criterio que todo se puede construir en tanto se tenga claro que el foco está en el logro del perfil de egreso y en el respeto al marco pedagógico. Desde mi perspectiva, estos son los dos desafíos a los que debería orientarse los modelos de evaluación de carreras.

5. **¿Cómo asegurar que el currículo realmente es del interés de los estudiantes y a su vez forma profesionistas?**

Con diagnósticos periódicos. Aunque es importante conocer el interés del estudiantado, no debería ser el único criterio para evaluar el currículo. Hay que contemplar las necesidades sociales de esa profesión, más allá de solo las demandas del mercado.

6. **¿Recomendaría usted el modelo de acreditación por conglomerado para las sedes regionales? ¿Debería crearse un nuevo modelo de acreditación por conglomerado para sedes regionales ante la diversidad de carreras que se imparten que comparten la mayoría de recurso humano, infraestructura entre otros?**

Absolutamente sí. Me parece perfectamente posible, pienso que con este modelo se facilita esa evaluación. Es un ahorro de recursos y de tiempo en el análisis de cada carrera.

7. ¿Qué indicadores propondría usted para evaluar el logro del perfil académico-profesional de la carrera?

Es una pregunta difícil de responder porque eso dependerá de las características de la carrera. No es lo mismo evaluar microbiología que derecho, por ejemplo.

No obstante, puedo proponer para la reflexión:

1. Similitudes y diferencias con el perfil de egreso institucional (aunque creo que ninguna universidad lo tiene explícito) se puede ir a la visión y misión institucional para establecer este análisis
2. Similitudes y diferencias con los marcos referenciales del currículo
3. Coherencia con prácticas profesionales dominantes, decadentes y emergentes
4. Modalidad: competencias, conocimientos, etc.
5. Estructura: horizontal, transversal, cognitiva, etc.
6. Tipo de saberes que incluye

8. ¿Cómo podrían fortalecer los empleadores este modelo para garantizar que la propuesta de formación responde a las necesidades del contexto?

No tengo una respuesta concreta, no me lo había planteado antes.

Creo que, haciendo una encuesta periódica con esta población, a partir de una definición previa de prácticas profesionales dominantes, decadentes y emergentes. La investigación de la actualidad de la propuesta curricular debería ser una acción permanente, que tenga como población participante tanto a empleadores como personas con modelos de autogestión, docentes, sector público y tercer sector, entre otros. Lo que quiero decir, es que las necesidades sociales de una profesión las conocen más personas que los empleadores.

9. ¿Se ha implementado este modelo al menos de manera parcial? ¿Cuánto se complejiza en la gestión, tanto en aula como en la evaluación?

En definitiva, es un proceso complejo. No tengo conocimiento de que se haya implementado.

Mi consejo es ponerlo en práctica desde la perspectiva de que es un proceso infinito, que requiere uno o dos docentes de manera permanente realizando esta tarea.

En la UCR existen las comisiones de autoevaluación y gestión de la calidad. Esa sería la instancia para aplicar el modelo y reconocer sus limitaciones y las mejoras que debería realizarse.

10. ¿Considera que es prudente oficializar un rediseño curricular después de una primera promoción de graduados?

Lo prudente es recoger el criterio de la población graduada y dar un seguimiento de un año o dos para definir si se requiere el rediseño. Desde mi experiencia, se pueden aplicar algunos cambios parciales que no afecten el perfil de egreso.

Este perfil no debería cambiarse antes de contar con una o dos cohortes de graduados.

11. ¿Cada cuánto tiempo considera necesaria una actualización curricular?

Entre cada cinco y diez años es pertinente una evaluación del perfil de egreso para determinar si es necesaria una modificación integral, las modificaciones parciales pueden realizarse en menor frecuencia.

12. ¿Cuáles particularidades de las sedes debe de tomarse en cuenta para un proceso de autoevaluación, con fines de acreditación o para un proceso de evaluación curricular?

El primero es que cada sede debería construir un informe con todo lo relativo al sistema vital, de manera que cada carrera solo necesite aportar algunas particularidades.

Lo segundo, y esto aplica para todas las carreras en todas las universidades, es verificar que todo lo planteado en el sistema vital y las emociones aporten al logro del pènsum.

Lo tercero sería valorar la posibilidad de hacer conglomerados.