

**QUE PODEMOS APORTAR A DUOC
COMO PROGRAMA DE
FORMACION GENERAL**

**DESAFIOS ACADEMICOS
DEL MODELO DE
COMPETENCIAS Y POR
QUE OPTAMOS POR EL**



QUE SOMOS

Hoy somos una unidad técnica de desarrollo, de apoyo y de coordinación. Somos un conjunto de cursos que se vinculan a un propósito común, recogido en una política institucional y que es el de generar y aumentar determinadas competencias de empleabilidad en los egresados de DUOC.

Y ese propósito requiere del diseño de una estrategia metodológica y una coordinación transversal para su efectiva aplicación. Tenemos las PIA y las PSA que se constituyen en nuestro marco curricular académico y, también tenemos una organización transversal (con seis programas: inglés, matemática, lenguaje y comunicación, emprendimiento, expresión cristiana y ética), que nos garantiza que llegamos con nuestras acciones políticas y acciones académicas a todo el alumnado.



QUE ASPIRAMOS SER

OBJETIVO ORGANIZACIONAL: deseamos ser una escuela de formación general y para ello necesitamos un proyecto específico que esté fundamentado y que defina con claridad sus propósitos y contribución al funcionamiento orgánico de DUOC.

OBJETIVO ACADEMICO: deseamos que nuestros alumnos y alumnas logren todas las competencias genéricas y específicas, exigidas al Programa de Formación General y ofrecidas en la promesa de DUOC.



CINCO LINEAMIENTOS GENERALES 2010-2011

I.- DAR FORMA ORGANIZACIONAL AL PROGRAMA DE FORMACION GENERAL ACCIONES CONCRETAS

- a) Tenemos que definir las tareas y obligaciones académicas de cada uno de los miembros del programa.
- b) Establecer una homogeneidad vinculante de todos los programas específicos. Si bien existe para cada uno de ellos una identidad peculiar, debemos buscar una identidad común.
- c) Crear una nueva manera de organizar la gestión y el trabajo diario, semanal y mensual de los Coordinadores Generales y de los Coordinadores de Sede.
- d) Definir la misión y visión específica de cada uno de los programas. En otras palabras, tenemos que definir que somos como programa y que aspiramos ser o lograr como metas.



CINCO LINEAMIENTOS GENERALES 2010-2011

- I.- DAR FORMA ORGANIZACIONAL AL PROGRAMA DE FORMACION GENERAL**
- e) Establecer capacitaciones permanentes sobre el qué, el cómo y el para qué se enseña en DUOC. Esto referido a cada programa en particular. Y todas estas tareas académicas incorporadas al programa de Formación Docente. Asimismo, definir qué cursos, su programación y como será su formalización.
 - f) Toda las instancias de coordinación que se levanten y se establezcan, no constituyen un fin en sí mismo, sino que deben ser afines a lograr las tareas de fondo exigidas por DUOC a su programa de Formación General.
 - g) Las formas de trabajo que se creen deben potenciar el trabajo en equipo, como una competencia profesional exigible a todos los miembros del programa.



CINCO LINEAMIENTOS GENERALES 2010-2011

II.- DEFINIR EL SENTIDO DEL PROGRAMA DE FORMACION GENERAL EN EL LOGRO DEL SELLO FORMATIVO DE DUOC.

- a) Debemos pensar, estudiar y definir cuál es el aporte formativo que proporciona cada uno de nuestros programas al sello distintivo de Duoc. Esto significa revisar la identidad del Programa de Formación General y de cada uno de sus programas, para que podamos explorar el establecimiento de un “Plan de Formación General” como un propósito específico del Plan estratégico Institucional 2010-2015. De esta manera podríamos formalizar y hacer madurar el PFG.
- b) Debemos establecer los rasgos y énfasis de aprendizajes que deseamos lograr en nuestros alumnos. El foco de los aprendizajes debe ser el nivel esperado de las competencias que están definidas en el Diccionario respectivo de competencias de DUOC.
- c) Tenemos que volver a mirar y actualizar con precisión las competencias de empleabilidad que cada programa aportará e intentará lograr en sus alumnos. Estas hoy deben basarse en las actuales definiciones contempladas en el diccionario de las competencias de DUOC. Pero esto no significa que no debamos volver a mirarlas como una actividad obligatoria y permanente en un proceso de mejoramiento continuo.



CINCO LINEAMIENTOS GENERALES 2010-2011

III.- POTENCIAMIENTO DE NUESTROS DOCENTES. CREACION DE UN MODELO DE PROFESOR DUOC

- a) Debemos definir los rasgos y tipología académica que debemos tener. En otras palabras, precisar el perfil profesional docente de cada uno de los programas que hoy necesitamos.
- b) Debemos establecer los énfasis educativos y la intencionalidad docente: conocimientos, habilidades y actitudes.
- c) Los objetivos de cada programa están definidos como competencias concretas a desarrollar en los educandos. En consecuencia, la manera de hacerlo, queda subordinada al método definido institucionalmente para el logro de las competencias. Debemos ser concretos y las definiciones deben ser posibles de exigir y evaluables.
- d) Verificar idealmente en lo posible su compromiso con la fe católica y, en el caso que no lo sea, su lealtad y respeto a la opción religiosa y valórica de la institución. Aquí como en otros temas, rige el Reglamento Docente que debe ser conocido y respetado por todos.



CINCO LINEAMIENTOS GENERALES 2010-2011

IV.- COLABORAR EN LA CONSTRUCCION DE NUESTRO CONCEPTO INSTITUCIONAL DE EDUCACION VOCACIONAL SUPERIOR.

ACCIONES CONCRETAS

- a) Definir y desarrollar la manera original en que Duoc entiende su peculiar modelo educativo.
- b) Cómo se inserta el programa de Formación General en el concepto institucional de educación vocacional.



CINCO LINEAMIENTOS GENERALES 2010-2011

V.- ESTRECHAR RELACIONES CON TODAS LAS ESCUELAS Y CON TODAS LAS SEDES

ACCIONES CONCRETAS

- a) En el logro de las competencias de nuestros egresados y que constituye la promesa que DUOC ofrece al país, es imposible ser eficaz sino trabajamos en perfecta coordinación con todas las escuelas. Tenemos mucho por hacer en esta línea de trabajo.

- b) Asimismo, debemos apoyar y trabajar con la máxima coordinación y armonía posible con las autoridades de las sedes de DUOC. Nosotros y las sedes tenemos el mismo norte existencial: hacer realidad vivencial la misión institucional de nuestra institución.



DESAFIOS ACADÉMICOS QUE NOS PLANTEA UN MODELO EDUCATIVO CENTRADO EN LAS COMPETENCIAS

El viraje hacia un modelo evaluativo basado en competencias nos impone demandas concretas a los docentes, los estudiantes, a la organización de los estudios y a la administración académica.



DOCENTES:

- a) **En la didáctica:** pasar de una enseñanza basada en los contenidos a una basada en competencias. Es decir, de lo meramente reproductivo debemos pasar a un complejo de acciones que nos prueben el dominio de una competencia determinada.
- b) **Evaluación:** pasar de un esquema simplista a un nivel de holismo evaluativo; es decir, evaluar es mucho más que simplemente calificar con notas a un estudiante.
- c) **Manera de organizarse:** superar la etapa de la individualidad de los contextos de aprendizajes a uno que se denomina comunidades de aprendizaje.



ESTUDIANTES:

- a) Su comportamiento en aula pasa de la inactividad a una etapa de interacción y que sea fuente de aprendizaje significativo.
- b) Debe superar la etapa del aprendizaje memorístico y mecánico y acceder a una etapa de la memorización comprensiva.
- c) Instalar en su cerebro la convicción que hoy pesa más el saber hacer demostrable y no sólo el diploma que acredite que sabe lo que dice saber.



ORGANIZACIÓN DE LOS ESTUDIOS:

- Pasar de una currícula sobre la base de una división de las disciplinas (ciencias básicas versus ciencias aplicadas) en que las disciplinas tienen su propia naturaleza autónoma, a una currícula de competencias:
- A) la primera consecuencia del cambio paradigmático es que el foco de la enseñanza es el estudiante que aprende, en contextos de aprendizaje complejos.
- B) La segunda consecuencia del cambio es que el eje de la currícula no son las disciplinas, sino las competencias que deben lograr los estudiantes.



ADMINISTRACION ACADEMICA:

- **Flexibilización:** se requiere en algunos casos superar las rigideces del horario o del período académico que más que estar centrados en los estudiantes estaría facilitando en exceso los procesos administrativos.
- **Mediación:** es concebir que la evaluación es mediadora entre diferentes momentos y dimensiones de la formación profesional.
- **Desarrollo docente:** el compromiso con los docentes debe ser claro y la institución debe apoyarlos en cuanto a proporcionar las oportunidades y apoyos que requieran los docentes para mejorar su desempeño, optimizar sus prácticas para lograr significativos aprendizajes en sus alumnos.
- **Las señales institucionales:** deben premiar el trabajo docente bien hecho.



¿POR QUE OPTAMOS POR UN MODELO EDUCATIVO QUE FORMA COMPETENCIAS LABORALES ?

- El modelo formador de competencias (eje articulador de la currícula) permite formar personas funcionales, habilitadas, eficaces y eficientes para el trabajo.
- El modelo reporta calidad: aporta valor laboral, social y cultural en el egresado. El modelo técnico profesional requiere de un método definido y factible de ser evaluado en forma concreta.
- Permite aumentar la empleabilidad de nuestros egresados. Es decir, son productivos, logran trabajo, se mantienen en él y si lo pierden, lo recuperan rápido. Debemos ser un discurso con evidencia y el modelo facilita la comprobación de logro.



Jornada de Auto Evaluación
Formación General