

COMISIÓN ACADÉMICA - PLAN ESTRATÉGICO RESEÑA DE LOS INTERCAMBIOS

LUGAR: MAR DEL PLATA	FECHA: 4/5/2018
COMISIÓN: EJE ACADEMICO SUBDIVIDIDO EN 5 GRUPOS	ACTA Nº: 2
COORDINADORES/AS PRESENTES: <ul style="list-style-type: none">• REYNOSO, DANIEL• AMILCAR, MARIA JULIA• GONZALEZ, GLORIA	Nº TOTAL DE PARTICIPANTES: 70 <hr/> HORA INCIO: 14.30 <hr/> HORA FINALIZACIÓN: 17.30

Siendo las 14.30 Hs, del día 4 de mayo de 2018, se reúne la Comisión de trabajo, eje ACADEMICO del Plan estratégico 2030 de la UNMdP

Disponiéndose a tratar el siguiente Orden del día:

INTRODUCCION

METODOLOGIA

DEBATES

PROXIMA REUNION

Habiéndose reunido más de 70 personas en el Aula 5 CUMB de la Facultad de Arquitectura y Diseño se procedió luego de la pregunta disparadora a subdividir la Comisión en la cantidad de grupos que permitió el escaso lugar disponible. Se utilizó como base para el debate el material de la discusión de la reunión anterior a la que se agregaron los datos aportados por la Autoevaluación Institucional del año 2006 y la Autoevaluación Institucional del corriente año con datos al año 2016. Se recibe un documento elaborado por un grupo docente con referencia a la creación de la Facultad de Ciencias Sociales.

RESEÑA DE LOS INTERCAMBIOS de la PRIMERA PARTE

LOS GRUPOS FUERON CINCO, A CONTINUACIÓN RESUMEN DE LAS ASIMETRÍAS QUE ENCONTRARON.

PREGUNTA DISPARADORA:

¿Cuáles son las principales asimetrías que se perciben en el conjunto de Unidades Académicas sobre el área académica?

- El Ingreso a carrera docente por la OCS Nº 690 y sus “interpretaciones” termina generando desiguales condiciones de ingreso a la docencia universitaria.
- El incumplimiento o cumplimiento deficitario de la 690. Ej: reválida
- La cantidad de horas frente alumnos de docentes con igual dedicación es diferente en las UUAA
- Las diferencias en los reglamentos de enseñanza terminan generando desigualdades para los estudiantes

- La duración de planes de estudio de grado que oscila entre 4 a 6 años y demora la graduación y consecuente inserción en el mundo laboral
- Los dispositivos de ingreso que se volvieron en filtros encubiertos con los requisitos académicos obligatorios
- Demanda por tener un segundo ingreso en agosto así como contra cursadas de materias troncales
- Hay asimetrías en las UUAA en la relación entre: cantidad de carreras – aulario – materias que se dictan
- Hay diferencias en la implementación o no de cuatrimestres pasivos para los docentes
- Hay diferencias notables entre la formación del docente y el cargo/ categoría que alcanza

Análisis por grupos.

- 1) Este grupo desde el concepto de heterogeneidad, señaló la asimetría que existe en la relación docentes-alumnos en las distintas carreras. Por ejemplo en Letras hay buena relación cantidad docente-alumnos, en C. Información hay pocos docentes y muchos ayudantes. En Psicología mala relación cantidad alumnos-docentes. Pocas aulas. Hay un impacto en la infraestructura, cantidad de alumnos y espacios áulicos.

En algunas carreras hay muchos ayudantes y pocos profesores.

La estructura docente es despareja.

La infraestructura es deficitaria.

El plan estratégico: trabajar relación población estudiantil e infraestructura y con calidad educativa.

Instalación de calefacción y mejoras edilicias.

Bibliografías para el aprendizaje y cantidad suficiente de bibliografía.

Los docentes no solicitan compra de bibliografía básica.

Estándares de libros 20 libros por alumno y 3 títulos publicaciones por cada disciplina.

400.000 volúmenes es la cantidad de libros básicos que tendría que tener la biblioteca.

Falta de manejo y conocimiento de los alumnos, y poco uso de la biblioteca por el uso de apuntes digitales y fotocopias.

Políticas de accesibilidad para poder fomentar el uso de la biblioteca y centros de documentación, ya sea por poca cantidad de material, como el espacio y los hábitos de investigación utilizando bibliotecas digitales y mejoras edilicias en la biblioteca como por ejemplo la sala silenciosa.

Fomentar autonomía y curiosidad.

- 2) Este grupo se concentró en cómo enfocar el primer año de los estudios universitarios. Considerar nuevas habilidades de los estudiantes a las que el profesor tiene que adecuarse.

Establecer un ciclo común entre facultades, o ciertos trámites de reconocimientos común.

Cursos de integración por carrera para que el alumno se inserte rápidamente.

Es preocupante cuantitativamente la relación ingresante-graduado.

Proponen apuntar al tramo final de la carrera.

Hay diferencias en la regularización de la planta docente (actualizar la 690)

Cantidad de horas frente alumnos es muy disímil entre carreras y Facultades.

La normativa es muy diferente a relación a las cursadas y aprobación de las materias.

El ingreso irrestricto es relativo por materias “filtro” que serían ingreso encubierto.

- 3) Este grupo identificó 5 puntos asimétricos claves para diagnosticar la actualidad de la UNMdP.
- 1 – la desigualdad que se observa en la regularización de la planta docente entre las distintas unidades académicas (concursos).
 - 2 – Desigual y deficiente (en general) implementación de la carrera docente reglamentada por la 690/93 (concurso de reválida) Necesidad de actualización de la ordenanza y de los plazos de reválida.
 - 3 –Hay carencia de una estructura docente unificada, para toda la UNMdP que reemplace el viejo y único criterio de tipificación (necesidad de una estructura docente formal integral).
 - 4 – Disímil crecimiento de la matrícula en las diversas carreras y unidades académicas y, por ende, de estrategias de abordaje.
 - 5 – Problemática relación entre el ingreso de estudiantes y la terminalidad educativa
- 4) No se cumple con la OCS Nº 690, lo que repercute en la permanencia docente.
No se cumple con la reválida.
Disímil dedicación y las horas que cumple el docente
Difiere mucho la reglamentación del régimen de enseñanza.
Hay que reconsiderar el diseños de la carrera (se alargan).
El ingreso es irrestricto pero hay un ingreso encubierto con materias “filtro”.
Contemplar la posibilidad de que los estudiantes puedan ingresar el 2do cuatrimestre.
Tema edilicio.
Cuatrimestres pasivos con docentes que no cumplen funciones.
Hay categorías y cargos que no guardan relación con la formación que posee el docente.
- 5) Este grupo llamó la atención sobre las modalidades diferentes de los concursos.
Los diferentes criterios para la aplicación del Art. 73. del CCT Docente.
Relación de la dedicación exclusiva de Conicet con la dedicación en la unidad académica.

Se evaluaron utilizando los mismos grupos anteriormente conformados y utilizando los criterios del Informe Autoevaluación 2006 fortalezas y debilidades expuestas tanto en los materiales analizados como en las experiencias de los propios participantes.

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

Grupo 1

1. Gratuidad enseñanza (F)
2. Calidad de las carreras de grado (D – F)
3. Cuerpo académico (D – F)
4. Actividad de investigación (F)
5. Oferta de posgrado (F)
6. Clima institucional (F)
7. Organización administrativa (D)
8. Bibliotecas (D)
9. Gestión académica (D)

10. Actividades de Extensión (D)
11. Actividades de transferencia (D)
12. Funcionamiento órganos de gobierno (D)
13. Estrategias vinculación medio social (D)
14. Infraestructura edilicia (D)
15. Equipamiento aulas-laboratorio (D)
16. Distribución presupuesto (D)
17. Otros (D)

Grupo 2

Fortalezas:

Posgrados y maestrías (pero brecha con sistema nacional de investigación). Ver doctorado que no crece.

Investigación.

Debilidades:

Gestión.

Organización administrativa (circuitos burocráticos). Normativa superpuesta.

Bibliotecas (conectividad digital).

Infraestructura, equipamientos aulas y laboratorios.

Gestión de la información (registro y difusión).

Mecanismo de seguimiento tutorías de los alumnos.

Permanencia y egreso.

Grupo 3

1. Gratuidad de la enseñanza (F)
2. Calidad de las carreras de grado (no hay consenso)
3. Cuerpo académico (relacionado al punto anterior, diferencia entre unidades académicas).
4. Actividades de investigación (es fuerte donde existen las dedicaciones exclusivas).
5. Oferta de posgrado (Fortaleza en la especificidad, debilidad en la interdisciplinariedad)
6. Clima institucional (D)
7. Organización administrativa (D)
8. Bibliotecas (D)
9. Gestión académica (D).
10. Actividades de Extensión (D).
11. Bienestar de la comunidad universitaria (D).
12. Actividades de transferencia (D en la reglamentación)
13. Funcionamiento de los órganos de gobierno (D).
14. Estrategas de vinculación con el medio social (D)
15. Infraestructura edilicia (HORROR)

16. Equipamiento y laboratorios (D)
17. Distribución del presupuesto (D) (Rectorado)
18. Gestión de la información (D).

Grupo 4

Fortalezas:

- 1- Gratuidad de la enseñanza
- 2- Cuerpo académico (especialmente fortalecido por el aumento de formación en posgrado)
- 3- Actividades de investigación.
- 4- Oferta de posgrado.
- 5- Actividades de Extensión.
- 6- Función órganos de cogobierno (se resalta la regularidad de su funcionamiento).
- 7- Bibliotecas

Debilidades:

- 1- Cuerpo académico (por la falta de formación docente que acompañe la formación posgradual)
- 2- Equipamiento de aulas y laboratorios.
- 3- Infraestructura.
- 4- Funcionamiento órganos de cogobierno (por la lesión en la participación política de los docentes no regulares, la falta de incorporación plena de los no docente y la burocratización del funcionamiento)
- 5- Distribución presupuestaria (porque refuerza la asimetría de las Unidades Académicas)
- 6- Organización administrativa.

Se debatieron en forma general todas las conclusiones de los grupos y principalmente las diferencias existentes entre los grupos.

Finalmente se dieron por cerradas las sesiones a las 17.30 Hs. Se fijó como nueva fecha de reunión el día 11 de mayo a las 14.30 hs. en lugar a determinar.