



MODELS FLEXIBLES DE FORMACIÓ: UNA RESPOSTA A LES NECESSITATS ACTUALS

COMPETÈNCIES TRANSVERSALS DELS MÀSTERS EN L'ÀMBIT DE LES CIÈNCIES SOCIALS I JURÍDIQUES

- Pérez Muñoz, Elisenda
Universitat de Barcelona
Escola de Postgrau, Facultat de Dret
Avda. Diagonal 684, 08034 Barcelona, Espanya
elisendaperez@ub.com
- Llanes Ordoñez, Juan
Universitat de Barcelona
MIDE/ Facultat de Pedagogia
Passeig de la Vall d'Hebron 171, 08035 Barcelona, Espanya
juanllanes@ub.edu
- Burguet Arfelis, Marta
Universitat de Barcelona
Teoria i Història, Facultat de Pedagogia
Passeig de la Vall d'Hebron 171, 08035 Barcelona, Espanya
mburguetarfelis@ub.edu
- Esteban Bara, Francisco
Universitat de Barcelona
Teoria i Història, Facultat de Pedagogia
Passeig de la Vall d'Hebron 171, 08035 Barcelona, Espanya
franciscoesteban@ub.edu

1. **RESUM:** El grup INTERMÁSTER està portant a terme un projecte vinculat a la clarificació, l'anàlisi crítica i la classificació prèvia de les competències transversals d'alguns màsters de les Facultats de Dret i Pedagogia per tal d'unificar i ordenar l'ensenyament cap a un model coherent de formació de competències. L'objectiu últim és desenvolupar aquestes competències en guies pràctiques per tal d'aconseguir la seva implementació, donant recursos i recomanacions tant per a l'estudiantat com per al professorat.



MODELS FLEXIBLES DE FORMACIÓ: UNA RESPOSTA A LES NECESSITATS ACTUALS

2. **ABSTRACT:** INTERMÀSTER the group is carrying out a project linked to the clarification, critical analysis and classification upon the skills of some masters of the Faculties of Law and Education in order to unify and organize the teaching process towards a coherent model of skills training. The ultimate goal is to develop these skills in practical guides to achieve their implementation, providing several resources and recommendations for both, the student and the teacher.
3. **PARAULES CLAU:** competències transversals, màsters, universitat, estudiantat i professorat / **KEYWORDS:** transversal skills, Masters, university, students and teachers

4. DESENVOLUPAMENT:

Aquesta comunicació forma part d'un projecte de millora d'innovació docent intitulat "Competències transversals en ciències socials i jurídiques" del Grup INTERMÀSTER aprovat per a la Universitat de Barcelona (UB). L'objectiu és desenvolupar guies específiques per a competències transversals de l'àmbit de les ciències socials i jurídiques a nivell de màster, ja que actualment moltes iniciatives s'estan centrant preferentment en els graus. Donat que el fet de treballar una competència en màsters i graus es diferencia bàsicament en el nivell d'adquisició de la pròpia competència, en aquest cas, l'interès s'ha centrat en desenvolupar competències en un nivell superior al de grau.

a) Objectius

Tots els màsters procuren tenir en compte el desenvolupament de les competències respectives, però plantejant-lo de manera diversa, diferenciada i sense mostrar un denominador comú o un criteri classificador homogeni, que parteixi dels mateixos supòsits. Detectada aquesta mancança el grup de treball es planteja diferents objectius a assolir.

Objectiu general 1: Analitzar les normatives de la Unió Europea i estatals sobre les competències transversals en els estudis de màster.



MODELS FLEXIBLES DE FORMACIÓ: UNA RESPOSTA A LES NECESSTATS ACTUALS

Objectiu general 2: Obténir, delimitar i destriar les competències transversals de cinc màsters de les Facultats de Dret i Pedagogia.

Objectiu general 3: Escollir tres de les competències transversals des del grup de treball i redactar les guies experimentals per a cadascuna d'elles.

b) Descripció del treball

Pel primer objectiu s'ha fet una revisió de la normativa sobre les competències transversals triant finalment els descriptors de Dublín com a model integrador.

A la Conferència de Ministres Europeus d'Educació Superior que va tenir lloc a Bergen el maig de 2005, es van adoptar decisions respecte a les qualificacions de nivell superior, en el marc dels anomenats descriptors de Dublín del 2004. Anys abans, aquests van ser consensuats en el grup de treball *Informal Joint Quality Initiative*, en el qual estaven representades, entre d'altres europees, dues institucions espanyoles: la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) i l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitària de Catalunya (AQU Catalunya). Els descriptors orienten sobre els assoliments i les habilitats esperats de l'estudiantat universitari. A Espanya, el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES) s'encarrega d'elaborar un sistema compatible —i comparable— amb l'europeu (Rodríguez-Moreno i Llanes, 2013).

Les habilitats que ha de demostrar l'aspirant a Màster són: 1) Mostrar coneixements que seran la base de posteriors aplicacions pràctiques i originals, si fos possible en el context de la recerca; 2) Capacitat per aplicar els coneixements i la ciència adquirits en entorns diversos, coneguts o no, tot fent ús de la seva capacitat per resoldre problemes; 3) Afrontar la complexitat, integrant coneixements i formulant judicis crítics, sempre des de la perspectiva de l'ètica i la responsabilitat social; 4) Saber comunicar les conclusions, els coneixements i les teories en què es basen, a tota una sèrie d'audiències, de manera clara i precisa; i 5) Demostrar, a partir dels estudis de Màster, que podrien continuar la seva formació autodidacta.



MODELS FLEXIBLES DE FORMACIÓ: UNA RESPOSTA A LES NECESSITATS ACTUALS

Per altra banda, la UB ha fet una selecció de competències transversals prioritzant les que resulten més coherents amb la formació que pretén, més inclusives i més genèriques per a tot tipus de titulacions i nivells formatius. Atenent a les consideracions anteriors, s'han acordat les competències transversals comunes següents: 1) Compromís ètic; 2) Capacitat d'aprenentatge i responsabilitat; 3) Treball en equip; 4) Capacitat creativa i emprenedora; 5) Sostenibilitat; 6) Capacitat comunicativa.

Per últim, s'ha detectat al llarg de tota la revisió documental l'existència de guies i models per al desenvolupament de competències transversals a nivell de grau però hi ha una mancança a la formació de màster. Per a màsters, s'haurien de treballar nivells superiors de les competències proposades.

Tenint en compte aquesta primera conclusió, el grup ha vist la necessitat de portar a terme el següent objectiu: analitzar quines competències transversals s'estan treballant a diferents màsters de l'àrea de ciències socials i jurídiques i més concretament a 5 màsters de les facultats de Pedagogia i Dret.

- *Màster en Gestió Pública Avançada*
- *Màster en Dret de l'Empresa i dels Negocis*
- *Màster en Psicopedagogia*
- *Màster en Intervencions socials i educatives*
- *Màster en Educació en valors i per a la ciutadania*

Mitjançant la revisió documental de tots els plans docents penjats al web institucional s'ha analitzat quines competències transversals apareixen reflectides per a cada màster i en quines assignatures estan. Les competències trobades han estat molt variades i s'han agrupat tenint en compte la següent classificació: 1) resolució de conflictes (5 màsters); 2) comunicació escrita i oral (4 màsters); 3) treball en equip –lideratge- (4 màsters), 4) ètica professional (3 màsters); 5) aprendre a aprendre (2 màsters); autonomia (3 màsters); 6) prendre decisions (2 màsters); 7) l'ús de les noves tecnologies (3 màsters). S'ha de dir, a



MODELS FLEXIBLES DE FORMACIÓ: UNA RESPOSTA A LES NECESSITATS ACTUALS

més, que en la revisió que s'ha portat a terme no ha estat possible analitzar la totalitat de matèries per manca de la informació a alguns plans docents.

A partir d'aquí el grup ha pres la decisió d'escollir les tres competències més representatives: resolució de conflictes, comunicació escrita i oral i lideratge per treballar-les més en profunditat.

Per a aquest congrés s'ha decidit presentar el model de la guia de la competència lideratge. El grup INTERMASTER ha entès que el lideratge és un component o element de la competència “treball en equip”.

El plantejament del desenvolupament d'aquestes competències es farà des de dues perspectives majoritàriament: la didàctica d'una competència transversal i la didàctica de la meta- reflexió al voltant de com s'està aprenent tot el procés formatiu competencial.

Pel que fa a la didàctica de qualsevol competència transversal per a l'alumnat de màsters, direm que el plantejament de base pot centrar-se en diverses teories. Les més interessants ens semblen la de G.E. Miller (1990), els models constructivistes com Lasnier (2000) i el model eclèctic de Rodríguez-Moreno, Serreri & Del Cimmuto (2010).

El grup s'ha centrat en el model Lasnier per aprofundir en la competència de lideratge. Lasnier descriu els principis constructivistes amb els quals s'ha de jugar i que aplicarem segons calgui en el desenvolupament de les corresponents competències.

- 1) La globalitat consisteix en comprendre tots els elements d'un conjunt a partir d'una situació global, complexa, vista en conjunt.
- 2) La construcció, que consisteix en activar els coneixements i experiències anteriors, en elaborar nous aprenentatges i en organitzar la informació.
- 3) L'alternança, que consisteix en passar del global al més específic i tornar al global.
- 4) L'aplicació, que consisteix en l'aprenentatge per a l'acció. És aprendre per saber com actuar i posar en pràctica l'aprenentatge cognitivament.



MODELS FLEXIBLES DE FORMACIÓ: UNA RESPOSTA A LES NECESSTATS ACTUALS

- 5) La distinció, que es refereix a l'acció de distingir entre contingut i procés d'aprenentatge.
- 6) El significat, que es refereix a crear situacions significatives i motivadores per a l'estudiantat.
- 7) La coherència, que tracta de la relació coherent, harmonitzada i sense contradiccions, entre les activitats d'ensenyament, d'aprenentatge, d'avaluació i la competència.
- 8) La integració, on els elements que s'estudien haurien d'estar connectats entre ells i a més lligats a la competència. L'estudiant hauria de desenvolupar la competència fent servir tots els seus components de manera integradora.
- 9) La interacció, es tracta de motivar a l'estudiant per a repetir l'aprenentatge d'una tasca connectant-la a una altra competència amb el mateix contingut disciplinar.
- 10) La transferència, que es tracta de transferir el que s'ha après en una tasca original a una altra tasca concreta, no prevista. És a dir, utilitzar en altres contextes el coneixement assolit i les capacitats apreses.

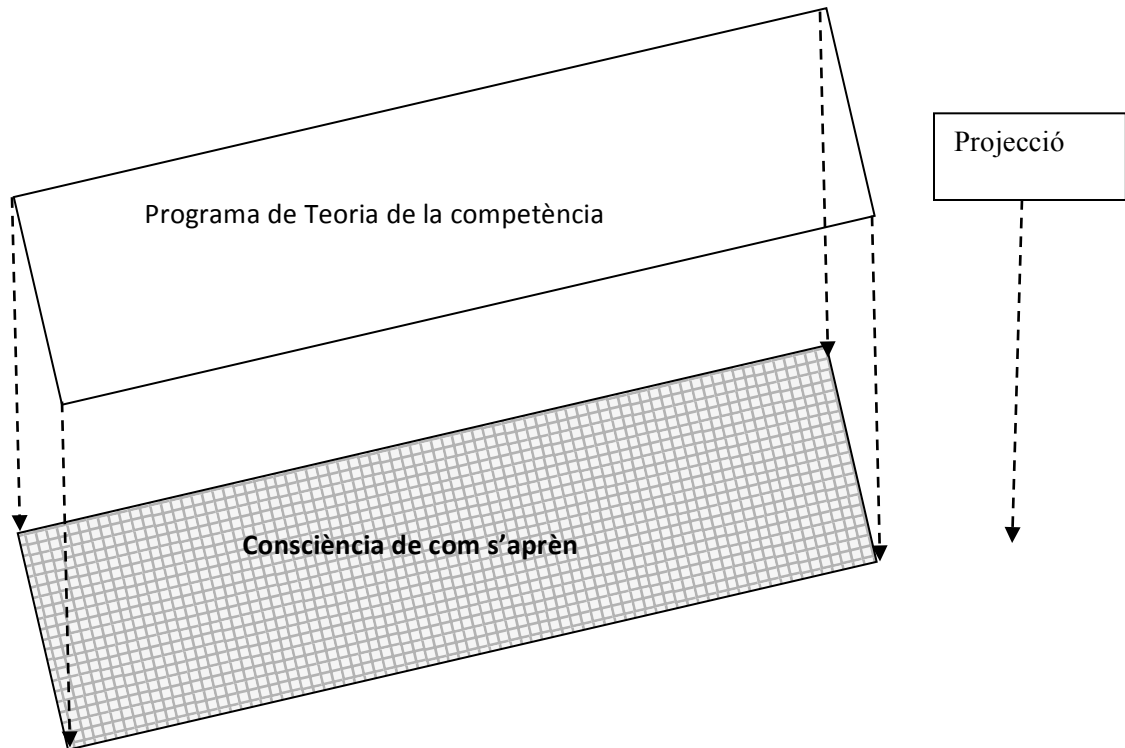
Pel que fa a la competència estratègica o meta-competència de ser capaç d'aprendre a aprendre, afegirem a la pauta anterior el concepte d'aprenentatge conscient, motivat i analític (Fuente de la, 2010; Alberici, 2008; Martín i Moreno, 2007 i ISFOL, 2004).

Definirem què s'entén per aprendre a aprendre -o saber aprendre- a partir dels seus components essencials: objectius de l'aprenentatge, motivacions, observació i anàlisi crítica del procés d'aprendre, presa de consciència de l'alumnat del màster respecte a què està aprenent i com ho està aprenent, fases d'apropiació i d'integració de l'esmentat aprenentatge i altres. Sempre amb l'objectiu principal per tal que un futur titulat en màster sigui el protagonista dels seus propis processos discents i del decurs dels seus aprenentatges; i, a més, amb la intenció que acabi essent capaç d'avaluar-ne els resultats



MODELS FLEXIBLES DE FORMACIÓ: UNA RESPOSTA A LES NECESSITATS ACTUALS

(positius o negatius) de l'esforç d'aprendre en competències, aplicats a la seva vida professional o futura inserció laboral.



Gràfic: Fitxa de com desenvolupar competències

El model que es presenta a continuació basat en el model de Lesnier incorpora, a més de l'explicació teòrica, l'exemple concret de la competència lideratge, responent així a la següent qüestió: “Com arribar a ser un líder eficaç i obtenir seguidors?”

1.- Enunciar o plantejar la competència a través d'un cas

L'enunciat d'una competència estarà format d'un verb en infinitiu i serà aquella explicació enunciativa que doni una idea global del seu contingut i de la seva naturalesa. Ve a ser el mateix que sintetitzar un objectiu global o general d'aprenentatge.

Procedim a detallar-ne un exemple: La Itziar estudia el màster X i en finalitzar el estudis es planteja treballar en temes relacionats amb la justícia social. Comprèn que per treballar-hi



MODELS FLEXIBLES DE FORMACIÓ: UNA RESPOSTA A LES NECESSITATS ACTUALS

haurà de fer-ho dins d'un equip i per tant, treballar de manera col·laborativa. A més, aquest grup estarà conformat per persones amb un caràcter, moltes vegades, reivindicatiu, i tindran com a objectiu organitzar-se per portar a terme accions amb la intenció de fer canvis dins de les estructures socials. Ara mateix pensa que li agradaria liderar algun col·lectiu que consideri aquestes qüestions.

2.- Definir el context curricular o laboral en el qual hauria de ser implementada

S'identifica com a context el conjunt de moments i llocs en què s'ha de posar en pràctica una competència que -òbviament- poden ser variadíssims. Interessen, fonamentalment, dos contextos: l'acadèmic i el laboral.

A tall d'exemples tenim col·lectius polítics reivindicatius de justícia social, a nivell local, estatal o internacional.

3.- Explicar el significat o sentit de la competència

En expressar la intenció de la competència, ens acostem al seu sentit o significat. Explicitant la intenció es donen facilitats per seleccionar els elements de la competència. Les metes i els objectius del programa formatiu són el marc general de referència que presideix la intencionalitat d'una formació complexa.

Definit així el lideratge: direcció, cap o conducció d'una col·lectivitat o grup social, laboral, familiar, de barri o polític. La capacitat de liderar és clau en l'organització del treball i en el treball en equip.

4.- Anotar les capacitats que es necessiten per adquirir la competència

Les capacitats són els elements que componen la competència, de les interaccions s'anirà deduint el procés en què deriva la seva posada en pràctica. Considerant tots els elements que s'han seleccionat per construir una competència, el professor es pot fer una idea de la dinàmica competencial i de com s'activen les tasques per poder posar en marxa l'aprenentatge de la competència. Les qüestions clau per poder seleccionar les capacitats



MODELS FLEXIBLES DE FORMACIÓ: UNA RESPOSTA A LES NECESSITATS ACTUALS

que formen part d'una competència són d'aquest estil: Quin verb és el que millor tradueix la capacitat seleccionada en termes de saber fer? L'enunciat de cada capacitat, serà una cosa que tingui significat per al professor i també per a l'alumne?, El verb que representa la capacitat, convé a totes i cadascuna de les habilitats?

Exemple per a la competència de lideratge:

Capacitat A: Afavorir, guiar o controlar el funcionament o la dinàmica d'un grup de persones.

Capacitat B: Saber dinamitzar el funcionament d'un grup per tal d'arribar aconseguir algunes metes, tenint en compte objectius concrets.

Capacitat C: Exercir domini i influència sobre el col·lectiu. Aquest domini no està basat en el poder.

5.- Anotar les destreses que convergeixen en la capacitat

Es tracta d'identificar les destreses més significatives, que, un cop integrades, permetran posar en marxa la capacitat.

Exemple per a la competència de lideratge:

Destreses A: Planificació i consciència dels límits del poder.

Destreses B: Adaptabilitat i flexibilitat.

Destreses C: Magnetisme personal, carisma per a poder convocar a persones afins. A més exercir un cert control per aconseguir els objectius proposats.

6.- Avaluació: evidències o manifestacions de la competència

Les evidències poden facilitar la comprensió del sentit de cada element, ja que permetran elaborar els criteris amb els quals es podrà avaluar formativament l'execució de la competència. En molts casos les evidències podran representar les habilitats que afavoriran



MODELS FLEXIBLES DE FORMACIÓ: UNA RESPOSTA A LES NECESITATS ACTUALS

el desenvolupament de l'evidència perquè es consideren elements observables. S'han d'usar noms d'accions observables a l'hora de redactar les evidències.

Exemple per a la competència de lideratge:

Aconseguir informació d'un grup de seguidors sobre com han estat guiats.

Passar un qüestionari que enregistri informació sobre el control a exercir.

Anotar els moments en els que persones del grup han sentit la influència del lideratge i el com d'aquesta influència.

Observar directament com el lideratge ha aconseguit dinamitzar el grup.

Preguntar als membres del grup sobre el comportament del lideratge (flexibilitat, adaptabilitat,...).

Anotar quan qui té el lideratge perd el control sobre el grup i com es desenvolupa aquest fet.

Conèixer i distingir tipus de líders. Comprendre les casuístiques del lideratge.

7.- Criteris per a l'avaluació de la competència

La major part de teòrics admeten que els criteris d'avaluació han de ser aspectes objectius i mesurables que permetin a l'investigador i al docent recollir dades que aportin un judici global i rigorós del grau de desenvolupament de l'adquisició de la competència. En general, l'avaluació és millor que es refereixi a criteris globals que tinguin en compte el conjunt integrat de tasques, més que a l'avaluació de cada tasca contemplada de forma fraccionada. Els criteris han de ser elements observables i mesurables que llancin dades sobre el grau de desenvolupament de la competència, sempre tenint en compte la seva integració global, que és el mateix que dir que siguin dades que responguin a totes i cadascuna de les capacitats de la competència.

Exemple per a la competència de lideratge:



MODELS FLEXIBLES DE FORMACIÓ: UNA RESPOSTA A LES NECESSITATS ACTUALS

Aconseguir informació important dels components del grup.

Conèixer i explicar els tipus de control.

Comprendre com s'ha desenvolupat la dinamització del grup (intervenint mediadors, de manera natural, entre d'altres.).

Redactar una breu escala d'actitud que mesuri el grau de flexibilitat del lideratge. A més, fer un llistat de situacions de flexibilitat amb inflexibilitat per tenir una comparativa d'accions.

Controlar els moments de no consens del grup i per què. A més, anotar els moments de tensions, no d'acords per conèixer l'evolució del grup.

8.- Dinàmica de la formació de la competència

És el control i registre de les fases per les quals ha de discórrer la formació de la competència (o per competències). Obeeix sobretot a un estil de planificació més o menys rígid o flexible dels programadors. Des de la micro a la macroplanificació, és aconsellable comptar amb la planificació simultània de diverses disciplines, en el mateix entorn formatiu.

Exemple per a la competència de lideratge:

Metodologia: Es recomanable la metodologia del cas

Estratègies:

Presentar el cas, tant per escrit com oral.

Analitzar les potencialitats que ha de tenir un líder.

Explicar quins aspectes no haurien d'aparèixer dins de les relacions del grup.

Proposar els aspectes o límits que hauria de tenir el líder analitzat.



MODELS FLEXIBLES DE FORMACIÓ: UNA RESPOSTA A LES NECESSITATS ACTUALS

Comentar els moments on apareixen les discrepàncies i per què.

Demandar una síntesi del procés sencer (treball personal).

Organitzar una posada en comú per a la discussió final i comprovació dels resultats.

9.- Context curricular o laboral en què hauria de ser apres

En el context, que podrà variar en dificultat, convé contemplar els recursos amb què es compta i els obstacles que es preveuen, sempre en vistes a l'avaluació (ja sigui sumativa, ja sigui formativa). Cal no oblidar que molts dels condicionaments de l'aprenentatge depenen del nivell d'ensenyament, de l'edat del que aprèn, dels objectius del currículum formatiu i del context.

Exemple per a la competència de lideratge:

Es pot realitzar aquest treball de manera col·laborativa dins l'aula (considerar l'assignatura més apropiada) o en algun moment del *pràcticum*.

Poder treballar la competència organitzant un grup de discussió o *role playing* en presència de líders reconeguts d'alguna organització o col·lectiu. Per a l'avaluació d'aquesta activitat es pot fer un registre guiat d'observació per poder fer una crítica posterior.

Passar vídeos al grup classe i analitzar-los.

Una vegada complimentada aquesta primera part, es procedirà a la segona part del gràfic (prendre consciència del procés d'aprenentatge). En aquest moment es realitzarà el punt 10 del model.

A més, el grup incorpora un nou punt al model per aconseguir la capacitat d'aprendre a aprendre, responnent al segon nivell del gràfic.



MODELS FLEXIBLES DE FORMACIÓ: UNA RESPOSTA A LES NECESSITATS ACTUALS

10.- Com complementar el desenvolupament de la competència amb la didàctica de la competència estratègica aprendre-a-aprendre

Per avaluar aquest aprenentatge sobre el que s'aprèn, en el terreny, cal tenir present que el grau de significació de l'aprenentatge a adquirir anirà en proporció directa a la capacitat d'incorporar-lo a la pràctica. Aquesta pràctica té a veure amb el grau de lideratge, que requereix de la posada en escena de les competències adquirides i un alt grau de coherència entre teoria i pràctica, entre aprenentatge adquirit i acció que se'n deriva. Amb la finalitat de prendre consciència l'estudiant del seu procés d'ensenyament-aprenentatge.

c) Resultats i/o conclusions

Corroborem que les competències transversals a màsters no s'han desenvolupat tan com al grau (guies específiques, informes, treballs, entre altres).

Constatem, i en relació a l'anterior conclusió, que encara manca un treball profund i exhaustiu sobre el tipus de competències que s'haurien de treballar a nivell de màster. La dinàmica actual és que cada màster es dedica a treballar una sèrie de competències específiques, i no tant les que són de caire transversal o comunes.

Considerem que les competències que més garanteixen la bona pràctica professional de l'estudiant de màster són aquelles que ha dut a la pràctica en algun moment de la seva formació, ja sigui a través de 'pràctiques' en la seva formació de màster, com perquè les implementa en la seva professionalitat actual. Sigui com sigui, les estratègies esmentades en l'apartat de 'dinàmica de formació de la competència', considerem que són les que majoritàriament garanteixen aquesta implementació, sense oblidar les ocasions d'acció-reflexió que la formació del màster pugui oferir.

En relació a la conclusió anterior, considerem que un aspecte certament important és el de l'avaluació, i que un treball exhaustiu de cada competència pot clarificar i aportar dades sobre el grau d'assoliment d'aquestes.



MODELS FLEXIBLES DE FORMACIÓ: UNA RESPOSTA A LES NECESSTATS ACTUALS

A partir del model de Lesnier i amb la incorporació de la competència estratègica s'ha creat aquest exemple de competència transversal, que serveix de base per començar a crear guies específiques, per a la formació competencial de l'estudiant de màster.

5. REFERÈNCIES

Alberici, A. (2008). *La possibilità di cambiare. Apprendere ad apprendere come risorsa strategica per la vita*. Milano. FrancoAngeli.

Fuente de la, J. (2010). Estrategias metodológicas y de evaluación para promover la competencia para aprender a aprender. *Aula de Innovación Educativa*. 192, junio. pp. 11-14.

ISFOL (2004). *Apprendimento di competenze strategiche. L'innovazione dei processi formativi nella società della conoscenza*. Roma: ISFOL. Strumenti e Ricerche.

Lasnier, F. (2000). *Reussir la formation par compétences*. Montréal, Québec: Guerin.

Martin, E. & Moreno, A. (2007). *Competencia para aprender a aprender*. Madrid: Alianza Editorial.

Miller, G.E. (1990). The assessment of clinical skills /competence/ performance. *Academic Medicine*. 65, 9, suplement de setembre, pp. S63-S67.

Rodríguez Moreno, M.L. (2014, en premsa). *La competencia estratégica aprender-a-aprender. Teoría, práctica y recursos*. Barcelona: Laertes

Rodríguez Moreno, M.L. y Llanes, J. (2014). Com elaborar, tutoritzar i avaluar un treball fi de màster. Barcelona: AQU.

Rodríguez Moreno, M.L., Serreri, P. & Del Cimmuto, A. (2010). *Desarrollo de competencias: Teoría y práctica. Balance, proyecto profesional y aprendizaje basado en el trabajo*. Barcelona: Laertes.