

EXTENSIÓN UNIVERSITARIA COMO MEDIO DE FORTALECIMIENTO DE VINCULOS INTER CATEDRAS

Andrada, María del Carmen

Cátedra: Administración de la Educación Física. Facultad de Educación Física-
Universidad Nacional de Tucumán, Tucumán

andrada maria205@gmail.com

Ferez, Augusto

Cátedra: Administración de la Educación Física. Facultad de Educación Física-
Universidad Nacional de Tucumán, Tucumán

augustoferez@hotmail.com

RESUMEN

Desde la Facultad de Educación Física se realizó un proyecto de Extensión Universitaria a la comunidad El Talar, (comunidad de Ladrilleros), departamento Cruz Alta, Tucumán. Desde este proyecto se asume la idea de construcción del conocimiento como un intercambio que implica necesariamente al otro en una interacción cooperativa. En este sentido se concretaron actividades a través de un trabajo conjunto que contribuirá a la defensa y promoción de los derechos humanos. El proyecto se denomina Juegos y Deportes para la inclusión vs Trabajo Infantil y Adicciones, con duración de un año, trabajo llevado a cabo por docentes y alumnos de la Facultad de Educación Física; las cátedras que intervinieron fueron: Didáctica General, Hockey, Tenis y Administración de la Educación Física.

Al transitar los caminos de este proyecto se puso en práctica algo que no estaba en los objetivos previstos, pero al llegar al periodo evaluativo, nos dimos cuenta que se produjo otros resultados secundarios, no menos importantes, como lo es el trabajo inter-cátedra.

La Extensión Universitaria es provechosa para promover el aprendizaje y el acompañamiento no solo con nuestros alumnos, sino entre los profesores de la Cátedras intervinientes, ya que fortalece los vínculos, las relaciones, los aprendizajes y enseñanzas, la cultura inter-cátedra y también para producir innovaciones pedagógicas.

Palabras Claves: fortalecimiento- cátedra- extensión- equipo.

EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

Villagra de Burgos en su documento 10.1 La cultura de cátedra: su incidencia en la ausencia-presencia de innovaciones en la enseñanza universitaria, nos lleva a reflexionar y considerar que las cátedras tienen docentes con funciones diferenciadas , a su vez cada cátedra tiene sus orientaciones, investigaciones, formación diferentes pero cuando se pone en marcha una extensión hay que pensar en trabajar con otras cátedras y para ello nos vamos a avocar en primer lugar a la definición de Extensión Universitaria que se dio en el XI Congreso Iberoamericano de Extensión Universitario realizado en Santa Fe 2011 y nos dice que “Se entiende por Extensión Universitaria al proceso mediante el cual los valores universitarios y el conocimiento acumulado en la Universidad- científico, tecnológico, social, cultural, artístico, humanístico- se extienden y ejercen en su comunidad con absoluta conciencia social; recibiendo, procesando, y asimilando a su vez la Universidad, los saberes y valores de la Comunidad a la que se dirige”

En la Facultad de Educación Física se llevó a cabo la primera extensión universitaria a la comunidad, pues desde hace nueve años que se trabaja solo en voluntariados.

Para llevar a cabo un trabajo de extensión es necesario tener en cuenta la estructura de la Comunidad Universitaria donde nos debemos apoyar para tener éxito en el emprendimiento del proyecto que incluye la comunidad interna

de la Universidad y la comunidad externa que requiere del accionar solidario hacia la sociedad actual.

En la página web de la Universidad Nacional de Tucumán nos indica los:

Tres Pilares Importantes de la Comunidad Universitaria

Docencia:

La docencia Universitaria tiene como eje central la relación entre docente alumno la cual es marcada, orientada y llevada a cabo por el marco político institucional de la Educación Superior, los procesos de reforma y transformación que se plantean a partir de la Ley de Educación Superior suponen un reto a las capacidades de gobierno y gestión de las universidades. La formación de los profesionales docentes, capacitados para encarar los desafíos académicos que hoy se le plantean a la Educación Superior, es una de las principales responsabilidades que le atañen a la Universidad.

Para responder a la complejidad de las dimensiones que la formación de un docente universitario requiere, es necesario considerar algunos ejes y núcleos claves en el diseño de un programa orientado a tal efecto.

El diseño curricular de la Especialización en Docencia Universitaria responde a dos ejes centrales de la formación orientada a la profesionalización docente:

Una formación sustentada en la interdisciplinariedad.

Una formación caracterizada por la articulación teoría práctica.

La Especialización en Docencia Universitaria se orienta a promover una lectura que dé cuenta de la complejidad del campo educativo universitario y el desarrollo de marcos teóricos y metodológicos sistemáticos sobre problemas académico institucionales relevantes, con vistas a diseñar alternativas y llevar a cabo las innovaciones necesarias.

Investigación:

En nuestro país, y por avatares de la historia reciente, la investigación no es reconocida como un papel importante de la Universidad hasta la llegada de la democracia y es en los años 80 cuando la financiación y las normativas legales

sitúan a esta labor en el lugar que le corresponde. La universidad acoge este cambio con entusiasmo, fruto del cual hoy podemos hablar de una producción científica importante. Muy a pesar de los escasos recursos de algunas áreas. Sin embargo reconociendo de su valor internacional por su formación en el momento de buscar un contrato laboral es reconocido a nivel europeo como mundial.

Extensión:

Para que una extensión tenga razón de ser debe surgir una visión integral de necesidades, satisfactorias y recursos económicos es la necesaria para que el concepto demanda social sea el que dirima este intercambio y para que la Universidad también se reconozca a sí misma con demandas hacia la sociedad y, por lo tanto, dispuesta a escuchar.

La comunidad Universitaria y sus objetivos estratégicos:

- Generar accesos a las diversas manifestaciones culturales.
- Entender como destinatarios a todos los sectores de la comunidad.
- Fortalecer y valorizar las expresiones populares.
- Activar la experiencia creativa.
- Abrir la iniciativa política a los circuitos culturales para hacer posible una gestión integrada entre la Universidad y la sociedad.

Vivimos en un contexto neoliberal en crisis a nivel internacional y nacional que nos atraviesa cotidianamente en nuestras universidades, en sus diferentes estamentos, entramos a circular por el sistema absorbidos por este neoliberalismo que no es de ahora, que para reafirmarse ante este proceso de des afirmación hace como una vuelta de roscapara ajustar aún más lo que ya está resultando insostenible.

En este contexto, la extensión constituye un proceso de aportes a la formación integral a través del cual se resuelven problemáticas sociales definidas con el conocimiento producido por la investigación, la reflexión y la crítica, desde el lugar que nos compete en cuanto nuestra formación de grado. Además un aporte fundamental a las prácticas de enseñanza universitaria a través de la vivencia de experiencias formativas que anteceden a su titulación.

Se trata de producir un impacto en la epistemología subyacente en la actual práctica profesional de la FACDEF, que permaneció ajena durante mucho tiempo, a un examen crítico.

Schön cap. 1 La presentación de profesionales para las demandas de la práctica, en un análisis profundo nos dice que se trata de construir un modelo que contemple por un lado, “las tierras altas y firmes, están los problemas manejables, fáciles de controlar y de ser resultados por medio de una aplicación rigurosa de la teoría y la técnica. En cambio en el pantano en las tierras bajas los problemas son confusos, poco claros y no aceptan una solución meramente técnica”.

Así, formar a los alumnos con prácticas con problemas del mundo real sin intervención previa institucionales de formación, mas las practicas pedagógicas que permiten en él afianzar conocimientos y herramientas para cualquier tipo de tierras.

Si bien estas prácticas no están impuestas en el mercado y no siempre son rentables pueden llegar a constituirse en una importante fuente laboral, por la fuerte demanda social de profesionales capacitados desde un enfoque multidisciplinario para el abordaje de la realidad, y que políticas gubernamentales asuman este compromiso generando fuentes de trabajo.

Este modelo, tendría una incidencia directa en las innovaciones pedagógicas a nivel universitario que según un estudio último hoy, tienen Ausente.

Los vínculos que nacen, se fortalecen o se destruyen a partir de la experiencia de compartir un proyecto de extensión son múltiples. Esos vínculos son docentes- alumnos, docentes-docentes, alumnos-alumnos, docentes-comunidad, alumnos-comunidad, Universidad- comunidad.

En este trabajo en especial tomaremos el vínculo docentes-docentes, desde la experiencia proyecto extensión, en todo lo que implica sus tres etapas; armado de proyecto, durante y después de finalizado el mismo.

IMPORTANCIA DEL TRABAJO INTER-CÁTEDRA

Lic. Chaya, Javiera en su reseña histórica N2. Trabajo en Equipo. Se re plantea las demandas de la sociedad en su afán natural de vivir en grupos “El fin de siglo representa nuevas exigencias, demandas y oportunidades ante el sistema de educación universitaria nacional, debido a su papel clave en la generación y movilización de conocimientos y por sus posibilidades de formación de sujetos con capacidades de desempeño creativo, de adaptación a los cambios y potenciales dirigentes. La propia dinámica de los sistemas de educación superior ha desencadenado nuevas pautas de interrelación” Las dinámicas de relaciones son variadas y se afianzan cuando se tiene algo en común.

En este trabajo se quiere dejar reflejado los beneficios encontrados en el trabajo inter- cátedra producto de una experiencia de Extensión Universitaria.

La pertenencia e involucramiento en grupos es una característica fundamental de nuestra sociedad. Desde el nacimiento interactuamos diariamente y ejercemos nuestra influencia sobre otros individuos dentro de diferentes grupos y viceversa, esos grupos y sus miembros influyen y tienen un impacto significativo sobre nosotros. Pertenecer a grupos afecta la percepción que tenemos de nosotros mismos (*soy de... pertenezco a...*) y nuestro comportamiento. Inclusive hasta como los demás evalúan al grupo nos puede afectar (*todos los argentinos son... todos los docentes son...*)

Los grupos poseen un efecto modelador sobre sus integrantes ya que crean conductas y disposiciones en sus miembros. En la interacción con los demás el individuo tiene la posibilidad de ampliar su horizonte personal, comprender a sus semejantes, apreciar sus valores y las formas de conducirse y de pensar, y puede aumentar su sensibilidad en las relaciones humanas.

En las líneas anteriores vemos reflejado la necesidad de trabajo en grupo del ser humano, teniendo en cuenta que somos profesionales en busca de una calidad de vida social e integral ese grupo formado entre varias cátedras pone énfasis en su búsqueda de un clima laboral ideal, para llegar a eso trabaja no solo en grupo sino que también en equipo, el trabajo en equipo tiene sus

diferencias con el trabajo en grupo ya que en el equipo todos tienen un hacer específico e importante para todos sus integrantes.

Para poder llegar a la armonía del clima ideal es necesario poner en práctica estrategias de mejoras de actitudes. En la adquisición de una actitud interviene una multiplicidad de factores. En el logro de determinadas actitudes, para ello debe tener en cuenta:

- Que traen su propia valoración sobre sí mismos, sus posibilidades, el grupo y el docente
- Que hay personas que tienen un criterio formado respecto al trabajo, la comunicación con los demás, el sentido de la puntualidad, etc., y otros que no lo tienen
- Que provienen de familias y ámbitos culturales muy distintos.

Teniendo en cuenta el ítem anterior, los integrantes del grupo de trabajo deben tener en cuenta que para lograr el objetivo principal, debemos consensuar conjuntamente y poner en práctica todas las herramientas posibles para llegar a un buen entendimiento entre los integrantes del grupo.

Para conformar el equipo no solo basta con reunir un grupo de personas sino también tener en cuenta algunas características importantes para que funcione como Equipo.

Características de los integrantes del Equipo:

Si bien no existe una regla de oro para determinar cómo debe ser el equipo ideal, sí debemos revisar ciertas características que no deben faltar:

1. Empatía: Identificarse con el estado de ánimo del otro. Facilita la interacción y produce equilibrio para evitar enfrentamientos.
2. Responsabilidad: Lo que implica no sólo asumirlas, sino enfrentar los obstáculos y pedir ayuda para cumplirlas en tiempo y forma.

3. Participación y Colaboración: Condiciones básicas del accionar dentro del equipo.
4. Trabajador: La motivación para emprender la tarea y recibirla con buena disposición.
5. Respeto: A sus pares, al líder, no solamente a las personas, sino a las opiniones.
6. Fidelidad y Confianza: Tiene que ver con el compromiso al objetivo global establecido. Implica trabajar en beneficio del equipo y no en pos de intereses personales.
7. Buscar la superación: Buscar herramientas, recursos internos y externos, corregir métodos, cambiar estrategias., que brinden un impacto positivo al equipo.

Etapas de la conformación y desarrollo de equipo:

Para la conformación de cualquier equipo de trabajo es necesario pasar por cinco etapas:

- Etapa de Formación: Los integrantes comienzan a conocerse entre sí. No expresan sus opiniones abiertamente, lo que puede generar algunos roces. Cada uno va marcando su espacio. A veces las directivas son resistidas. Este proceso se producirá con las altas y bajas entre los integrantes.
- Etapa de Conflicto: Es una etapa de resistencia. Los miembros del equipo suelen enfrentarse, lo que genera una actitud de autodefensa y competitividad permanente.
- Etapa de Estructuración: (o Normativa): Se aceptan como parte de un equipo. Trabajan en conjunto, aceptan sus roles y responsabilidades. Los conflictos se enfrentan sin temores. La información comienza a compartirse sin reservas. Se comienza a producir.
- Etapa de Producción: Se reconocen como parte de un equipo, comprendiendo, aceptando, cooperando, colaborando. Hay una comunicación abierta y clara. La productividad es óptima.

- Etapa de Cambio: El líder deberá reformular el equipo y sus roles, considerando los nuevos objetivos y los resultados obtenidos.

Como vemos se trata de una agrupación dinámica, no sólo de los integrantes, sino también de los roles que desempeñan.

Hemos estado analizando lo que es un Equipo para poder entender la necesidad de más trabajos inter-cátedras, pero para que sea una necesidad y tenga éxito debe ser a través de la técnica de equipo ya que entendemos que es la clave de un clima laboral ideal, por las siguientes razones.

Crear Equipos de trabajo es importante porque:

1. Para obtener mayor eficacia en el cumplimiento de los objetivos: Porque reúne personas con distintas habilidades, destrezas, conocimiento y experiencias, lo que implica puntos de vista diferentes. Se produce un intercambio interdisciplinario y enriquece el resultado final.
2. Para poder apreciar las ventajas de tomar decisiones conjuntas: Se escuchan distintas opiniones y propuestas, la decisión es compartida, hay un consenso y se potencia la capacidad de autogestión de un equipo.
3. Para que sus miembros logren una independencia: Lo que fomentaran los crecimientos individuales y por lo tanto los resultados del grupo. Generan sentido de pertenencia, y desarrollan un alto nivel de confianza.
4. Para que su capacidad de liderazgo rote: Los equipos efectivos no tienen siempre el mismo líder, y el resto de sus miembros se apoyan mutuamente. Su estilo de gestión es más participativo.
5. Para obtener los resultados más óptimos: Bajo esta óptica se mejoran los recursos y la tecnología. El resultado siempre debe ser la sumatoria de las fortalezas individuales.



RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS

Los docentes que participaron en el proyecto de Extensión Universitaria de la facultad de Educación Física, fueron de diferentes cátedras, y se los entrevistó para saber cuáles fueron los impactos producidos en ellos como docentes, en sus respectivas cátedras y con las otras cátedras intervinientes. También la encuesta hace referencia si desea seguir trabajando en equipos conformados por diferentes cátedras universitarias, sobre todo en proyectos hacia la comunidad como los son las Extensiones Universitarias.

Las cátedras participantes fueron cuatro de las cuales tres contestaron la encuesta. Ellas son: Cátedra de Tenis, Cátedra de Didáctica General, Cátedra de Administración de la Educación Física. La cátedra que no participó de la encuesta es la cátedra de Hockey que por cambios de funciones se retiró del proyecto en la mitad del desarrollo del mismo.

Para los profesores de las tres cátedras involucradas en el proyecto,

Algunas de las variables analizadas fueron:

- Participación en proyecto de extensión universitaria previa, para todos fue su primera vez.
- Etapas del proyecto que participaron: Diseño del Proyecto, Desarrollo e Implementación y Evaluación.

Cátedra Didáctica General:



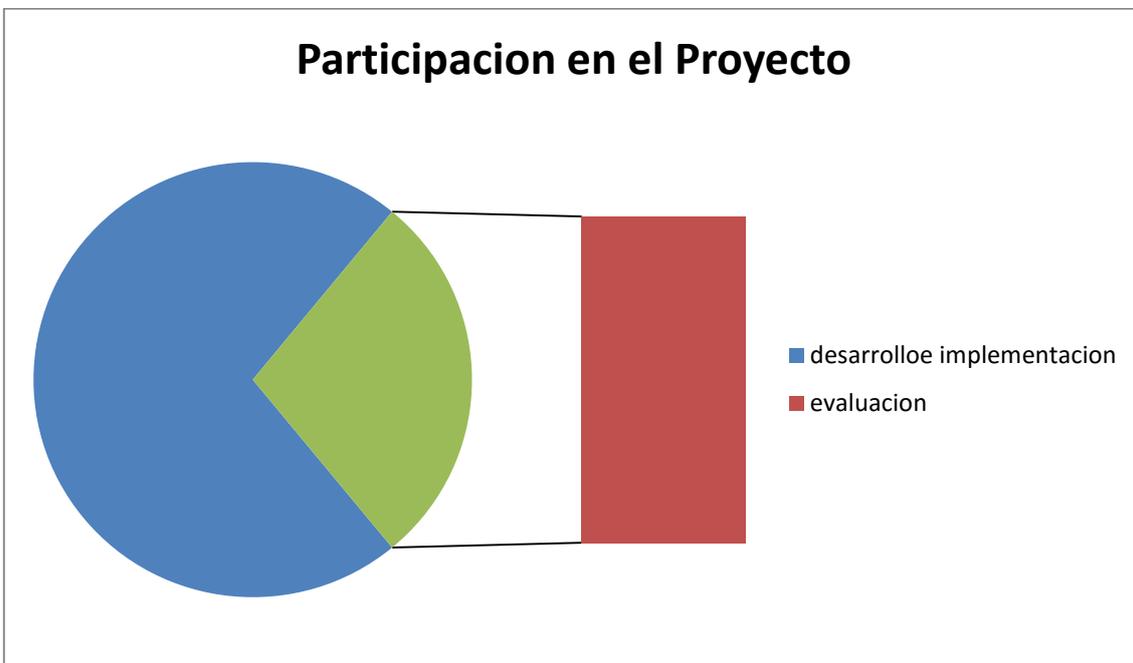
Trabajo en la totalidad del Proyecto. Fuente: tiempo de trabajo del proyecto “Juegos y Deportes para la inclusión vs Trabajo Infantil y Adicciones”.

Cátedra de Tenis:



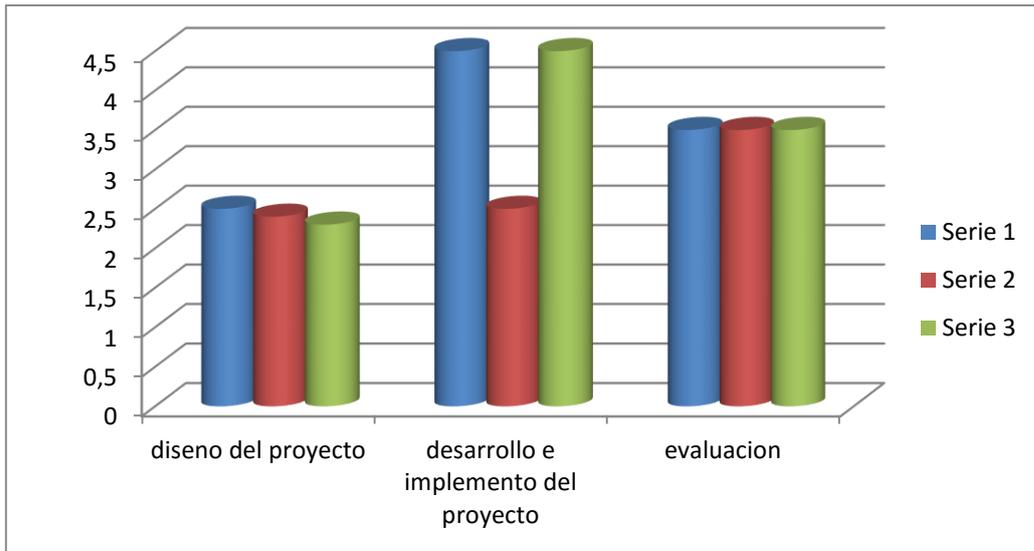
El profesor no pudo participar de la Evaluación. Fuente: tiempo de trabajo del proyecto “Juegos y Deportes para la inclusión vs Trabajo Infantil y Adicciones”.

Cátedra de Administración de la Educación Física:



La profesora no pudo estar en el diseño del proyecto. Fuente: Tiempo del proyecto “Juegos y Deportes para la inclusión vs Trabajo Infantil y Adicciones”.

- Factores determinantes para permanecer en el proyecto señalados por los profesores participantes fueron:
 - 1- El compromiso asumido con la comunidad, especialmente con los alumnos de la facultad, sus ideales y necesidad de cambio, de una universidad abierta para todos, innovadora y comprometida con un cambio social profundo.
 - 2- Poder construir una conciencia de aprendizaje fuera del sistema educativo, en real contacto con la realidad.
 - 3- La posibilidad de brindar este tipo de servicios a la comunidad, la relación con los alumnos extensionistas. El conocer, trabajar y relacionarse con otros colegas. Las personas de la comunidad, líderes naturales y desinteresados.
- La permanencia en el proyecto se vio afectada por razones externas como otros trabajos o problemas personales, los cuales causaron una sobre carga horaria a los que quedaron. Se considera que si la invitación al proyecto es constante a otras cátedras, tal vez no sea tan absorbente para los que participan en una asistencia permanente.
- El trabajo inter-cátedra, a pesar de las irregularidades asistenciales fue considerado por los profesores entrevistados algo enriquecedores para la formación profesional del docente. En forma unánime consideran que debe ser reglado e institucional el trabajo de extensión universitaria e inter-cátedra.
- Intensidad de relaciones que fortalecen al Inter-cátedras.



CONCLUSIÓN

En nuestra experiencia fue la primera, en cuanto el proyecto y a su vez innovamos las relaciones inter-cátedras por el mismo. Tuvimos tropiezos, aprendimos en el camino a organizarnos y solicitar ayuda, gestionar elementos, personas y lugares, pero nada detuvo el proceso. Aprovechar la riqueza de la propia práctica, los procesos de aprendizaje en la formación personal y

profesional directamente a los Alumnos e indirectamente a los docentes enriqueciendo su formación académica.

Referencias Bibliografía

Chaya, Javiera 2009. Reseña Histórica n°2. TÉCNICAS GRUPALES PARA EL APRENDIZAJE, Recopilación.

Datos de página web de la U.N.T (2015).

Facultad de Educación Física, (2014). Proyecto de Extensión Universitaria y Vinculación Comunitaria- “Juego y Deportes para la inclusión vs Trabajo Infantil y Adicciones”.

Schon, D., A. (1992). Cap., 1 La preparación de profesionales para las practica. La Formación de Profesionales Reflexivos. Hacia un nuevo diseño de la Enseñanza y el diseño Profesionales, Barcelona Paidós.

Villagra de Burgos, M. A.; (2009). La cultura de catedra: su incidencia en la ausencia-presencia de innovaciones en la enseñanza universitaria. Ponencia presentada en congreso internacional de pedagogía universitaria Universidad de Buenos Aires, 7,8,9 de Setiembre de 2009.

XI Congreso de Extensión Universitaria, Santa Fe. Argentina. Noviembre 2011.