

DIRECTRICES

PARA LA TRANSMISIÓN DE **COMPETENCIAS PROFESIONALES**
EN TITULACIONES DE HUMANIDADES CON UN
SISTEMA PARA LA CONFIGURACIÓN FLEXIBLE DE
MÓDULOS DE CAPACITACIÓN

Este proyecto fue financiado por la UE



TALC *me* Textual
and Literary
Cultures
in Medieval Europe



CONTENTS

PREFACIO	04
EMPLEABILIDAD: REFLEXIÓN ACERCA DE LA CAPACITACIÓN PROFESIONAL	05
EXPLORACIÓN DE PUNTOS COMUNES ENTRE LA UNIVERSIDAD Y EL MUNDO PROFESIONAL	06
DIRECTRICES	08
1. DOCENCIA ENFOCADA A LAS COMPETENCIAS	10
2. FOCALIZACIÓN DEL LENGUAJE Y LA COMUNICACIÓN	11
3. TRANSMISIÓN DE CONOCIMIENTOS SOCIOECONÓMICOS	12
4. INCENTIVACIÓN A LA PRÁCTICA Y REFLEXIÓN SOBRE LA MISMA	13
5. CREACIÓN Y FOMENTO DE REDES	14
6. TUTORIZACIÓN INDIVIDUAL	15
MÓDULOS	16
BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA	17
PIE DE IMPRENTA	18
TALC_ME	19

DIRECTRICES

PARA LA TRANSMISIÓN DE **COMPETENCIAS PROFESIONALES** EN TITULACIONES DE HUMANIDADES CON UN **SISTEMA** PARA LA CONFIGURACIÓN FLEXIBLE DE MÓDULOS DE CAPACITACIÓN

EMPLEABILIDAD: REFLEXIÓN ACERCA DE LA CAPACITACIÓN PROFESIONAL

PREFACIO

Para los alumnos que finalizan estudios de humanidades y estudios culturales, la transición hacia el mundo laboral conlleva desafíos específicos. Sucede en toda Europa. Aunque dominan un amplio campo de conocimientos, no suelen contar con el aval de un perfil técnico reconocido por el mercado. Las capacidades de actuación adquiridas a lo largo de sus estudios en la materia de especialidad los distinguen: capacidades idiomáticas, pensamiento analítico, curiosidad y organización propia. Estas cualidades los convierten en potenciales participantes de la sociedad del empleo, ya sea como trabajadores por cuenta propia o como trabajadores por cuenta ajena. En la comparativa con los recién titulados y tituladas de otras carreras, durante su rutina de trabajo, suelen quejarse considerablemente menos por déficit de capacidades. Sin embargo, por norma, la inserción en el mercado laboral no resulta fácil para los titulados en humanidades. Y las universidades deben preguntarse de qué modo podría incrementarse su inserción laboral, su empleabilidad.

Pero ¿cuál es exactamente el significado de esta palabra, empleabilidad? ¿El fomento de la empleabilidad es una labor que puede y debe llevarse a cabo durante una formación académica? Y si así fuese, ¿con qué medios? TALC_me, una estratégica colaboración en el contexto del proyecto Erasmus+ que ha tenido lugar entre diez universidades europeas y tres entes no universitarios, ha indagado en esta cuestión.

Tomando como ejemplo una asignatura representativa de estudios medievales en filología alemana, por su enfoque desde los estudios culturales y la teoría de la literatura, el proyecto ha trazado unas directrices para la empleabilidad que pretenden servir como recomendaciones de orientación a lo largo de las titulaciones de humanidades. Estas directrices se complementan con un sistema flexible que permite componer módulos de empleabilidad a la medida de las diferentes titulaciones. Esperamos que nuestras reflexiones resulten de utilidad a la hora de planificar su programa académico.

La universidad y el mundo laboral mantienen una relación particularmente indefinida. En líneas generales, la universidad forma a académicos e académicas, pero no necesariamente a trabajadores y trabajadoras. Sin embargo, a los años dedicados a los estudios sí suele seguir una actividad profesional fuera de la universidad. La universidad siempre tiene una función de capacitación, incluso en los casos en los que no se especifique. Durante la reforma de Bolonia, este tema fue objeto de un amplio debate. A la luz de este foco entra en escena un nuevo término del debate universitario, la empleabilidad. El término empleabilidad, ideado en un primer momento en el contexto de la reinserción laboral de desempleados de larga duración, define hoy en día, en líneas generales, el potencial del que un individuo dispone para responder a las múltiples exigencias que le plantea la vida profesional. Ya no se trata, como reflejaban los antiguos debates, de la adapta-

ción de los recién titulados y tituladas a un perfil profesional determinado, sino que abarca capacidades mucho más esenciales, capacidades que nos acompañan a lo largo de la vida laboral y dan forma a la misma. Dichas capacidades podrán adquirirse de modo decisivo durante la formación académica, pero también y muy especialmente cuando se profundiza en los temas de especialidad de las humanidades.

Por esta razón, el cometido de preparar, además, a los estudiantes para las exigencias de la vida (profesional) no reduce a las universidades a meros centros de enseñanza. Al menos no cuando se comprende debidamente. Porque en la vivencia del pensamiento académico libre, en el pensamiento de experimentación, no sujeto a ninguna lógica de actuación, es y seguirá siendo donde la personalidad se despliegue de un modo especial, donde «se forme», donde se cimienten las bases de una acertada biografía laboral.

«¡No debe asustarnos el hecho de adquirir una formación amplia! Las competencias específicas son siempre importantes, pero, para disponer del mayor número de salidas hacia el ámbito profesional, igualmente importante es llegar a atesorar conocimientos generales en humanidades. Estaría bien combinar conocimientos de leyes e idiomas o de leyes y administración de empresas o filosofía, de administración de empresas e idiomas...»

Opiniones de la encuesta a empleadores

EXPLORACIÓN DE PUNTOS COMUNES ENTRE LA UNIVERSIDAD Y EL MUNDO PROFESIONAL



En el taller «Competencias y empleabilidad en los estudios medievales» los docentes de estudios medievales en filología alemana y representantes de áreas laborales afines debatieron acerca de cómo se pueden incentivar las competencias más relevantes para el empleo ya durante la propia carrera. El intenso debate generó importantes impulsos para el desarrollo de nuestras directrices.

NUESTROS ANÁLISIS SE HAN ENCAMINADO HACIA TRES OBJETIVOS:

El asunto que nos ocupó en primer lugar fue averiguar cuáles eran las competencias que nuestros recién titulados y tituladas adquirirían exactamente durante sus temas de especialidad y lo que estas aportaban a su posterior vida laboral y profesional. Asimismo quisimos saber cuáles eran los perfiles comunes requeridos por los diferentes empleos que desempeñan, en su mayoría o en parte, nuestros exalumnos y exalumnas y si estos incluían competencias que el estudio de la materia de especialidad no les había aportado. Por último, nos hemos interesado por saber cómo de-

bería plantearse una titulación, los elementos que debería contener para dotar tanto a nuestros estudiantes como a otros estudiantes de humanidades de las herramientas de utilidad para una vida (profesional) plena.

Para encontrar las respuestas a estas preguntas hemos recorrido diferentes caminos. En primer lugar, organizamos un taller que convocaba a docentes de nuestra materia de especialidad en representación de oficios clásicos de humanidades (periodismo, gestión cultural y relaciones públicas). A partir de los resultados obtenidos, desarrollamos una guía para las entrevistas que nos ha servido para la consulta de opinión de empleadores y empleadoras europeos de diversos ámbitos profesionales. La conclusión de estas entrevistas nos permitió delimitar las capacidades y destrezas anteriormente trabajadas en el taller a un conjunto de competencias que constituyen precisamente el eje central de la capacitación profesional de los recién titulados y tituladas. Nueve de estas competencias fundamentales constituyeron la base de la segunda encuesta electrónica dirigida, en esta ocasión, a los recién titulados y tituladas en disciplinas de humanidades. Pudimos analizar cuándo y en qué contexto se adquirieron estas competencias en la práctica, ya fuese durante los estudios universitarios o bien en un ámbito diferente, como un trabajo o voluntariado. Solicitamos al antiguo alumnado, además, que hiciese sugerencias acerca de cómo poder incentivar en mejor medida la adquisición de dichas competencias durante la enseñanza académica. De modo adicional, realizamos una encuesta dirigida a jefes de estudios de 23 universidades en 15 países europeos para conocer las medidas que aplica su institución para el fomento de la empleabilidad con el objetivo de hallar diferentes modelos de buenas prácticas. Debatimos con detenimiento los resultados de nuestras pesquisas y llegamos a una serie de recomendaciones acerca de cómo se puede incentivar mejor la capacitación profesional de los estudiantes universitarios. Las contamos en las próximas páginas.

CLASIFICACIÓN DE LAS COMPETENCIAS FUNDAMENTALES PARA EL EMPLEO

Resultados de nuestra encuesta a empleadores

1 Capacidad de comunicación:

capacidad para garantizar que la persona comprende y se hace comprender

2 Capacidades analíticas:

capacidades para la comprensión de contenidos complejos que permiten analizar los aspectos que las conforman y establecer relaciones entre ellos

3 Gestión propia:

capacidad de perseguir las propias metas sin rendirse ante distracciones de otro tipo

4 Pensamiento conceptual y estratégico:

capacidad para la planificación, el análisis pormenorizado y la valoración de consecuencias

5 Capacidad crítica:

capacidad para emitir y asumir críticas constructivas

6 Capacidad de trabajo en equipo: capacidad de establecer una colaboración productiva y cooperativa con los demás

7 Competencia de roles: capacidad de definir la propia posición y su correspondiente campo de actuación

8 Capacidad organizativa: capacidad para estructurar procesos, supervisar su progresión y efectuar un posible seguimiento

9 Competencia de escritura: capacidad de expresarse debidamente en diferentes modalidades de texto

10 Conocimientos específicos de la materia: capacidades que se deben poseer para ubicarse en un determinado nivel de especialidad

11 Competencia intercultural: capacidad de adoptar las diferentes perspectivas en el diálogo entre la cultura propia y la cultura ajena

COMPETENCIAS Y ÁMBITOS DE COMPETENCIA

El término competencias hace referencia a las capacidades y destrezas que un individuo necesita para enfrentarse a las tareas que surgen en una situación determinada. Al contrario que el término inteligencia, por norma, las competencias se pueden aprender y se perfeccionan a medida que nuestra experiencia vital se dilata.

Existen diferentes tentativas que persiguen cartografiar el campo de las competencias. Nosotros nos hemos decantado por una matriz de cuatro cuadrantes compuesta por la competencia en la materia, la competencia metodológica, la competencia social y la competencia individual. La «competencia en la materia» abarca los conocimientos y métodos requeridos para solventar las cuestiones relacionadas con la materia de especialidad, mientras que las competencias metodológicas se circunscriben a destrezas transferidas, tales como las capacidades de escritura o las capacidades expositivas. La «competencia social» comprende tanto la capacidad interpersonal como la capacidad de comunicación o gestión de conflictos y la «competencia individual» alude a cualquier competencia específica relacionada con la reflexión y el desarrollo propios.

DIRECTRICES

PARA LA TRANSMISIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES
EN TITULACIONES DE HUMANIDADES

Creemos que el fomento de la empleabilidad en las titulaciones de humanidades únicamente es posible cuando se supera la barrera que separa a los contenidos estrictamente pertenecientes a la materia de especialidad de la pura práctica.

En las humanidades siempre se han estimulado competencias que a día de hoy se engloban bajo el término «empleabilidad»: las competencias (inter)culturales (sincrónicas y diacrónicas), la capacidad de escritura y la capacidad expositiva, el pensamiento analítico, todo aquello que tradicionalmente abarcaba el término «formación». Parece recomendable concienciarse más y concienciar más a los estudiantes de este aspecto de la carrera en el día a día universitario y en espacios de reflexión programados para ello.

En consecuencia, el área entre la formación (laboral) universitaria y la práctica profesional debería concebirse de un modo más activo. Entre las clases teóricas de la materia de especialidad por un lado y las prácticas profesionales por el otro, existen ámbitos de actuación en los que fomentar simultáneamente la empleabilidad y la preparación profesional de los estudiantes.

«En la universidad me preguntaba muchas veces: y esto, ¿para qué me va a servir? Me parece que sería útil ver más a fondo el tema de la empleabilidad, ya en primer ciclo.»

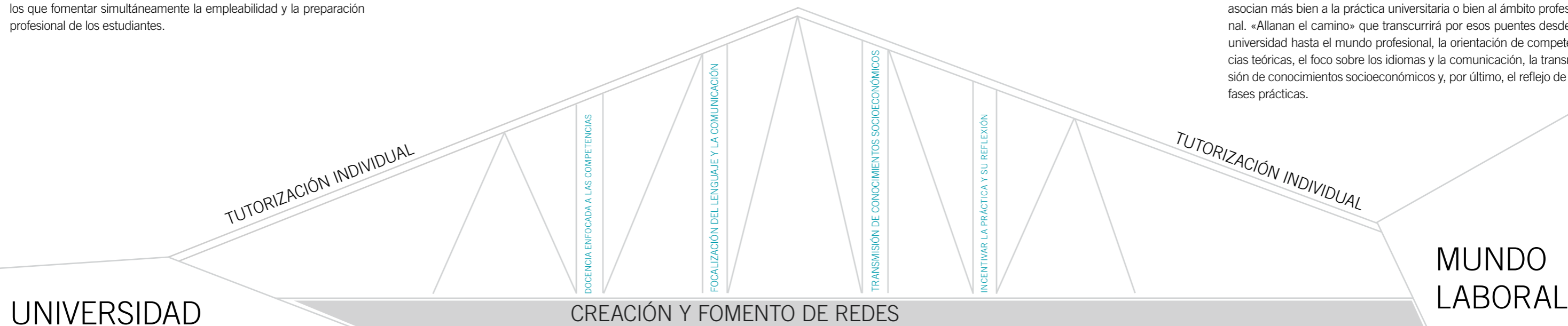
Opiniones de la encuesta a exalumnos

«La formación, bien entendida, constituye la verdadera empleabilidad.»

Opinión de un profesor universitario

En lo sucesivo, al concentrar especialmente nuestra atención en las competencias profesionales, no abogamos en ningún momento por una reforma de las titulaciones en detrimento de los conocimientos y destrezas académicas. Nos preocupa mucho más el hecho de tender puentes, un puente que encamine hacia la práctica profesional, un puente por cada uno de los estudiantes que se inicie en la universidad y que enriquezca a esta institución y a los contenidos de la materia de especialidad.

Estos puentes se apuntalan sobre seis aspectos fundamentales, directrices que deberían servir como referencia para orientar la titulación y que se toma en serio su función formativa en el sentido que hemos querido darle. Dos de estos aspectos fundamentales son transversales a la universidad y al mundo laboral, teniendo gran relevancia para ambos. En primer lugar, el fomento de redes, es decir, la inclusión de los estudiantes en relaciones sociales de provecho, el asesoramiento y el acompañamiento individualizados. Las otras cinco directrices se asocian más bien a la práctica universitaria o bien al ámbito profesional. «Allanan el camino» que transcurrirá por esos puentes desde la universidad hasta el mundo profesional, la orientación de competencias teóricas, el foco sobre los idiomas y la comunicación, la transmisión de conocimientos socioeconómicos y, por último, el reflejo de las fases prácticas.



1

DOCENCIA ENFOCADA A LAS COMPETENCIAS

La calidad docente es fundamental en la capacitación de los estudiantes. Una práctica pedagógica comprometida estimula sus competencias más allá de las meras competencias en la materia, contribuye a su formación y, con ello, en gran medida, a su empleabilidad. Los tiene en cuenta como individuos y les brinda un marco para su desarrollo personal. Esta práctica no se puede registrar en forma de guías por módulos. Lo determinante es lo que sucede durante la interacción en clase, en el seminario, en la tutoría. En particular, la variación de los formatos sociales (debates estructurados en el contexto de un seminario, cuyas reglas de participación se den a conocer, autoaprendizaje/investigación individual y en grupo, entrevistas personales, etc.) es lo que contribuye a crear un entorno que sirva como estímulo a las competencias. Aunque, al respecto, resulta decisivo no considerar la diversidad de los asistentes al seminario (premisas idiomáticas y culturales, diferente

formación previa) como un problema incómodo, sino incorporarlo de modo activo y convertirlo en el motor y en la motivación del acercamiento de los contenidos de la materia. Pero, ¿cómo puede recibir apoyo cada uno de los docentes a título individual para planificar su clase en la universidad estimulando las competencias? Los estímulos didácticos académicos a través de la formación continuada podrán aportar para ello valiosos impulsos cuya relevancia, no obstante, a menudo queda limitada por la falta de conexión con la rutina laboral. Nos parece más oportuno incentivar el intercambio entre docentes. Los docentes de la titulación correspondiente deberían disponer también de la oportunidad institucionalmente arraigada de intercambiar experiencias sobre su actividad académica en un espacio protegido.

«Cuanto más creativo y autónomo sea el trabajo de los estudiantes, mejor. Es necesario que exista un margen para el fracaso.»

Opiniones de la encuesta a exalumnos

«Durante la carrera solo se puede fomentar parcialmente la competencia comunicativa. Debe transmitirse y concienciarse del hecho de que es necesario reforzar esta capacidad más allá de la titulación.»

2

FOCALIZACIÓN DEL LENGUAJE Y LA COMUNICACIÓN

Tanto nuestros exalumnos y exalumnas como los empleadores y empleadoras que han participado en nuestra entrevista consideran que la competencia lingüística es indiscutiblemente la competencia profesional clave. Al mismo tiempo, el idioma y la comunicación constituyen temas centrales de las áreas de especialidad en humanidades. Estamos, por lo tanto, ante un conocimiento tradicionalmente considerado especializado. Pero, ¿qué sucede con la práctica comunicativa de los recién titulados y tituladas? Cuando la competencia comunicativa se define como la capacidad «para garantizar que la persona comprenda y se haga comprender», se toma en consideración como capacidad de actuación sin centrarse únicamente en la reflexión teórica, sino en su plasmación en la práctica (por ejemplo, la escucha activa, el discurso dirigido a un público) y se abren campos de actuación también en este ámbito. Esto se aplica tanto a la oralidad como a la escritura, al ámbito de

las lenguas extranjeras como al de la lengua materna. Por lo tanto, parece aconsejable reforzar la consciencia de lo relevantes que resultan en la docencia académica los diferentes estilos y formas de comunicación y valorar, en particular, una buena práctica comunicativa. Por lo demás, en el contexto de una titulación deberían consensuarse estándares obligatorios para procesos de retroalimentación sobre el desempeño académico escrito u oral. Los talleres de técnicas de conversación o de reflexión intercultural pueden ser un buen complemento para esta área. Los ejercicios de escritura, también mediante textos periodísticos o literarios, deberían integrarse en los seminarios.

Estudiantes redactando una nota de prensa para un proyecto cultural



«¡Menos clases y más ejercicios prácticos!»

Competencia comunicativa: capacidad para garantizar que la persona comprende y se hace comprender

Déficits de comunicación en el ámbito de la competencia comunicativa (encuesta a exalumnos):



3

TRANSMISIÓN DE CONOCIMIENTOS SOCIOECONÓMICOS

Los conocimientos en gestión y administración de empresas son indispensables en casi todos los entornos profesionales. Nos parece conveniente para los estudiantes de carreras de humanidades introducir alguna de estas herramientas. Con ello también aludimos a los fundamentos «difíciles», como la gestión presupuestaria, y no solo a los campos tradicionalmente asociados con el contexto de los y las estudiantes de humanidades, tales como el marketing y las relaciones públicas.

¿Cómo se pueden integrar estos temas en el currículo de humanidades? Otra posibilidad evidente sería ofertar clases teóricas de fundamentos empresariales como asignatura optativa o talleres en áreas donde encontrasen aplicación, como en la gestión de pro-

yectos. Un planteamiento integrador podría llevarse a cabo en un seminario en el que se creara una empresa ficticia. Un formato de este tipo no solo aportaría a los estudiantes una visión pormenorizada de los procesos económicos, sino que al mismo tiempo los sensibilizaría para una nueva opción laboral que a menudo pasamos por alto: el autoempleo. La mejor ubicación para el pensamiento económico en relación con los contenidos de investigación se encuentra en el área de formación orientada a proyectos. La planificación y la realización pormenorizadas de un proyecto, ya sean unas jornadas, una obra de teatro o una exposición nos ejercita tanto en las competencias de especialidad como en el pensamiento económico.

Estudiantes realizando la gestión de un proyecto cultural



«En mis diferentes trabajos siempre he podido sacar provecho de los conocimientos que adquirí durante mis estudios de economía: contabilidad, cálculo de costes, desarrollo organizativo.»

Opiniones de la encuesta a empleadores

4

INCENTIVACIÓN A LA PRÁCTICA Y REFLEXIÓN SOBRE LA MISMA

Con la práctica es como mejor se adquieren las competencias conceptuales importantes relacionadas con el empleo, como el pensamiento conceptual y estratégico. Por esta razón, ya durante la carrera, es necesario que tenga cabida la adquisición de experiencias prácticas.

En la mayor parte de las titulaciones, las tradicionales prácticas en empresas no ofrecen esta posibilidad. Pero, al margen del valor que esta experiencia adquirida pueda tener, generalmente tiene el inconveniente de no guardar relación con los propios estudios. Creemos que resulta imprescindible conectar las fases prácticas con reflexiones más completas y estructuradas. Además del generalizado modelo de la memoria de prácticas, se ofrecen modelos fruto de un intercambio más activo, tales como talleres y sesiones de orientación individual o en grupo. Lo ideal es complementarlos con una orientación que se prolongue durante los estudios.

Otra opción son los modelos de docencia orientada a proyectos, un itinerario más vinculado a los contenidos de los estudios (véase también la directriz 3). Conectan la adquisición de competencias con una mayor implicación en la materia de especialidad, un factor que contribuye manifiestamente al éxito en los estudios. Lo ideal sería incluir a entidades no universitarias (museos, periódicos, bibliotecas, etc.) y a mentores experimentados procedentes de la práctica laboral con un trasfondo de formación académica en humanidades.

Por último, creemos pertinente animar a que los estudiantes se comprometan a realizar un voluntariado y a que escojan sus trabajos ocasionales de un modo más selectivo. Precisamente es en esta actividad donde con mayor frecuencia se conforman las competencias que resultan decisivas para el resto de la vida profesional. Al menos esto es lo que reflejan los resultados de nuestra encuesta a exalumnos.

«Uno debería ser lo más receptivo posible a las distintas trayectorias profesionales, experimentar mucho al principio para saber cómo se pueden concretar en la práctica los propios intereses y competencias. Hay muchas más profesiones que carreras.»

Opiniones de la encuesta a empleadores

Pensamiento conceptual y estratégico: capacidad para la planificación, el análisis pormenorizado y la valoración de consecuencias

Déficits de comunicación en el ámbito de la competencia comunicativa (encuesta a exalumnos):



5

CREACIÓN Y FOMENTO DE REDES

A menudo, los recién titulados y tituladas obtienen su primer empleo de la mano de contactos personales o relacionados con un trabajo realizado durante sus estudios. Razón de más para estimular activamente la creación de estas relaciones como vínculo hacia el mundo laboral en el contexto de los estudios. El contacto personal con representantes de la práctica procedentes de las áreas laborales relevantes abre, además, espacios para la orientación individualizada y permite a los estudiantes adquirir una visión realista de las exigencias reales y de las condiciones en las que se desarrolla la vida profesional. El estímulo directo puede tener lugar mediante un programa de mentoría.

Para la consolidación de redes de contactos no solo es relevante establecer el contacto con representantes del área laboral, sino también la relación entre los compañeros. Lo ideal es que la red de contactos se origine durante la época de estudios y que le aporte

algo a cada uno a la hora de afrontar la vida (laboral). Por esta razón, recomendamos que los estudiantes dispongan de un margen para conocer y valorar el potencial de los demás, ya sea mediante trabajos para proyectos, viajes o coloquios (los últimos sin un horizonte de valoración manifiesta). Además, en este contexto nos parece conveniente animar a la realización de un voluntariado o una actividad profesional específica, por ejemplo mediante un sistema de convalidación.

Por último, debería estimularse a los docentes que participan en las titulaciones a cuidar los contactos con empleadores y empleadoras de la región. Un intercambio de este tipo más allá de las instituciones estimula de un modo sostenible la sensibilidad de los docentes de cara a las posibilidades de futuro de los recién titulados y tituladas. Dicho intercambio puede incentivarse, por ejemplo, en talleres conjuntos.

¿Cuál es su opinión? ¿Qué aspectos le han ayudado a encontrar un puesto de trabajo? (Varias respuestas posibles)



Salidas laborales: resultados de la encuesta a exalumnos

6

TUTORIZACIÓN INDIVIDUAL

Para el desarrollo de las competencias individuales, como conocer las propias virtudes y defectos y avistar con mayor nitidez tanto nuestras metas profesionales como el camino para alcanzarlas, la orientación individual es el método de preferencia, ya que, en las actividades de grupo, todo lo anterior únicamente se puede alcanzar de manera limitada.

Opinamos que una titulación, además de un currículo específico, debería incluir un plan de asesoramiento vinculante para estudiantes y docentes. Lo más apropiado sería que se compusiera de elementos fundamentalmente técnicos, vinculados en general con los estudios y, por otra parte, de elementos vinculados con el mundo laboral. Desde el punto de vista de la especialidad, en este contexto aconsejamos que se intensifique el contacto personal con los docentes, por ejemplo mediante entrevistas semestrales obligatorias. Este apoyo específico de la materia de especialidad debería complementarse con la oferta del área de orientación general de la titulación que tuviese en cuenta la definición de objetivos durante

la carrera, transmitiendo, si fuese necesario, técnicas generales de estudio (gestión del tiempo, escritura científica), un espacio para trabajar los problemas de la titulación y que, no en último lugar, plantee siempre la pregunta: ¿Qué se le da bien? ¿Cuáles son sus competencias preferidas? Un análisis individual de competencias como este aportará una sólida base a las decisiones profesionales. Por último, sin embargo, siempre deben tenerse en cuenta las expectativas laborales concretas. Nos parece útil colaborar con los centros de orientación de las universidades implicadas, así como, a ser posible, ofrecer un programa de mentoría con representantes del mundo profesional (véase también la directriz 5).

Un plan de asesoramiento como este también debería servir como contrapunto a la gran presión por el desempeño a la que están sometidos en algunas ocasiones los estudiantes. En el contexto de una orientación libre de valoraciones y encaminada hacia soluciones, podrán aprender a concentrarse en sus prioridades y, de este modo, gestionar mejor sus recursos.

«¿Mi recomendación a los estudiantes? Que tienen un largo camino por delante para apasionarse y disfrutar.»

Opinión de la encuesta a empleadores

SISTEMA

PARA LA CONFIGURACIÓN FLEXIBLE DE MÓDULOS DE CAPACITACIÓN EN TITULACIONES DE HUMANIDADES

Hemos dotado a nuestras directrices para el fomento de la empleabilidad de un sistema de configuración flexible compuesto por 24 fichas donde hemos esbozado distintas actividades o elementos de dichas actividades. A partir de estos elementos, que lógicamente quedan abiertos a todo tipo de variaciones, el estudiante podrá configurar un módulo de empleabilidad que satisfaga sus necesidades.

Con esta finalidad, las fichas contienen la siguiente información: número de créditos ECTS ofrecidos, modalidad de impartición y tiempo de dedicación, así como una breve descripción. Figuran, además, cada una de las competencias y ámbitos de competencia que se fomentan y en los que se orientan las directrices anterior-

mente descritas. Se indican asimismo los retos específicos, para estudiantes, docentes o el presupuesto. Recomendamos reunir los elementos constituyentes en un módulo que globalmente permita activar el mayor número de competencias posible y en el que todas las directrices se tengan en cuenta.

No debe olvidarse que estas combinaciones constituyen una sugerencia. Lógicamente son muchos los aspectos que podrán configurarse de otro modo, ampliarse o dotarse de créditos. En el momento en el que, mediante el aprovechamiento y la posibilidad de experimentar que brindan nuestros modelos de sesiones formativas, obtenga nuevas ideas, habremos alcanzado nuestro objetivo.

LEYENDA

Grado de las competencias fomentadas



CUMPLIMIENTO DE LAS DIRECTRICES

Docencia enfocada a las competencias	●●●●
Focalización del lenguaje y la comunicación	●●●●
Transmisión de conocimientos socioeconómicos	●●●●
Incentivación a la práctica y reflexión sobre la misma	●●●●
Creación y fomento de redes	●●●●
Tutorización individual	●●●●

€€€ COSTE REDUCIDO

€€€ COSTE MEDIO

€€€ COSTE ELEVADO

30 h = 1 crédito ECTS

página 2

Kolja Briedis, Gregor Fabian, Christian Kerst und Hildegard Schaeper: **Berufsvergleich von Geisteswissenschaftlerinnen und Geisteswissenschaftlern** (=HIS: Forum Hochschule 11). Hannover 2008.

página 3

HRK (Hg.): **„Employability“. Von der Leerformel zum Leitziel** (=nexus 5). 2014.

Götz Schindler: **Employability und Bachelor-Studiengänge – eine unpassende Verbindung**. In: Beiträge zur Hochschulforschung 26. 2004. S. 6-26.

Jan Knäuer und Andreas Eimer: **Das Projekt „Employability“ an der Universität Münster**. Zwischenbericht April 2012 bis September 2014. Münster 2014.

página 12

Wilfried Schubarth, Karsten Speck und Juliane Ulbricht: **Fachgutachten Qualitätsstandards für Praktika. Bestandsaufnahme und Empfehlungen**. Potsdam, Oldenburg 2016 (Projekt nexus).

Las culturas y las lenguas de Europa son las raíces de las que depende nuestro futuro. Una nueva generación de medievalistas debe estudiar, conjunta e internacionalmente, cómo se desarrollaron las lenguas y culturas, qué debates y conflictos existieron y aprender a investigar los procesos de aprendizaje y adquisición. Esto es importante para nuestra Europa en común y para su futuro profesional.

El proyecto europeo TALC_{me} pretende convertir el estudio de la historia de la literatura y de la cultura de la Europa premoderna en un recurso que nos permita moldear el futuro de nuestra sociedad abierta y plural —siendo conscientes de su historia, bien formados para diversos empleos y capacitados para movernos entre diferentes culturas. TALC_{me}, la red europea de estudios medievales y orientación profesional, integra el conocimiento académico, el aprendizaje y la preparación laboral en un marco intercultural.

TALC_{me} tiene dos objetivos fundamentales: ofrecer una formación de excelencia a estudiantes de humanidades centrada en los estudios de cultura y literatura medievales. Al mismo tiempo, pretende dotarlos de las capacidades y destrezas necesarias para las exigencias del mercado laboral. Trece socios europeos procedentes del ámbito cultural, de los medios de comunicación y de la universidad trabajan para este fin.

PIE DE IMPRENTA

Editor

Prof. Dr. Stephan Jolie
Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Concepción y texto

Proyecto Textual and Literary Cultures in Medieval Europe
www.talcme.uni-mainz.de

Diseño

MOSER.DESIGN

Imágenes

Otnit. Proyecto de estudiantes bajo la dirección de Stephan Jolie.
Foto pág. 6 © Proyecto TALC_{me}, las demás fotos © Andreas Funabashi

Imprime

Saxoprint

Fecha

Abril de 2017



Este proyecto fue financiado por la UE

Este proyecto, con nº de referencia 2014-1-DE01-KA200-000685 ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación refleja la opinión del autor y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información en él contenida.

CONTACTS

Germany | Coordination

Johannes Gutenberg-Universität Mainz
Prof. Dr. Stephan Jolie
talcme@uni-mainz.de

The Netherlands

Universiteit van Amsterdam
Dr. Elke Huwiler
E.Huwiler@uva.nl

Luxembourg

Université du Luxembourg
Prof. Dr. Heinz Sieburg
heinz.sieburg@uni.lu

Italy

Università degli Studi di Palermo
Prof. Dr. Laura Auteri
laura.auteri@unipa.it

Czech Republic

Univerzita Palackého v Olomouci
Dr. Kristýna Solomon
kristyna.solomon@upol.cz

Portugal

Universidade do Porto
Prof. Dr. John Greenfield
jgreenfi@letras.up.pt

Austria

Universität Salzburg
Prof. Dr. Manfred Kern
manfred.kern@sbg.ac.at

Spain

Universidade de Santiago de Compostela
Prof. Dr. Victor Millet
victor.millet@usc.es

Sweden

Stockholms universitet
Prof. Dr. Elisabeth Wåghäll Nivre
elisabeth.waghall.nivre@tyska.su.se

Italy

Università degli Studi di Urbino Carlo Bo
Dott. ssa. Alessandra Molinari
alessandra.molinari@uniurb.it

NON-UNIVERSITY PARTNERS

Institut français Mainz

Katharina Greuel
k.greuel@uni-mainz.de

Frankfurter Allgemeine Zeitung

Eva-Maria Magel
e.magel@faz.de

Gutenberg-Museum Mainz

Dr. Annette Ludwig
dr.annette.ludwig@stadt.mainz.de

STRATEGIC PARTNERSHIP



UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM



UNIVERSITÉ DU LUXEMBOURG



JOHANNES GUTENBERG UNIVERSITÄT MAINZ



JGU



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI URBINO CARLO BO



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO



UNIVERSITÄT SALZBURG



Palacký University Olomouc



U.PORTO



UNIVERSITÄT SALZBURG



UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA



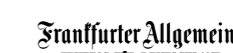
Stockholm University



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI URBINO CARLO BO



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO



Frankfurter Allgemeine Zeitung für Deutschland



Gutenberg Museum Mainz



INSTITUT FRANÇAIS MAINZ

TALC - *me* Textual
and Literary
Cultures
in Medieval Europe

www.talcme.uni-mainz.de