



**SIFOC**

Sistema de Formación para  
la Industria de la Construcción

NIVEL INICIAL

**F**

**Diseño curricular**  
**Diseño curricular del módulo**  
**Material Didáctico**  
**Formación de Formadores**



CÁMARA ARGENTINA  
DE LA CONSTRUCCIÓN



## Tabla de contenido

<a href="#">Marco referencial</a> .....	3
<a href="#">El presente diseño curricular</a> .....	5
<a href="#">Destinatarios</a> .....	6
<a href="#">Propósitos</a> .....	
<a href="#">Ámbitos y materiales del Programa</a> .....	7
<a href="#">Estructura curricular</a> .....	8
<a href="#">MÓDULO I: ¿Cómo desempeñarse como docente de Formación Profesional en la actualidad? El proceso de enseñanza- aprendizaje en FP</a> .....	8
MÓDULO II: ¿Cómo organizar y articular las variables que intervienen en la FP? El diseño curricular y sus elementos.....	11
<a href="#">MÓDULO III: ¿Cómo conducir un grupo de aprendizaje para obtener los mejores resultados? Enseñar y aprender en acción: sujetos, contextos y dinámicas de trabajo.</a> .....	11
<a href="#">MÓDULO IV: ¿Cómo comprobar el logro de los objetivos de aprendizaje? La evaluación de los aprendizajes y de la enseñanza</a> .....	11
<a href="#">Metodología</a> .....	11
<a href="#">Metaaprendizaje</a> .....	12
<a href="#">Actividades</a> .....	12
<a href="#">Evaluación</a> .....	13
<a href="#">Requisitos de regularidad</a> .....	13
<a href="#">Recuperatorios</a> .....	13
<a href="#">Bibliografía y enlaces</a> .....	14

## Marco referencial

No es nuevo señalar los desafíos que plantea a la formación profesional el mundo actual del trabajo, entre ellos:

- La concepción de la capacitación y el aprendizaje como procesos continuos y multidimensionales, que se mantienen a lo largo de la vida y que no se limitan a los salones tradicionales del sistema educativo, entre otras causas, por la aparición de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TICs).
- El requerimiento de responder más estrecha y ágilmente a las necesidades del aparato productivo y a las condiciones actuales del mercado de trabajo, ante la comprobación de desacoples en la vinculación entre ambos ámbitos.
- La reducción en las posibilidades de empleo y, por ende, el combate al incremento de las tasas de desocupación, lo que demanda de los trabajadores capacidades más desarrolladas o capacidades nuevas referidas a la necesidad de adaptación al entorno, el aprendizaje permanente, la intervención en funciones de gestión, para el trabajo independiente.<sup>1</sup>

Desde el punto de vista de la respuesta educativa a nivel de las prácticas docentes a este panorama, creemos que es necesario, entre otros factores:

- Un **contenido** que promueva la capacidad de aprender, que fomente la iniciativa y facilite la formación de competencias tanto individuales como sociales, integrando formación humanística y formación técnico - profesional.
- Una **metodología** que revalorice el principio de aprender haciendo, que integre teoría y práctica, y que promueva la reflexión sobre el hacer.
- Unas **estrategias didácticas** que contemplen la diversidad de necesidades: jóvenes en busca de su primer empleo, trabajadores activos, desocupados, grupos provenientes de distintas culturas, entre otros.

Se hace evidente que es impensable una formación profesional de estas características, implementada con docentes que no sólo no están preparados, sino que además ellos mismo han sido formados en un modelo pedagógico que no contempla el desarrollo de capacidades y por lo tanto no tienen la experiencia.

De acuerdo a este contexto, nos preguntamos entonces:

*¿Cómo formar a los docentes para que estén en condiciones a su vez de formar a los trabajadores con estas nuevas capacidades?*

Creemos que la respuesta está en el enfoque de formación profesional basada en competencias, premisa de la cual parte la presente propuesta, por considerarlo un eje organizador del trabajo y una orientación metodológica adecuada a los fines que se pretenden.

Es decir, aplicar este mismo enfoque a su formación en tanto **trabajadores de la educación, pensando en formar docentes competentes.**

---

<sup>1</sup> CATALANO, Ana y otras: diseño curricular basado en normas de competencia laboral. Conceptos y orientaciones metodológicas. BID. 2004

Para ello, tomamos la definición de P, Perrenoud sobre competencia por considerarla pertinente y ajustada al desempeño del profesional docente:

*“ Actualmente, se define en efecto una competencia como la aptitud para enfrentar eficazmente una familia de situaciones análogas, movilizand o conciencia y de manera a la vez rápida, pertinente y creativa, múltiples recursos cognitivos: saberes, capacidades, microcompetencias, informaciones, valores, actitudes, esquemas de percepción, de evaluación y de razonamiento.”*<sup>2</sup>

---

En consecuencia, partiendo del modelo de diseño curricular por competencias <sup>3</sup> elaboramos este diseño del Nivel inicial del Programa de Formación Docente respondiendo a sus características, **entendiendo al docente de Formación Profesional como un trabajador afectado también (como sus aprendices<sup>4</sup> trabajadores) por las nuevas exigencias del mundo del trabajo, por los avances en las ciencias de la educación, y por la irrupción de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.**

---

---

<sup>2</sup> Philippe Perrenoud: La formación de los docentes en el siglo XXI *Revista de Tecnología Educativa* (Santiago - Chile), 2001, XIV, n° 3

<sup>3</sup> CATALANO, Ana y otras: íbidem

<sup>4</sup> A los fines de este trabajo se ha elegido el término “aprendices” para hablar de los sujetos de aprendizaje de la FP, y participantes a los sujetos de aprendizaje de este Programa.

## El presente diseño curricular

El diseño curricular que se propone tiene como finalidad el desarrollo de las capacidades que les permitirán a los docentes de Formación Profesional (FP), destinatarios de esta formación, desempeñarse **competentemente**<sup>5</sup>.

Estas capacidades no se agotan en los requerimientos de dominio de los aspectos técnicos que hacen a su especialidad y al manejo de los aspectos pedagógicos que exige su labor de “enseñante”, sino que además deben considerar las responsabilidades e intereses que poseen en tanto ciudadanos y profesionales de la educación: actualización permanente, desarrollo profesional, innovación, compromiso con la eficacia de su labor docente, tanto a nivel individual como grupal.

A fin de orientar el diseño curricular presentamos el siguiente cuadro de funciones del perfil docente:

<b>Propósito clave:</b> planificar, organizar y conducir situaciones de enseñanza- aprendizaje con la metodología más adecuada al contenido y a sus aprendices, monitoreando la progresión de los aprendizajes mediante la aplicación de instrumentos de evaluación formativa para implementar las adaptaciones necesarias que aseguren el logro de los objetivos planteados.	
<b>Articulación de la formación profesional con el contexto productivo</b>	Gestionar información: búsqueda, selección y análisis. Adecuar la enseñanza a las características del mercado laboral y a las actualizaciones tecnológicas propias de la especialidad.
<b>Aprendizaje permanente</b>	Desarrollar una actitud positiva y entusiasta frente al desafío de ser docente. Reflexionar en torno al rol de docente de FP. Reflexionar sobre su práctica para detectar sus puntos fuertes y sus puntos débiles y trabajar sobre ellos.
<b>Planificación de la enseñanza</b>	Reconocer los elementos que integran una planificación o diseño de una actividad y relacionarlos con los contenidos a trabajar. Interpretar un diseño curricular: discriminar los distintos elementos de la situación de enseñanza - aprendizaje: contenidos, actividades, objetivos. Diseñar situaciones problemáticas que permitan el aprendizaje y que integren los distintos aspectos del oficio (gestión, seguridad, ética, servicio al cliente/ compromiso con el resultado, etc. Programar la clase: prever recursos, tiempos. Planificar las actividades prácticas de manera de asegurar que todos actúen, tanto los que ejecutan como los que observan.
<b>Conducción de una situación de enseñanza – aprendizaje.</b>	Facilitar, motivar y promover el aprendizaje. Seleccionar la actividad adecuada para cada momento de la clase. Reconocer la diversidad y adaptarse a las características de sus alumnos. Dominar las dinámicas de grupo Comunicar (explicar) en forma clara los conceptos y procedimientos, y usar ejemplos. Fomentar la participación activa de los alumnos. Manejar situaciones conflictivas o difíciles. Seleccionar y utilizar apropiadamente los recursos didácticos.

<sup>5</sup> A los efectos de este documento llamaremos “docentes” a los trabajadores de la educación que se desempeñan en el ámbito de la FP, destinatarios de este Programa, y “tutores” a los responsables de implementar este diseño curricular para dichos docentes.

	<p>Sintetizar el trabajo grupal incluyendo los aportes individuales, conceptualizando los aciertos y argumentando el por qué de los errores.</p> <p>Guiar los momentos de reflexión y análisis para llegar a conclusiones significativas.</p> <p>Observar y atender las reacciones de los alumnos ante las propuestas de enseñanza.</p> <p>Observar tanto la marcha del grupo como el desempeño individual para actuar en consecuencia.</p> <p>Detectar posibles causas de dificultades de aprendizaje y resolverlas.</p> <p>Interesar y motivar a los alumnos.</p> <p>Hacer un uso educativo de los errores y permitir que se observen las consecuencias.</p> <p>Adaptar las actividades en el momento cuando se detecte que no estén dando el resultado esperado.</p> <p>Integrar constantemente la cuestión de la seguridad en la resolución de las situaciones planteadas para el aprendizaje.</p>
<b>Sentido ético</b>	<p>Desarrollar en sí mismo y en los trabajadores aprendices los valores de responsabilidad, solidaridad y equidad.</p> <p>Gestionar y acordar las reglas del trabajo en común con el grupo de aprendizaje.</p> <p>Prevenir y combatir los prejuicios y la discriminación de cualquier tipo.</p>
<b>Diseño e implementación de procesos evaluativos</b>	<p>Analizar y evaluar el propio desempeño</p> <p>Evaluar los aprendizajes de los alumnos</p> <p>Detectar problemas generalizados de aprendizaje e implementar acciones correctivas a tiempo.</p> <p>Evaluar la eficacia de las actividades propuestas.</p> <p>Evaluar la pertinencia de los contenidos.</p> <p>Evaluar la calidad y pertinencia de las propuestas formativas.</p>
<b>Incorporación de las nuevas tecnologías</b>	<p>Utilizar los programas informáticos.</p> <p>Advertir su potencialidad como recursos didácticos.</p> <p>Administrarlos para complementar los métodos activos tradicionales.</p> <p>Utilizarlos en su propia formación permanente.</p>

## Destinatarios

Idóneos que acceden a la docencia, aspirantes y docentes de Formación Profesional que no han recibido ninguna capacitación.

## Objetivos

Los objetivos de este diseño curricular se desprenden del cuadro precedente, y han sido formulados como sigue.

El **objetivo general** de este diseño curricular es brindar a los docentes sin experiencia o formación previa la oportunidad de adquirir y poner en práctica las capacidades que le serán exigidas en su tarea, mediante la creación de situaciones donde dichas capacidades sean puestas en juego.

Dichas capacidades se enuncian en los siguientes **objetivos de aprendizaje**:

- Interpretar el alcance del rol docente y su relación con otros roles en diversos contextos y dinámicas institucionales.
- Interactuar en el ámbito de trabajo con una actitud abierta a la participación, al trabajo grupal, al aprendizaje permanente y a la mejora continua de los procesos en los que está involucrado.
- Asumir compromiso con el logro de una formación de calidad y con el trabajo en equipo, en el ámbito del Centro de Formación Profesional al que pertenece.
- Asumir y promover una actitud positiva hacia el aprendizaje continuo como base de la mejora en el desempeño de su rol.
- Construir un marco conceptual sobre la enseñanza y el aprendizaje que sirva de referencia y fundamento de las prácticas docentes.
- Comprender las características propias de la enseñanza en la FP y sus repercusiones en el ámbito laboral.
- Interpretar críticamente y poner en práctica un diseño curricular, adaptándolo si es necesario.
- Planificar las actividades formativas organizando los recursos y el tiempo.
- Interpretar la incidencia de las diversas variables que inciden en el aula y las transformaciones posibles para generar condiciones facilitadoras del aprendizaje.
- Conducir el grupo de aprendizaje de manera de facilitar el logro de los aprendizajes previstos, mediante el manejo de una serie de herramientas metodológicas a las cuales recurrir según la situación y las características de los destinatarios de la formación.
- Seleccionar y emplear estrategias de enseñanza y materiales curriculares adecuados a los objetivos, los contenidos y la población destinataria.
- Analizar críticamente, a partir de prácticas realizadas y del aporte teórico, situaciones de enseñanza propias de la Formación Profesional, en función de las condiciones, capacidades a desarrollar, contenidos, procesos y resultados del aprendizaje.
- Valorar la necesidad de emplear metodologías de enseñanza y de evaluación que privilegien la autonomía de las personas y la resolución de problemas, vinculados con el contexto de desempeño en el rol ocupacional.
- Aplicar una propuesta de evaluación integradora para un módulo/bloque, vinculada con el perfil de egreso, fundamentando las decisiones adoptadas.

## Ámbitos y materiales del Nivel Inicial

La modalidad del Nivel Inicial del Programa de Formación Docente es mixta, con instancias de encuentro y trabajos a distancia en un espacio virtual de capacitación. Por lo tanto, se desarrolla en un ámbito físico (encuentros presenciales), y uno virtual (el entorno virtual de capacitación de la Fundación de UOCRA).

Dentro del entorno virtual se organizarán dos espacios virtuales: el espacio de capacitación para los participantes del Programa, y un espacio exclusivo para los tutores.

Los materiales didácticos para la implementación del Programa se dispondrán en el entorno virtual, en los dos espacios mencionados:

## **Espacio virtual de capacitación para los participantes** conteniendo

- Las pautas de trabajo que, a modo de itinerario o guía, permiten a el/la participante seguir una secuencia de acciones con los medios establecidos en cada caso.
- Documentos y lecturas complementarios.
- Las consignas previstas para el trabajo personal y para el colaborativo con otros colegas y/o tutores.
- Foros de intercambio social, de debate y de intercambio de experiencias.

## **Espacio virtual de intercambio para los tutores** conteniendo, para cada módulo, un material que incluirá

- Textos y bibliografía ampliatoria
- Propuestas de agendas de las presenciales, con tiempos estimados y objetivos de cada momento y sugerencias de actividades para cada contenido.
- Una presentación Power Point básica para que cada uno la adapte a su estilo.
- Consignas para los foros de debate en el espacio virtual de capacitación y propuestas de trabajo colaborativo.
- Proponemos un foro para que los tutores intercambien experiencias y materiales, y propongan mejoras al Programa.

## **Estructura curricular**

El diseño curricular está organizado en cinco módulos: cuatro que desarrollan los contenidos del Nivel Inicial, y uno (Módulo 0), introductorio a la modalidad a distancia, que incluye herramientas básicas de informática y la capacitación en la plataforma de *e-learning*.

Cada módulo de contenido trabaja un problema de la práctica docente, lo que permite el desarrollo de contenidos en unidades de significado relacionados con el tipo de capacidad a adquirir.

**Horas totales:** 106 horas reloj.

24 horas presenciales: Módulo 0

82 horas para los restantes módulos distribuidas en 48 horas presenciales y 34 a distancia.

A continuación se describen los módulos con sus situaciones problemáticas y contenidos correspondientes.

**MÓDULO I:** ¿Cómo desempeñarse como docente de Formación Profesional en la actualidad? El proceso de enseñanza- aprendizaje en FP

Duración: 24 horas. 16 presenciales, 8 a distancia



CLASES	SITUACIONES PROBLEMÁTICAS	CONTENIDOS
Clase1: el desempeño del rol docente	<p>¿Qué implica ser docente?</p> <p>¿Qué tipo de docente soy/quiero ser?</p> <p>¿Cómo transmitir lo que sé para que se comprenda?</p> <p>¿Cómo lograr que me den autoridad?</p> <p>¿Qué capacidades tengo que poseer para desempeñar el rol con eficacia?</p>	<p>Rol docente. Mitos y verdades. Tipos de docente.</p> <p>Qué es enseñar - Qué es aprender. Conceptos y relaciones entre ambos procesos. La mediación didáctica.</p> <p>Interrelación entre el proceso de enseñanza-aprendizaje y los elementos, motivaciones y obstáculos que intervienen.</p> <p>El docente como facilitador. Actitudes del docente que favorecen/obstaculizan el aprendizaje.</p>
Clase 2: aprendizajes	<p>¿Cómo aprenden los adultos?</p> <p>¿Cómo enseñar para responder a la heterogeneidad del grupo en cuanto a conocimientos y experiencia?</p> <p>¿En qué se distingue la enseñanza en la FP de otras?</p> <p>¿Qué relación hay entre ejercer una profesión y enseñar a ejercerla?</p> <p>¿Qué tienen que saber hacer los aprendices cuando egresen de la formación?</p>	<p>El adulto en situación de aprendizaje. Estilos de aprendizaje. Actitudes frente al aprendizaje.</p> <p>La Formación Profesional. Concepto y aspectos que la caracterizan en la actualidad. La relación educación-trabajo.</p> <p>Formación basada en competencias laborales. Conceptos y principios fundamentales.</p>

**MÓDULO II:** ¿Cómo organizar y articular las variables que intervienen en la FP? El diseño curricular y sus elementos.

Duración: 16 horas. 8 presenciales, 8 a distancia

SITUACIONES PROBLEMÁTICAS	CONTENIDOS
<p>¿Por dónde empezar?</p> <p>¿Qué me orienta para desarrollar las clases?</p> <p>¿Para qué enseño lo que enseño?</p> <p>¿Qué es lo que tengo que enseñar?</p> <p>¿Cómo lo elijo y organizo?</p> <p>¿En qué orden lo presento?</p> <p>¿Qué relaciones tengo que tener en cuenta?</p> <p>¿Cómo distribuir el tiempo en forma eficiente y productiva?</p> <p>¿Cómo voy a monitorear el logro de los aprendizajes?</p> <p>¿En qué me voy a basar para comprobar el logro de los objetivos?</p>	<p>La planificación. Aspectos a tener en cuenta. El diseño curricular. Sus elementos y las interrelaciones entre ellos. Utilidad del DC. Ventajas de su utilización.</p> <p>Los objetivos de aprendizaje. Concepto y características. Relación entre objetivos, capacidades, y competencias laborales.</p> <p>Los contenidos: tipos, alcance y profundidad. Secuencia. Criterios para su selección y organización. Relación entre el tipo de contenido y su tratamiento.</p> <p>Criterios para la asignación de la carga horaria.</p> <p>La metodología: estrategias, técnicas, actividades y medios de enseñanza.</p> <p>Concepto y relaciones entre estos conceptos. Criterios para la selección y empleo.</p> <p>La secuencia didáctica y los momentos en la clase: apertura, desarrollo y cierre.</p> <p>La evaluación. Concepto. Los criterios. Relación con los objetivos de aprendizaje.</p>

**MÓDULO III:** ¿Cómo conducir un grupo de aprendizaje para obtener los mejores resultados? Enseñar y aprender en acción: sujetos, contextos y dinámicas de trabajo.

Duración: 24 horas. 8 presenciales, 16 a distancia

SITUACIONES PROBLEMÁTICAS	CONTENIDOS
¿Cómo hacer para que las clases sean dinámicas y productivas? ¿Qué tengo que tener en cuenta para lograr la participación y facilitar el aprendizaje?	Características y dinámicas de la situación de enseñanza - aprendizaje. Procesos de comunicación. Procesos grupales, organización del espacio; distribución del tiempo; clima psicosocial, etc.
¿Cómo hacer para que aprendan lo que tienen que aprender? ¿Qué técnicas, actividades y medios puedo emplear? ¿Con qué criterios los elijo?	El desarrollo de técnicas y el uso de medios de enseñanza en función del tipo de capacidad a desarrollar y la diversidad de experiencias de los aprendices trabajadores.  La resolución de situaciones problemáticas derivadas de la práctica profesional; la simulación de situaciones; el estudio de casos; la demostración, el diálogo reflexivo. Técnicas grupales. Los resultados no previstos.

**MÓDULO IV:** Jornadas de evaluación de aprendizajes

Duración: 16 horas presenciales. 2 a distancia

Este módulo está dedicado a la evaluación de los aprendizajes de los participantes mediante una práctica de enseñanza, integradora de todo lo trabajado en el Nivel Inicial. Los contenidos, por lo tanto, son los de los tres módulos anteriores.

Por tratarse de una instancia de evaluación, el docente incorporará contenidos sobre este tema aprovechando los emergentes de las prácticas.

## Metodología

Se le otorgará una ponderación mayor a las instancias presenciales por varias razones:

- Los objetivos propuestos basados en competencias requieren una metodología con fuerte acento en la práctica reflexiva, que sólo puede darse en forma presencial.
- Los posibles destinatarios no han incorporado las TIC a sus prácticas o en sus usos cotidianos de trabajo profesional, algunos no poseen computadora personal. El relevamiento realizado refiere que algunos manifiestan una actitud de temor y/o rechazo hacia el trabajo con la PC.

- Por otro lado, puede que algunos de ellos viven en zonas donde la conexión a Internet es deficiente.

Sin embargo, el diseño de los módulos contendrá actividades destinadas a superar estos obstáculos de parte de los participantes, ya que la modalidad a distancia complementará las jornadas presenciales y tiene la finalidad adicional de que los participantes incorporen las TIC a su vida profesional y a su desempeño como docentes.

En el desarrollo de los encuentros presenciales el Programa de Formación se propondrán diferentes estrategias, de acuerdo con el perfil de los/las destinatarios, los objetivos y contenidos propuestos, dentro de un enfoque metodológico que responda al principio de aprender haciendo, que integre teoría y práctica, y que promueva la reflexión sobre el hacer, ya señalado.

Se propiciará la interacción con el objeto de estudio, tanto en el estudio-trabajo personal a partir de los materiales ofrecidos, como en las instancias destinadas al aprendizaje colaborativo, en las que se trabajará -en grupos afines- con casos o situaciones problemáticas derivados de la práctica y discusiones o debates en torno a ellos.

### *Metaaprendizaje*

Habíamos mencionado en el Marco Referencial la necesidad de que la respuesta educativa al panorama actual de la FP debía considerar, entre otras cuestiones, una metodología “que revalorice el principio de aprender haciendo, que integre teoría y práctica, y que promueva la reflexión sobre el hacer”.<sup>6</sup> Creemos que una estrategia adecuada para hacerlo es mediante la aplicación del concepto de **metaaprendizaje**.

Este concepto hace referencia a la capacidad de evaluar el propio proceso de aprendizaje con el propósito de hacerlo más consciente y eficiente, lo que hoy se resume con el lema de “aprender a aprender”.

Metaaprendizaje significa autoevaluar los propios procesos mentales mientras se están asimilando nuevos conocimientos y seleccionar las estrategias cognitivas más adecuadas para un aprendizaje eficiente.

Esto es particularmente apropiado en la formación docente, ya que se encuentran en situación de experimentar como participantes lo que se intenta que aprendan como “enseñantes”. Poder observar y analizar el trabajo de su tutor y lo realizado en el encuentro presencial constituye una estrategia de gran poder educativo.

Es por ello que se propondrá, al finalizar cada clase presencial, una actividad de reflexión sobre los contenidos trabajados, la metodología utilizada, las actividades y medios seleccionados, para ayudar a establecer las relaciones entre estos elementos y hacer consciente el proceso de enseñanza – aprendizaje que se haya dado.

### *Actividades*

Los participantes tendrán la posibilidad de realizar, en las clases presenciales y/o en el trabajo en el espacio virtual de capacitación, actividades tales como:

- Juego de roles en los que simulen situaciones vinculadas con el enseñar y aprender con el propósito de aproximarse, en la medida de lo posible, a las condiciones reales, de modo tal que las soluciones generadas puedan transferirse a la resolución de situaciones que se presentan en las clases.
- Lectura, intercambio de experiencias y discusiones grupales sobre diferentes problemáticas, presentadas en el material de apoyo o en consignas vía foros.

---

<sup>6</sup> Ver página 4

- Análisis de casos, planteo y/o resolución de proyectos, tareas y trabajos prácticos integradores, propios del rol.
- Diálogo reflexivo y/o exposiciones del docente en aquellas situaciones que resulten convenientes en función de las capacidades a lograr, las experiencias de los cursantes y los medios disponibles, entre otras variables a tener en cuenta.
- Visualización y análisis de grabaciones o filmaciones de situaciones de clase
- Reflexión y análisis sobre el trabajo realizado en la actividad presencial (actividad de metaaprendizaje)
- Organización y presentación de propuestas de enseñanza para un curso/clase en relación con la respectiva especialidad.
- Reflexión y análisis de presentaciones realizadas por los integrantes del grupo, con el propósito de optimizar las secuencias didácticas, prever problemas, buscar formas de resolverlos, afrontar situaciones de incertidumbre, analizar posibles formas de intervención, cursos de acción y comparar experiencias.

## Evaluación

Al comienzo del Nivel se realizará **una evaluación diagnóstica** en la que se reflexionará sobre la propia práctica y se explicitarán las concepciones previas y las maneras de proceder en relación con la problemática a abordar. Esto servirá como punto de partida para el análisis de las prácticas y la construcción de marcos teóricos sobre las distintas temáticas.

La **evaluación de proceso** se realizará en forma continua, a través de la información proveniente del desarrollo de las actividades propuestas y de la participación en el entorno virtual y encuentros presenciales.

La **evaluación final** consistirá en la enseñanza de un tema de su especialidad a sus compañeros de formación en una “clase” breve, en base a una preparación grupal.

## Requisitos de regularidad

Las exigencias para el cumplimiento de la regularidad son:

- 75 % de asistencia a los encuentros presenciales.
- Aprobación de los trabajos previstos para cada uno de los módulos, ya sean propuestos en los encuentros presenciales o en el espacio virtual.
- Participación con aportes o comentarios, como mínimo en una oportunidad por foro propuesto.

Sólo si se cumplen estos requisitos se puede acceder a la evaluación final, la que está compuesta por:

- Trabajo final colaborativo de diseño.
- Práctica de enseñanza individual.

Ambos deberán ser aprobados

## *Recuperatorios*

En el desarrollo de todo el proceso, el tutor efectuará un seguimiento y orientará a los cursantes para que puedan lograr los objetivos previstos y acceder a la evaluación final.

Los criterios que se tendrán en cuenta para la evaluación de las producciones son los siguientes:

- Demostrar comprensión de los conceptos fundamentales, estableciendo relaciones pertinentes.
- Relacionar las prácticas docentes con los conceptos que las fundamentan.
- Elaborar y desarrollar propuestas pertinentes en el marco del enfoque de formación basada en competencias.

## **Algunas consideraciones sobre la implementación**

A fin de que puedan llevarse a cabo las actividades previstas, los participantes deberán disponer de su carpeta al llegar a las presenciales.

## Bibliografía y enlaces

- \* Barba, E.; Billorou, N.; Negrotto, A.; Varela, M.C. *Enseñar a trabajar. Las competencias de quienes forman para el trabajo*. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2007
- \* Herraiz, M. L. *Formación de formadores: manual didáctico*. Montevideo: Cinterfor, 1994.
- \* Perrenoud, Philippe: *La formación de los docentes en el siglo XXI*. Revista de Tecnología Educativa (Santiago - Chile), 2001, XIV, n° 3  
[http://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/perrenoud/php\\_main/php\\_2001/2001\\_36.html](http://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/perrenoud/php_main/php_2001/2001_36.html)
- \* Catalano, A. (coord.) *Enseñar y evaluar en formación por competencias laborales: orientaciones conceptuales y metodológicas*. Primera Edición. Buenos Aires: BID/FOMIN; CINTERFOR/OIT, 2006.
- \* Catalano, A.M.; Avolio de Cols, S.; Sladogna, M. G. *Diseño curricular basado en normas de competencia laboral: conceptos y orientaciones metodológicas*. Buenos Aires: BID/FOMIN; CINTERFOR. 2004
- \* Ing. Viteri, Telmo: *Aprendizaje por competencias* <http://www.emagister.com/>
- \* *Formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectivas*. Documentos presentados al Seminario Internacional sobre Formación Basada en Competencia Laboral: Situación Actual y Perspectivas, 1, Guanajuato, México, 1996. Montevideo: Cinterfor, 1997
- \* Iacolutti, Ma. Dolores: *Aprender para enseñar. Diseño curricular Nivel inicial*. Fundación UOCRA
- \* Morin, Edgar: *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*. Ed. Nueva Visión Buenos Aires. 2001.
- \* Souto, Marta: *Hacia una didáctica de lo grupal*. Miño y Dávila Editores. Buenos Aires, 1993.
- \* Santos Guerra: *Enseñar o el oficio de aprender*
- \* Cols, Susana; Iacolutti, María Dolores (2006) *Enseñar y evaluar en formación de competencias laborales. Conceptos y orientaciones metodológicas*” Buenos Aires: BID. Capítulos 1, 2 y 3.  
<http://www.trabajo.gov.ar/calidad/bibliografia/index.asp>
- \* Litwin, E (2008). *El oficio de enseñar. Condiciones y contextos*. Buenos Aires: Paidós.
- \* Pere Marquès Graells (2004). *Buenas prácticas docentes*. Departamento de Pedagogía Aplicada. Facultad de Educación, UAB. <http://dewey.uab.es/pmarques/bpracti>.
- \* Santos Guerra M.A. (1993). *La evaluación: un proceso de diálogo, comprensión y mejora*. Málaga: Aljibe.
- \* Camilloni Alicia (2005) *Evaluación de los aprendizajes. La evaluación formativa y formadora*. 4º Congreso Internacional de Educación “La calidad como meta. La evaluación como camino.” Buenos Aires: Santillana:
- \* Perrenoud P. (2004). *Desarrollar la práctica reflexiva en el oficio de enseñar*. Barcelona: Grao. (2004).
  - *Diez nuevas competencias para enseñar*. Barcelona. Grao.
- \* Cabello Martínez M. (1997). *Didáctica y educación de personas adultas*. Málaga: Aljibe.

- \* Camilloni y otras. *El saber didáctico*. Buenos Aires: Paidós. (2007).
- \* *40 Preguntas sobre competencia laboral. ¿Cómo es el proceso que se sigue para aplicar el enfoque de competencia laboral?* Montevideo: CINTERFOR. (2004)  
<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/index.htm>
- \* Pozo, Juan Ignacio *Aprendices y maestros*. Madrid:Alianza(1998).
- \* Vargas, F; Casanova, F; Montanaro *El enfoque de Competencia Laboral. Manual de Formación*. Montevideo: CINTERFOR. (2001).
- \* Sladogna M, Paoletti F y Casartelli M *El diseño de familias profesionales en construcciones*. Bs As. INET(2000)
- \* Bruce R. Joyce; Marsha Weil *Modelos De Enseñanza*. (Ed. Gedisa) Barcelona. 2002
- \* Harasim, Hiltz, Murray y Teles: *Redes de aprendizaje*. (Ed. Gedisa) Barcelona, 2000
- \* Litwin, Edith (compiladora): *La educación a distancia. Temas para el debate una nueva agenda educativa-* Amorrortu editores. Buenos Aires. 2000
- \* Duart y Sangrá (comps): *Aprender en la virtualidad*. Ed. Gedisa. Barcelons, 2000
- \* Mena Marta, y otros: *El diseño de proyectos de educación a distancia*. La crujía. 2005