La formación de los Formadores de Capacitación. Instituto de Formación y Capacitación

Mg. Silvana Herou Pereira[1], Osvaldo Courdin[2], Maestra. Ma. Del Carmen Recoba[3]

El Instituto de Capacitación y Formación depende del Pro-Rectorado de Gestión Administrativa, y tiene como ejes la capacitación y formación de más de 6000 funcionarios técnicos, administrativos y de servicio de la Universidad de la República

Dentro del marco del Plan de Capacitación tiene como objetivos «formar y desarrollar un plantel de orientadores/as encargado de diversas acciones de capacitación». Esto lleva que a través de los Cursos de Formación de Formadores a los Orientadores se formen en la selección, manejo y uso de las diferentes técnicas didácticas que les permitan la implementación de distintos diseños curriculares.

Dentro de la Universidad, se les denomina a los formadores como Orientadores de capacitación pero la figura del formador de formadores es conocida hace ya muchas décadas con diferentes nombres; en Gran Bretaña reciben el nombre de «moderadores», en Dinamarca «formador-asesor», en Francia «formador de adultos trabajadores», en España «formador de formadores». Estas diferentes denominaciones son por cierto muy amplias y abarcan tareas que van más allá de una formación inicial y permanente, sino de planes de innovación, en áreas de educación formal, no formal e informal.

La UNESCO define al «formador de formadores», como la persona que desarrolla actividades formativas, que desempeña un rol que contribuye a la elaboración de una propuesta de capacitación acorde con el perfil del sujeto al que van dirigidas sus acciones. Otros aportes, expresan que «el formador» es un especialista que tiene la responsabilidad de impartir aspectos teóricos-prácticos a quienes están encargados de la capacitación, y en este proceso de formación está involucrado la planificación, la supervisión y la gestión, como una misión multiplicadora ejercida mediante diversas estrategias.

Desde el punto de vista institucional, la formación de formadores se considera «como una acción de primera instancia», que genera innovaciones a través de un sistema de efecto multiplicador, siendo el formador de la organización, el funcionario experto que conoce las tareas y que además, cuenta con elementos metodológicos y didácticos para ejercer la formación de otros.

1 Profesora Adjunta del ICF – responsable del área de formación y evaluación.
2 Asistente del ICF – docente responsable de la formación en plataforma EVA.
3 Ayudante del ICF – docente del Programa de Formación de Formadores.

La formación de formadores ofrece el conocimiento de las diferentes técnicas y permite la posibilidad de replantear en la práctica las actividades de enseñanza, con el objetivo de ampliarlas y complementarlas con nuevas formas y nuevos recursos que favorezcan los aprendizajes significativos de los adultos trabajadores. Es a través de una formación inicial que el Instituto pretende evaluar desde el punto de vista didáctico y tomar una decisión sobre la potencialidad didáctica del diseño curricular.

En investigaciones realizadas a principios de los años 2000 han confirmado que las concepciones pedagógicas de los docentes están frecuentemente relacionadas con sus prácticas de enseñanza. Así pues, la utilización de un determinado software educativo, al igual que los materiales curriculares, estará fundamentada en las concepciones de la enseñanza y el aprendizaje que tenga el responsable del curso.

Una propuesta que fuera elaborada por el Departamento de Educación de Victoria (1998), presenta una matriz de desarrollo de competencias; para el uso de las tecnologías en el aprendizaje de adultos. Además, diferentes investigaciones coinciden en señalar la necesidad de situar a las Tic´s como herramientas y no como fin en sí misma, como instrumentos, con el objetivo fundamental de ayudar a aprender de una forma más atractiva, eficiente y efectiva.

En este momento nos encontramos dentro del Instituto trabajando sobre la hipótesis de q*ue «la formación de los orientadores«* permite por un lado potencializar la configurabilidad de los programas, estilos y modelos de enseñanza y de aprendizaje, y por el otro, planificar en función de objetivos y las metodologías adecuadas a los requerimientos de las diferentes poblaciones que a capacitar.

Además a través de la formación se pretende generar un formador de formadores capaz de:

- Conocer para intervenir en la realidad educativa y social, ampliando la capacidad creativa de los sujetos del proceso.
- Manejar con sentido innovador el conocimiento técnico.
- Incorporar en él las expectativas y demandas derivados del trabajo, articulando teoría y práctica.
- Investigar y analizar las necesidades culturales, políticas y sociales del contexto donde actúe, permitiendo operar recursos de información, análisis y aplicación de la práctica cotidiana.

Palabras claves: *formación de formadores; adultos trabajadores; didáctica; prácticas de enseñanzas.*

La Formación de Formadores de Capacitación

La **formación «para» formadores** hace referencia a la formación profesional para el trabajo. La misma se suele realizar en centros específicos, cuya articulación formal y funcional queda circunscrita a planteamientos propios de la formación. Nos estamos refiriendo a instituciones formativas, tanto de formación inicial como continua, de profesionales de la formación, a la vez que pueden considerarse instituciones formales y no formales de educación (universidad y centros de formación específicos). La oferta formativa de estas instituciones es variada, pudiéndose encontrar la formación de profesionales desde diplomaturas, licenciaturas, posgrados, másters u otros títulos específicos de denominación propia, dirigidos a profesionales —futuros formadores— tanto del ámbito formal como no formal, es el caso de una universidad o formadores de distinto nivel en instituciones de formación específicas (sindicatos, entidades colaboradoras, organizaciones no gubernamentales, etc.), eso sí, mayoritariamente forma a profesionales del ámbito no formal.

En el segundo caso, además de la oferta formativa específica de cursos de formación profesional y ocupacional, ofertan cursos de formación de formadores (cursos generales, de 300 a 500 horas, o cursos específicos, con los siguientes aspectos concretos de la formación: comunicación, evaluación, gestión del aula, etc., y oscilan entre las 25 y las 50 horas aproximadamente).

La diferencia fundamental entre ambos tipos de instituciones es el nivel de cualificación, en las primeras son un aspecto clave los *títulos académicos* (aunque también integran certificados), mientras que en las segundas podrían serlo los *certificados de profesionalidad*.

Si nos centramos en el segundo caso, el de la **formación «en»** las variantes son menores. No hay que olvidar que este tipo de centros o instituciones laborales se articula, se organiza y se gestiona sobre diferentes parámetros de referencia, fundamentalmente el de la producción, por lo que la formación se convierte en una estrategia o necesidad a tal fin.

En este caso, podemos encontrar al menos dos tipologías según el tamaño de la organización o institución sociolaboral (grande o pequeña); es decir, si pueden disponer de un departamento específico de formación en su seno o no. Esta última situación llevaría a demandar la formación de formadores a otras instituciones (a una universidad, o a consultoras, y/o entidades colaboradoras, etc.). De cualquier forma, la preocupación principal no es tanto la titulación o la certificación, cuanto la respuesta a las necesidades concretas de formación o cualificación de sus profesionales.

Cuando para la formación se cuenta con un departamento de formación, además de una oferta

educativa, se puede estar frente a una entidad que ofrezca una oferta de formación de carácter específico, aunque también puede ser planteada como una formación en cascada en servicio y contratar actores externos para completar la formación.

II.- Cómo debería ser la formación?

La formación de formadores es variable, dependiendo del ámbito dónde se desarrolle puede ser de entre 25 a 300 horas contando con aspectos de: comunicación, planificación, evaluación y gestión en el aula. Dado el carácter de la formación, si es aplicada a la organización y a un puesto de trabajo, la relación con los otros profesionales es muy estrecha, de manera que les hacen partícipes, a su vez, de las modalidades de formación en el puesto de trabajo (coaching, mentoring, capacitación, instrucción, etc.), se puede estar pensando en una formación permanente, acotada a máximo 50 horas.

Si se debe contratar una formación fuera, se debería considerar los escenarios resultantes provocados por la globalidad, la inmediatez, la información, el ritmo del cambio, el cambio organizacional laboral, la interactividad y la inteligencia distribuida. (Cabero, 1998: 335).

En una propuesta que fuera elaborada por el Departamento de Educación de Victoria (1998), se presenta una matriz de desarrollo de competencias; para el uso de las tecnologías en el aprendizaje de adultos. Además, diferentes investigaciones coinciden en señalar la necesidad de situar a las Tic´s como herramientas y no como fin en sí misma, como instrumentos, con el objetivo fundamental de ayudar a aprender de una forma más atractiva, eficiente y efectiva.

Ya en otras investigaciones realizadas a principios de los años 2000 se han confirmado que las concepciones pedagógicas de los docentes están frecuentemente relacionadas con sus prácticas de enseñanza. Así pues, la utilización de un determinado software educativo, al igual que los materiales curriculares, estará fundamentada en las concepciones de la enseñanza y el aprendizaje que tenga el responsable del curso.

Sobre este aspecto en particular, un mínimo apunte, aparecen modalidades formativas que presentan algunas repercusiones tanto en lo didáctico como en lo organizativo. Tal es el caso de los entornos virtuales, las clases electrónicas, clases globales ya citados por Morera (1998). También la revitalización del autoaprendizaje según las necesidades e intereses de los participantes, propiciando la conformación de un «itinerario propio» de formación (Arnoud, 1996; Salinas, 1998). Y en la misma línea, se pueden encontrar los trabajos cooperativos como procedimientos para superar las exigencias de un nuevo escenario de formación, pasando de lo físico a la representación y de allí a la formación. (Cabero, 2000).

Al respecto hay una propuesta interesante elaborada por el Departamento de Educación de Victoria, desarrollada a inicios del año 2000, que presenta una matriz de desarrollo de competencias[4;] para el uso de las tecnologías en el aprendizaje, con seis áreas:

1. Uso y manejo de las tecnologías.
2. Uso de aplicaciones básicas.
3. Uso de software de presentaciones y publicaciones.
4. Uso de multimedia.
5. Uso de tecnologías de comunicación.
6. Uso de tecnologías de aprendizaje.

Para cada una de estas áreas se establecen los objetivos y estrategias para tres etapas:

- Primera etapa – describe como la exploración de las nuevas posibilidades que ofrecen las tecnologías para el aprendizaje, desarrollo de nuevas habilidades y la comprensión, y el papel que juegan en el aula las Tic´s.
- Segunda etapa – perfecciona las habilidades personales, la incorporación de las Tics en la enseñanza y el desarrollo en el aula integrando las tecnologías del aprendizaje.
- Tercera etapa – supone el desarrollo de habilidades avanzadas, exploración de las posibilidades innovadoras para la clase del uso de tecnología y la posibilidad de compartir el conocimiento ya las habilidades con otros.

Las diferentes investigaciones coinciden en señalar la necesidad de ***situar a las Tic´s como herramientas y no como fin en sí mismas***, como instrumentos, con el objetivo fundamental de ayudar al estudiante a aprender de una forma más atractiva, eficiente y efectiva.

El concepto *de ayudar a aprender* tiene que ver con el ofrecimiento de mejores canales de comunicación así como mejores herramientas para explotación del dominio que constituye el material primario del aprendizaje.

La incorporación de la Tecnología promueve un planeamiento constructivista cuyos postulados toman diferentes teorías:

- Aprender es una actividad mental constructiva – **teoría genética**.
- La información se procesa en forma de redes que permiten la organización de los conocimientos – **teoría del procesamiento de la información.**

4 Skill Development Matrix – Australia 2000.

- Aprender es construir esquemas de conocimiento – **teoría del aprendizaje significativo**.
- Muchos aprendizajes se consiguen gracias a la interacción con los otros – **teoría sociocultural.**
- Aprender exige explorar el campo de conocimiento desde distintas perspectivas- **teoría de la flexibilidad cognitiva.**
- Se aprende en diferentes contextos reales – **teoría del aprendizaje situado.**

A través de la experiencia docente podemos afirmar que los docentes y los participantes de la formación presentan distintas reacciones frente al uso de las tecnologías. En múltiples foros donde se exponen y valoran las experiencias llevadas a cabo se plantean dificultades debido al desconocimiento de las mismas, presentando un alto índice de motivación frente a las actividades realizadas por medio del ordenador e internet, pero luego un decaimiento debido mayormente a que se utiliza a la tecnología como el fin y no como sólo un medio de formación.

En el Congreso del año 2014 organizado en el CEIP se evalúo el uso de la «ceibalita» como altamente motivadora pero sin la formación adecuada de los maestros sólo se llega a la repetición de un modelo que no es constructivista sino tan sólo repetitivo.

El Instituto de Capacitación y Formación apuesta a la formación de los mediadores – en Capacitación – para que adquieran «el saber hacer» necesario para cambiar la metodología del quehacer áulico.

La Unión Europea plantea:

> «… la formación es necesaria no sólo como instrumento de formación sino como ocasión para un nuevo concepto del conocimiento y de su transmisión, como plataforma para ese comunicador- profesor transformado en guía del conocimiento en lugar del sabio sobre el estrado».[5]

III.- TRANSFORMACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

No se duda que el impacto sobre el mundo del trabajo es enorme pero se asume que la solución no está en retrasar la introducción de las tecnologías sino por el contrario, hay que aprovechar las nuevas formas de organización del trabajo (reingeniería, organizaciones planas, teletrabajo), que posibilitan las infraestructuras de telecomunicación y los sistemas de proceso de información.

5 Libro Blanco sobre Educación y Formación – Comisión Europea 1996, pág. 97

En el mundo desarrollado se han perdido muchos millones de puestos de trabajo en el sector de la manufactura, aunque han creado más en el sector servicios. Sin embargo, no está resuelto el problema del pleno empleo, ni la continua readaptación de las habilidades y conocimientos que exigen los nuevos paradigmas productivos.

La política de flexibilización del trabajo (movilidad geográfica y funcional) o la desregulación del mercado de trabajo (facilidad de entrada y salida de trabajadores), no son solamente medidas necesarias para incrementar la productividad y la competitividad de las empresas, son sobre todo una muestra de la nueva «racionalidad» que parece imponerse en un mundo en el «sobra» trabajo y faltan «puestos de trabajo».

El impacto de la Sociedad de la información sobre la Educación y la formación es directo, así lo señala la Comisión Europea, la sociedad del futuro será sociedad del conocimiento en la que:

> … la educación y la formación serán, más que nunca, los principales vectores de identificación, pertenencia y promoción social. A través de la educación y la formación, adquiridas en el sistema educativo institucional, en la empresa o en una manera más informa, los individuos serán dueños de su destino y garantizará, su desarrollo. [6]

Es importante el papel que tiene el conocimiento y el aprendizaje en la sociedad de la información, de ahí que se recalca la importancia del aprendizaje a lo largo de todo el proceso vital, según lo expresa Ana García de la Universidad de Salamanca, se pueden diferenciar dos fases en este proceso:

1. centrada en la adquisición de una cultura general, sea la comprensión del mundo y la base en la que se sustenten especializaciones y aprendizajes.
2. en la que debe producir un acercamiento entre las instituciones formativas y el empleo y la actividad profesional.

Ya en el año 1996, se expresa:

> La Sociedad de la información debe convertirse en la sociedad del aprendizaje permanente: lo que significa que las fuentes de la educación y la formación deben extenderse fuera de las instituciones educativas tradicionales hacia el hogar, la comunidad, las empresas y las colectividades sociales. Los profesionales de la enseñanza necesitan ayuda para adaptarse a la nueva situación y aprovechar plenamente estas nuevas posibilidades. [7]

6 Libro Blanco sobre Educación y Formación – Comisión Europea 1995, pág. 16
7 Primer Foro de la Sociedad de la Información - Año 1996, pág.7.

IV.- NUEVOS MODELOS EDUCATIVOS.

En la Formación

Existe una gran heterogeneidad en torno a los profesionales que ejercen la función de la formación de formadores. Esta situación complejiza aún más cualquier tipo de categorización, catalogación o identificación sin correr riesgos de no contemplar todas las realidades. Si realizamos un análisis más funcional que semántico, compartimos lo que Leclerq (1999) planteaba en que hay profesionales que asocian la formación a:

- **Sólo objetivos** – considerando las aptitudes funcionales (saber –hacer), teniendo en cuenta los procesos mentales que los participantes han de asimilar y dominar para demostrar dichas aptitudes en procesos de formación y los contenidos que han de dominarse para saber operar (selección, secuenciación y ubicación del soporte tradicional o multimedia).
- **Contexto** – considera la variedad del destinatario y sus proyectos, recursos, así como las funciones y los procesos que desarrolla.
- **Estrategias o actividades de aprendizaje** – tiene en cuenta la forma en qué aprende el individuo, los estilos cognitivos, perfiles individuales, aplica estrategias de intervención o métodos más propicios y evalúa la acción y los resultados.

En la Evaluación

En la medida que el sistema produzca y comunique adecuadamente información sobre los aspectos antes indicados, podrá hacer de la Capacitación un instrumento clave de mejora. Ya que la comprensión de cada situación educativa permitirá la tomar de decisiones en diversos ámbitos, permitiendo:

- **Formular políticas educativas**; haciéndose cargo de las carencias en que se desarrolla la capacitación y así apoyar el trabajo de capacitación. Las evaluaciones también les permiten valorar, sobre una base de evidencia empírica sólida, el impacto de las políticas y programas que se han impulsado y los probables efectos de las que se proponen impulsar.
- **Comprender** mejor lo que están logrando y lo que no se está logrando con la Capacitación, cómo están aprendiendo y qué dificultades tienen. Se puede aprender de las experiencias.
- **Tomar decisiones** más apropiadas acerca de qué aspectos del currículo enfatizar y enriquecer sus propios modos de evaluar el aprendizaje de sus estudiantes.

- **Apoyar a los encargados de la formación** en el estudio en profundidad de las debilidades en el enfoque o en la práctica de la capacitación que probablemente generan algunas de las insuficiencias constatadas en los aprendizajes. Desde esa nueva perspectiva, se pueden mejorar la labor tanto de orientación de los capacitadores como de formación de los mismos.

V.- Perfil del Formador de formadores de Capacitación

Tanto la formación como la evaluación nos indican claramente la función del formador y nos interpelan sobre la dificultad existente cuando se trata de analizar el perfil del formador de formadores. Pero además debemos tener presente que bajo esta denominación, se integran un conjunto de personas que ejercen la formación y no siempre tienen una formación apropiada para trabajar ya que se mueven en tareas periféricas. Con esto queremos afirmar que existe una especie de «extensión» del rol de formador llevándolo hacia lo que es «management de la formación por ejemplo.

Esto nos lleva a una nueva categorización de los ámbitos en donde se desarrolla la labor de los formadores:

- **Contexto general** (entorno sociolaboral del formador).
- **Contexto institucional** (relación entre el centro donde se formó y el centro o lugar de trabajo).
- **Contexto aula taller** (lugar de trabajo).

Además, podríamos articular los ámbitos de trabajo con las diferentes funciones de actuación profesional que son: a) la planificación, b) el desarrollo, c) la evaluación, d) la gestión o coordinación y e) la investigación e innovación.

Del cruce de los contextos y las funciones a desempeñar, emergerán los diferentes perfiles profesionales en torno al predominio de una u otra función. Para que la función desarrollo de la función docente sea efectiva se necesita del aditamento de todas las competencias del resto de las funciones y relaciones.

De tal manera el formador es también un profesional que integra e interpreta todas las funciones, de tal manera que es planificador en la medida que ha de diseñar y ajustar los cursos de acuerdo a los diferentes grupos de aprendizaje. Por la función de evaluación, evaluará toda la formación impartida y verificará consecuentemente los aprendizajes (logros) adquiridos por el grupo, por la función de gestión y/o coordinación, conocerá y participará en la elección de

las dinámicas y políticas de organizativa en pro del desarrollo organizacional y la mejora de la formación, además de crear y mantener relaciones con el entorno profesional.

Por último por la función investigación –innovación ha de analizar el desempeño y los programas desarrollados, incorporando los cambios que sean necesarios según las exigencias del entorno contribuyendo a la mejora de la calidad de la formación.

Dentro de esta línea de trabajo, podemos determinar que el formador es un elemento clave en la mediación entre el conocimiento y el saber enseñado, considerado en un contexto concreto de exigencias de nuevas modalidades organizativas, posibilitadas e integradas por los medios en interacción con los participantes como protagonistas y mediadores de su propio aprendizaje. Con esta mirada, podemos pensar en un profesional comprometido con el cambio, es decir es un actor en un escenario de innovaciones. Fernandez, 1996; Zabalza, 2013),

Además nos proponemos que éste formador se adecue al uso sin miedo de las TIC, para tener éxito en su trabajo como mediador de un contexto cambiante, aunque estudiado y conocido por él. Este formador tendrá un perfil que permitirá ser un innovador capaz de «hacer saber» dentro de las posibilidades didácticas de las redes y generar nuevas posibilidades de enseñanza aprendizaje. (Fernandez, 2000).

Gore nos expresa que, «el oficio de la capacitación consiste, entre otras cosas, en la utilización de las herramientas y de los procesos educativos en los diferentes contextos institucionales». Las herramientas que deben ponerse en juego son las que el contexto exige y permite, utilizando los que quería Dewey «el potencial educativo de la realidad».

En esta situación se tendrá que abogar por un dominio de nuevas competencias profesionales que garanticen tanto el «saber», como el «saber hacer», «el saber estar» y «el hacer saber» (Tajada 1999).

VI.- Consideraciones sobre nuestra propuesta de formación

Partimos de la base que el perfil del formador es el de un mediador o un referente práctico del modelo contextual crítico que regula los objetivos que sustentan el proceso de formación.

Con esta formación lo que se intenta es de dotar a las personas que se dediquen a formar en capacitación, en el ámbito ocupacional de las herramientas y habilidades metodológicas, y del dominio de tareas y competencias para dedicarse a este menester profesional que es la capacitación.

Para lo cual, deberá seguir actualizándose en todo lo que sea didáctico metodológico, además

de aspectos de gestión y evaluación. Esto quiere decir que nuestros objetivos del Plan deberán ser completados con otros programas formativos que cumplan los principios de la formación permanente.

La organización del curso queda conformada por dos módulos, cada uno de los cuales están constituidos para desarrollar una propuesta de clase en modalidad presencial y otra con uso de la plataforma. Cada módulo está diseñado como curso básico para los formadores que imparten cursos específicos de formación. En este sentido, se puede integrar tanto el itinerario formativo de un formador con responsabilidad y, a la vez, el itinerario formativo de los formadores específicos. Además, desde la lógica del desarrollo, cada módulo puede cursarse independientemente uno del otro en diferentes momentos más allá de la secuencia propuesta.

La formación continua de los profesionales que se formen queda contemplada, puesto que pueden articularse a las nuevas exigencias profesionales de actualización derivadas de los cambios que acontezcan en el área profesional, como también de los campos psicopedagógicos.

Los nuevos escenarios profesionales tienen aún mucho que decir sobre esta particular actualización científico- didáctica de los formadores. La modalidad modular permite incorporar actualizaciones a cualquiera de los créditos establecidos.

Existen diferentes contextos - aula taller, institucional y sociolaboral, esto conlleva a que existan en cada una de las unidades contenidos que den cuenta de ello, pero con fuerte énfasis en la del aula taller, ya que la sociolaboral es parte de lo que el formador debe poseer.

Hay que recordar que esta formación es para profesionales que ya cuentan con experiencia y conexión con la práctica laboral, donde puede llevar a cabo tanto la reflexión in facto y ex post facto como la contrastación en aquellos procesos de intervención, innovación, indagación en los que participan desde una lógica de optimización o mejora.

VII.- BIBLIOGRAFÍA

Barber, M. y Mourshed, M. (2007). *How the world's best-performing schol systems come out on top*. Londres: McKinsey & Company. http://www.mckinsey.com/clientservice/socialsector/resources/pdf/Worlds_School_Systems_Final.pdf

Cabero, J. (1998).*Presencia de la enseñanza en el mundo laboral»* Universidad de Granada.

Carnoy, M. y Marshall, J. (2005). Cuba's Academic Performance in Comparative Perspective. *Comparative Education Review, Vol. 49, N° 2.*

Grupo de Trabajo sobre Estándares y Evaluación (GTEE) (2008). *Las evaluaciones educativas que América Latina necesita.* Santiago de Chile: PREAL, Documento de Trabajo N° 40.

Fernández, A (2000). *«Organización y gestión de la formación de formadores»*. Sevilla. Grupo Editorial Universitario.

Morduchowicz, A. (2002). *Carreras, Incentivos y Estructuras Salariales Docentes.* Santiago de Chile: PREAL, Documento de Trabajo N° 23.

Navarro, J.C. (2003). La evaluación y las actitudes de los docentes frente a ella: dificultades y alternativas de política. En: *Evaluar las evaluaciones. Una mirada política acerca de las evaluaciones de la calidad educativa*. Buenos Aires: IIPE – UNESCO.

PREAL (2008). Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos. Santiago de Chile: PREAL, Documento de trabajo N° 41. www.preal.org/publicacion.asp.

Tenti, E. (2001). *En casa de herrero cuchillo de palo: la producción y el uso del conocimientos en el servicio educativo*. Buenos Aires: IIPE-UNESCO.

Tenti, E. (2003). Los docentes y la evaluación. En: *Evaluar las evaluaciones. Una mirada política acerca de las evaluaciones de la calidad educativa*. Buenos Aires: IIPE – UNESCO.

Tenti, E. y Steinberg, C. (2007) Hacia un mayor conocimiento de los docentes en América Latina. Buenos Aires: IIPE-UNESCO.

Tirado, Moreta (1998). *«Las Tecnologías avanzadas como medio de formación flexibles».* Chile. Herramientas

Wiggins, G. (1998). *Educative Assessment. Designing assessments to inform and improve student performance*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Formación de Formadores

Programa
Formación de Orientadores

1

Programa del Curso

CURSO: Formación de Orientadores de Capacitación.

OBJETIVOS: Introducir a los futuros Orientadores de Capacitación a la dinámica de la formación de adultos trabajadores, brindando los conocimientos y las herramientas necesarias para asumir la función que les corresponde en las actividades de capacitación, bajo los parámetros pedagógicos e institucionales pertinentes.

FUNDAMENTACIÓN

El Programa de Formador de Formadores, se realiza con la finalidad de contribuir al desarrollo y modernización de la gestión técnico – administrativa de sus Orientadores, además como instrumento fundamental para brindar un apoyo eficaz y eficiente a las diferentes actividades sustantivas de la Institución.

ORIENTADORES

Módulo I: Mag. Lic. Prof. Silvana Herou.
Módulo II: Docente Asist. Osvaldo Courdin.

COORDINACIÓN

Mag. Lic. Prof. Silvana Herou.

CARGA HORARIA TOTAL Y SEMANAL

Carga horaria total: 60 horas.
Distribución de la carga horaria total: 30 horas presenciales y 30 horas de elaboración de proyecto no presenciales - tutoriadas.
Carga horaria semanal: 3 horas.
Número total de clases: 10 clases.

POBLACIÓN OBJETIVO

Funcionarios de la UdelaR que hayan atravesado el proceso concursivo de aspirantía a Orientador de Capacitación.

COMPETENCIAS OBTENIDAS AL FINAL DEL CURSO

Al término del curso los participantes estarán en condiciones de: planificar, diseñar, ejecutar y evaluar actividades de capacitación dentro del marco institucional donde se desempeña laboralmente.

PROGRAMA GENERAL

Módulo I:
"Diseño, Planificación y Evaluación de actividades de capacitación para adultos trabajadores"
Educación y trabajo.
Enfoque pedagógicos y metodológicos de la educación de adultos.
Dispositivos educativos para la educación de adultos en entornos virtuales.
Evaluación de capacitación y formación continua.
Implementación, ejecución y evaluación de las acciones de capacitación.
Diseño de propuestas de capacitación.

Módulo II:
"La gestión de cursos de capacitación en la Plataforma EVA UdelaR (Moodle)."
Entornos virtuales de aprendizaje y educación a distancia.
Plataforma Moodle: sustento pedagógico y funcionalidades principales.
Descripción del ambiente de trabajo.
Usuarios, roles y permisos.
Estructura. Opciones informativas. Opciones de administración.
Configuración y edición de cursos.
Contenidos y recursos.
Actividades y tareas principales.
Herramientas para la comunicación.
Evaluación y seguimiento de los participantes. Informes de actividad.
Funciones y cualidades del Tutor.

SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN

Se otorgará al participante certificado de aprobación, siendo requisito necesario para obtenerlo, la asistencia y la superación de las pautas de evaluación consignadas entre el equipo docente para los Módulos I y II.

METODOLOGÍA DE TRABAJO

Se trabajará realizando exposiciones teórico – analíticas de los temas, a la vez que se trabajará colectivamente el proceso de elaboración de propuestas de cursos, su planificación, desarrollo y evaluación, en el marco de una concepción de enseñanza activa, que centrará la clave de la enseñanza – aprendizaje, en que este último resulte significativo y facilitador para la tarea de la capacitación.

BIBLIOGRAFÍA

Ander-Egg y Aguilar Ma.José, "Cómo elaborar un proyecto: Guía para diseñar proyectos sociales y culturales", Lumen, Argentina, 1995.

Arnold, Rolf, "Pedagogía de la formación de adulto" Cinterfor/OIT, 1999.

Baremblit, Bauleo, De Brasi et all, "Lo Grupal". Edit. Búsqueda. Bs. As.

Bauleo, Armando,"Grupo Operativo". Cuadernos de Psicología. Bs. As. 1974.

Bentley Trevor, "Capacitación Empresarial", Editorial McGraw-Hill Interamericana S.A., Colombia, 1993.

Bleger, José, "Temas de Psicología". Ed. Nueva Visión, Bs. As. 2000.

Blake, Oscar, "La Capacitación. Un dinamizador de las organizaciones. EPSO. Bs.As. 1997.

Cairo&Vinograd, "Competencias Laborales. Síntesis de conceptos sobre el tema. Un enfoque global". 2005.

Cerezo Huerta, Héctor, (2007) "Corrientes pedagógicas contemporáneas" Odiseo revista electrónica de pedagogía, 4, http://www.odiseo.com.mx/2006/07/cerezo-corrientes.html 2007

Del Pozo Delgado, Pilar, "Formación de Formadores", Ediciones Pirámide, España – Madrid, 1998.

Gore Ernesto. "La educación en las empresas. Arpendiendo en contextos organizativos". Eg. Granica. Bs. As. 1996.

Jabif & Vaillant, "Formación de Orientadores. Guía Metodológica". UDELAR. UCD. 1991.

López, B.; Hinojosa, E., "Evaluación del Aprendizaje: Alternativas y nuevos desarrollos", Editorial Trillas, México, 2001.

Pozo, Ignacio, "Aprendices y Maestros: La nueva cultura del aprendizaje", Alianza, Madrid, 1996.
Pain Abraham, "Capacitación Laboral". Ed. Novedades Educativas UBA. Bs. As. 1996

Pain Abraham, "Cómo evaluar las acciones de capacitación". Ed. Granica. Bs. As. 1993.

Pichon-Riviére, Enrique, "Del Psicoanálisis a la Psicología Social. Tomo II". Ed. Galerna Bs. As.

Pain Abraham. "Capacitación Laboral". Ed. Novedades Educativas UBA. Bs. As. 1996

Vázquez, Ma.Ángeles, "Gestión estratégica de la formación" Mód.III del curso Gestión de los Recursos Humanos en la Administración Pública 9na.edición, CEDDET, Instituto Nacional de Administración Pública, Instituto de Formación Online, España, 2008.

Zarifian Philippe. "Mutación de los sistemas productivos y competencias profesionales: la producción industrial de servicio. El modelo de competencia y sus consecuencias sobre el trabajo y los oficios profesionales". CINTEROFOR-OIT. Montevideo, 1999..