



TALLER

Currículo y Formación Profesional

Cuarta sesión

Nina Billorou - Ximena Iannino
31 de agosto
Ciudad de Panamá



Enfoques y metodologías para el desarrollo de competencias



Continuando con el proceso de diseño

**DEFINICIÓN DE
LOS OBJETIVOS**

¿Para
qué?

**DEFINICIÓN DE
RESULTADOS DE
APRENDIZAJE y
CONTENIDOS**

¿Qué?

¿Cómo ?

**DEFINICIÓN DE
MÉTODOS**

**DEFINICIÓN DE
ESTRATEGIA DE
EVALUACIÓN**

¿Qué y
cómo
verificar?



Reflexión

¿Qué hice yo? ¿Cómo me sentí?
¿Por qué fue significativa la situación?

¿Cómo era la situación? ¿Qué hacía el/la docente? ¿Qué usó? ¿Qué dijo?
¿Qué solicitó?

Recuerda tus años como estudiante, cursos que has realizado...
¿Cuál es la situación de aprendizaje que te quedó más gravada en la mente?



¿Cómo se aprende?

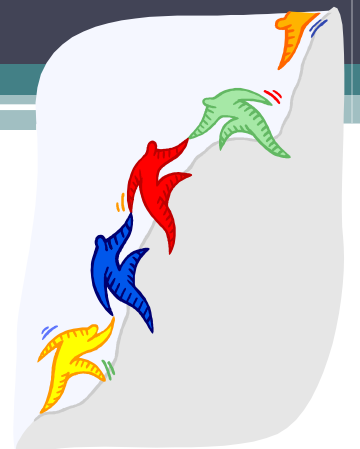
Se aprende:

- **Recibiendo** información y “conectando” con saberes previos. Contrastando, resignificando, deconstruyendo.
- **Haciendo**. Aprendizaje experiencial.
- **Asociando** demanda y respuesta. Resultados.
- **Construyendo** estructuras de pensamiento y acción cada vez más complejas.

- Es un proceso que realiza el **sujeto** conectando la nueva información con los saberes previos.
- No se puede “dirigir” desde afuera, sólo “disparar”, “estimular”, “perturbar” : **Facilitar**



Facilitar



Anon

- El proceso de hacer las cosas más fáciles
- La facilitación de un grupo es un proceso en el que una persona que es aceptada por todos los miembros del grupo, substancialmente neutral, interviene para ayudar a mejorar la forma en que el grupo define y resuelve problemas y toma decisiones con el propósito de aumentar la eficacia del mismo.

Schwartz

- Facilitación es el proceso mediante el cual una persona ayuda a los demás a completar su trabajo y a mejorar la forma de trabajo conjunto

Farrell & Weaver (1999)



Métodos para construir el conocimiento

- ✓ Guía para encontrar el significado que le damos a una información en nuestro bagaje cultural.
- ✓ Sin ese significado no podemos colocar un nuevo conocimiento en una parte “segura”.
- ✓ El significado lo encontramos relacionando, conectando la nueva información con los saberes previos.
- ✓ Al saber ¿dónde? Podemos almacenar el nuevo conocimiento en un lugar apropiado, seguro.
- ✓ Almacenado en el lugar apropiado, el conocimiento queda “construido” de una manera única en nuestra mente.
- ✓ Así una información (externa) se convierte en conocimiento (interno).

Construir el conocimiento NO ES:
que los participantes “acumulen”, “inventen” la información que el docente “entrega”

Métodos y técnicas

Infórmame y lo olvidaré

Proporcionar información

Muéstrame, y lo recordaré

Mostrar hechos, estadísticas, instrumentos legales, políticas

Involúcrame y voy a aprender

Reflexionar sobre la experiencia propia y de otros, describir, juzgar, participar, revisar, concluir, planear



MÉTODO:

conjunto articulado de acciones (técnicas) de trabajo cuyo propósito es crear condiciones idóneas para facilitar que cada alumno y el grupo logre los resultados de aprendizaje.

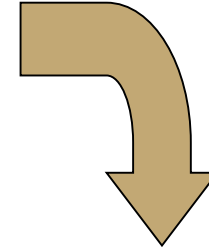
TÉCNICA:

orientaciones destinadas a provocar en el alumno y en el grupo uno o varios comportamientos determinados



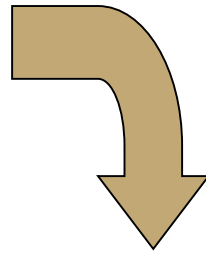
¿Qué métodos?

Objetivos que refieren resultados de aprendizaje donde se articulan diferentes tipos de saberes



SE PRIVILEGIAN MÉTODOS FLEXIBLES:

Se trata de crear situaciones de aprendizaje semejantes al contexto real de actuación

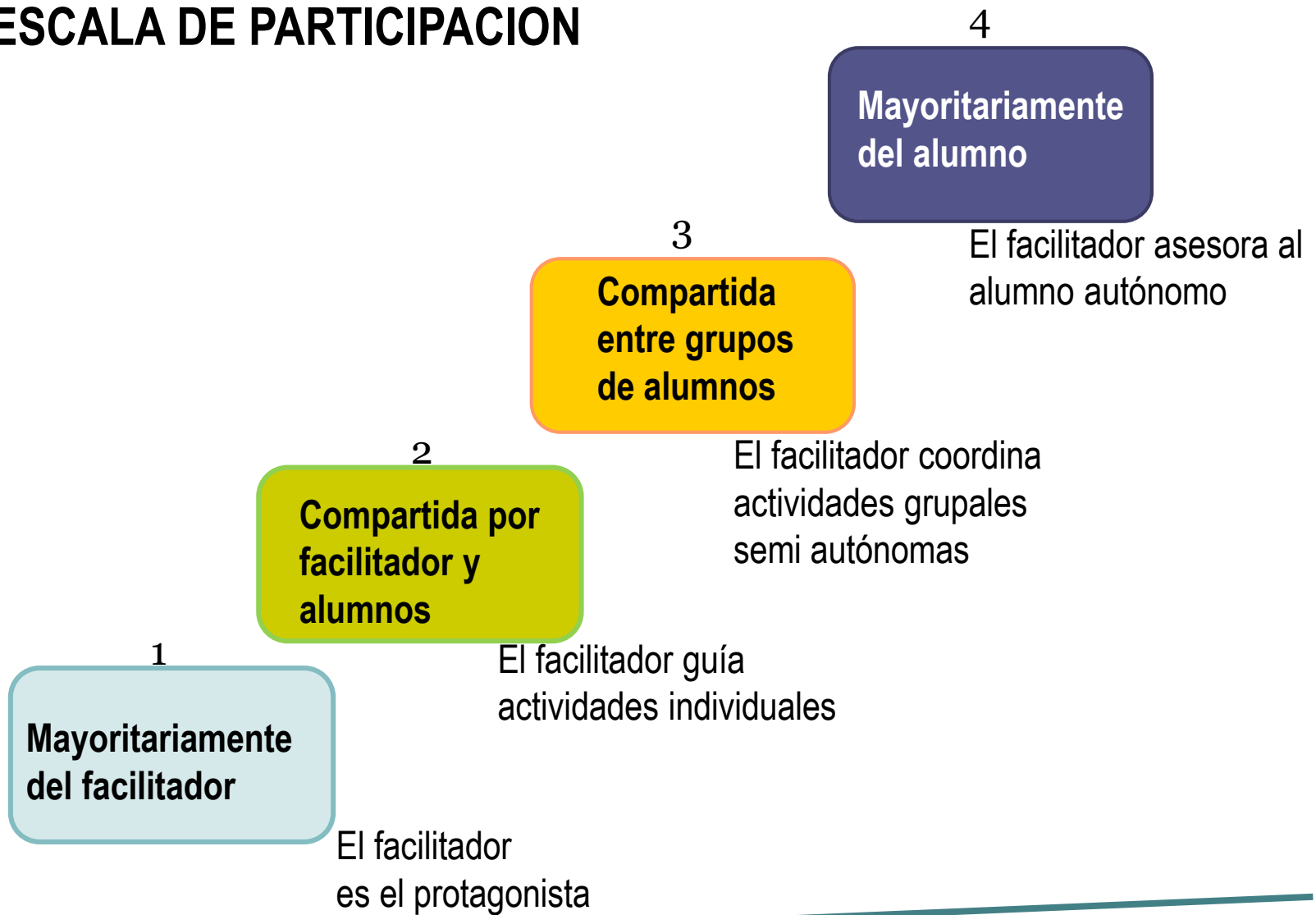


SE PRIVILEGIAN MÉTODOS ACTIVOS:

Se busca que el participante sea activo desde el acceso a la información



ESCALA DE PARTICIPACION



MOMENTOS DE UNA SESION DE APRENDIZAJE

Métodos

Para que los participantes adquieran el saber, saber hacer y saber ser presente en **LOS CONTENIDOS**

... es necesario que:



sepan encontrar la información y articularla

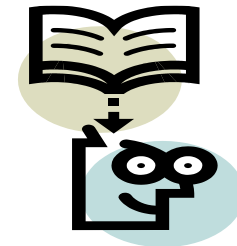
Tengan oportunidades para procesar los contenidos



Experimenten, ejerciten y contextualicen



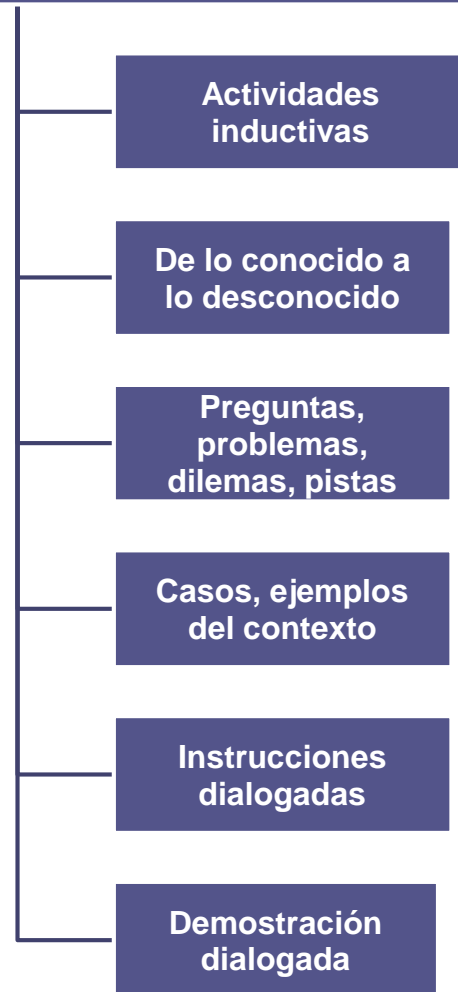
Vivencien los contenidos



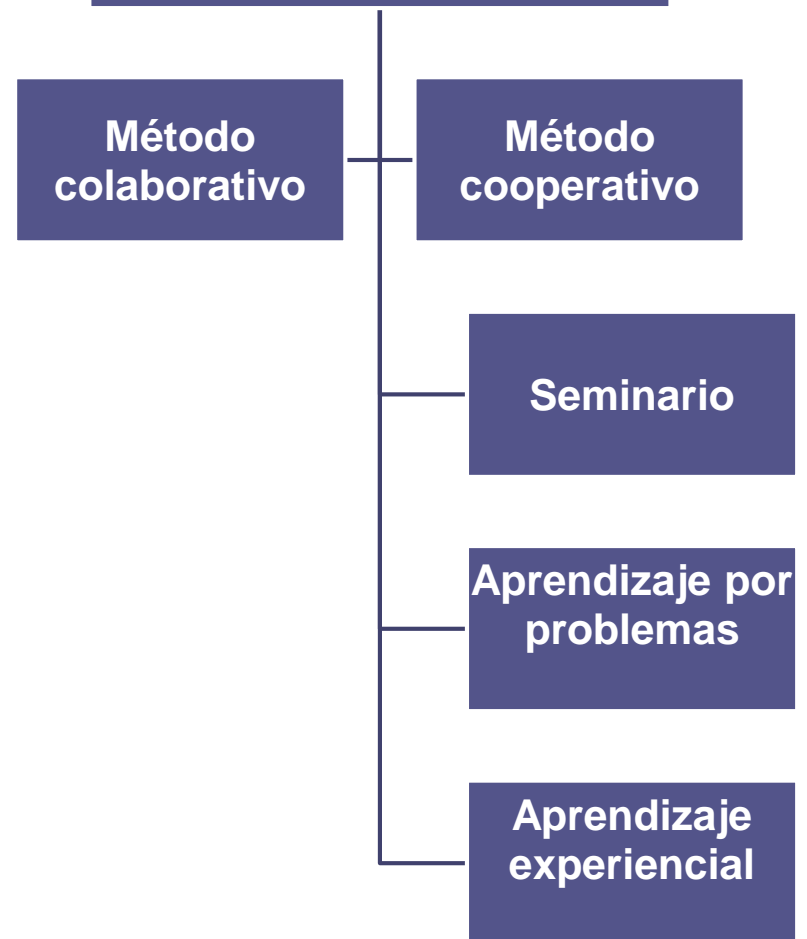
SELECCIONAR MÉTODOS PARA:



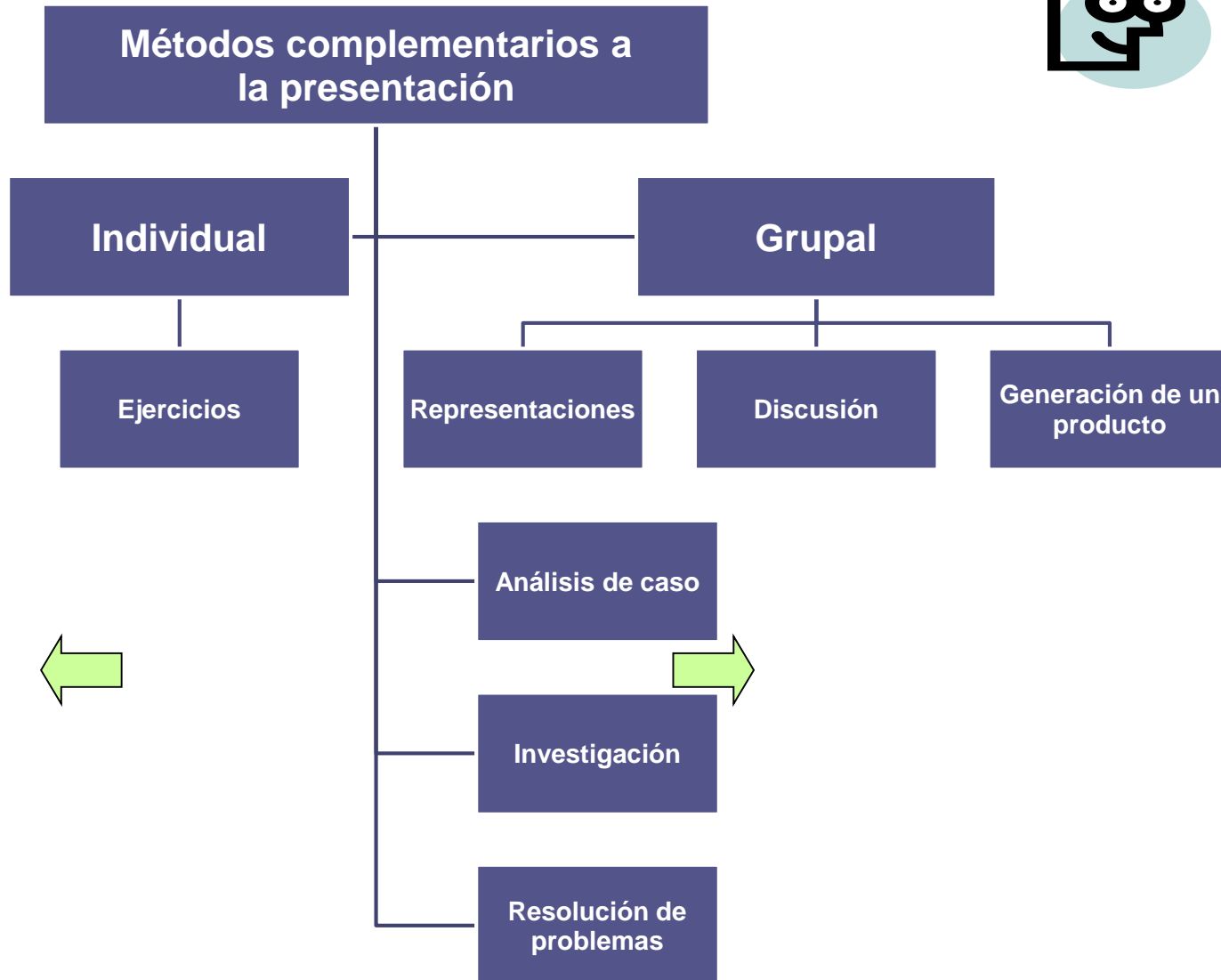
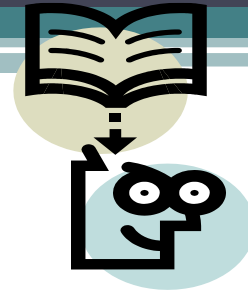
MÉTODO DE PRESENTACIÓN



MÉTODOS PARTICIPATIVOS

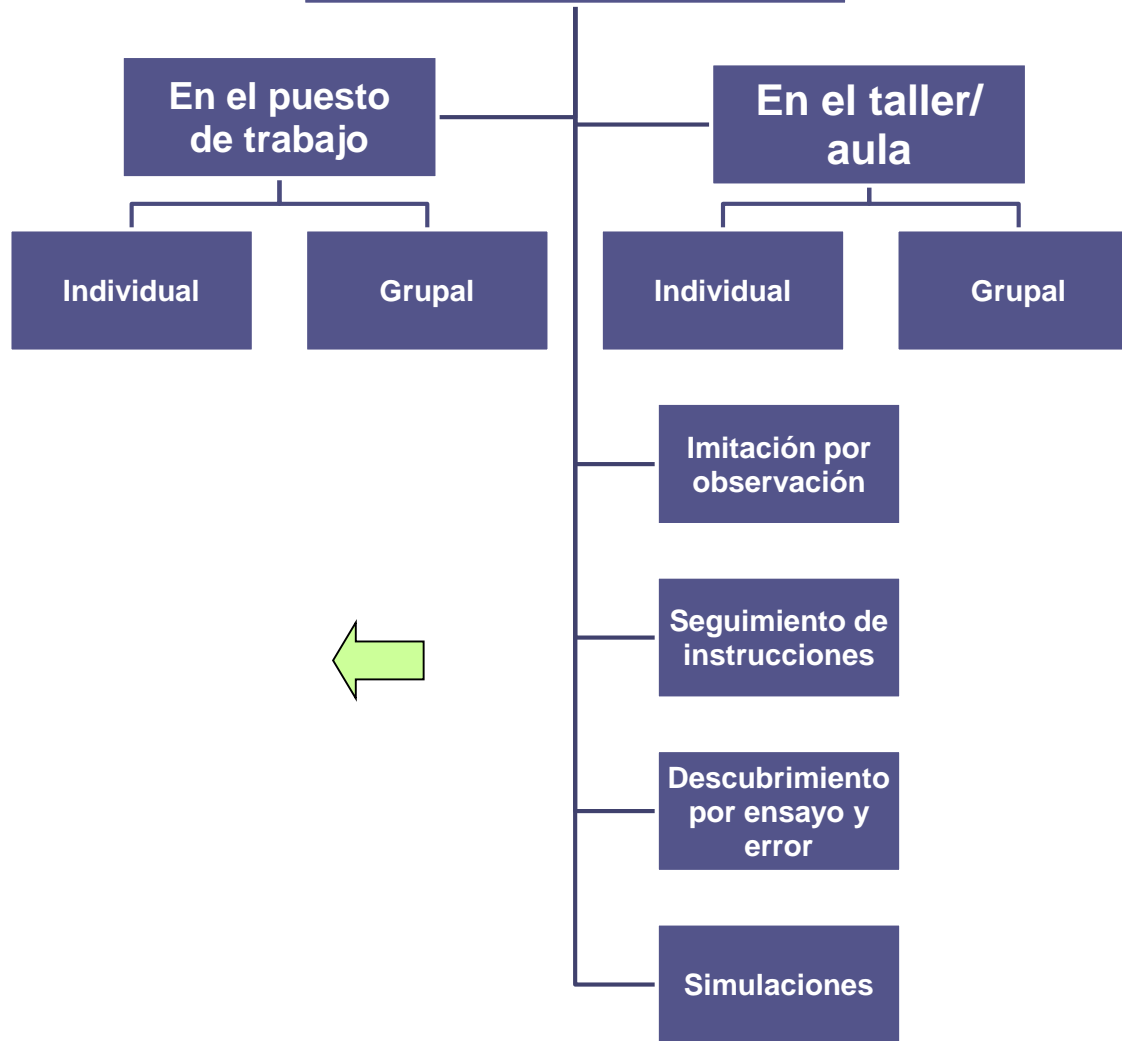


Elegir métodos para





Métodos prácticos





Validez de los medios/recursos

Deben:

- ✓ Ser indispensables para aplicar la estrategia metodológica.
- ✓ Corresponder al tipo de método utilizado.
- ✓ Permitir la realización de actividades significativas para lograr la competencia.
- ✓ Estimular la reflexión y el/los canal/es sensorial/es necesario/s para el aprendizaje buscado.



Verificar la coherencia de los métodos y recursos

Los métodos y recursos identificados para cada tipo de contenido (conceptual, procedimental o actitudinal) son:

¿Apropiados para obtener los resultados de aprendizaje previstos?

¿Motivantes y acordes a la edad, género, capacidad de concentración y nivel de autonomía?

¿Concordantes con la disponibilidad institucional (equipos, materiales) y el tiempo de realización?



Actividad 5.1



- Completar incorporando las estrategias metodológicas.
- Estimar recursos requeridos y tiempos que insumiría cada una de las estrategias metodológicas propuestas (nuevas columnas).

Resultado de aprendizaje	saber	Saber hacer	Saber ser	Estrategias metodológicas	Evaluación	Recursos	Tiempo estimado

Tiempo estimado: 1 hora

La evaluación y la certificación de competencias



Continuando con el proceso de diseño

**DEFINICIÓN DE
LOS OBJETIVOS**

¿Para
qué?

**DEFINICIÓN DE
RESULTADOS DE
APRENDIZAJE y
CONTENIDOS**

¿Qué?

**DEFINICIÓN DE
MÉTODOS**

¿Cómo ?

**DEFINICIÓN DE
ESTRATEGIA DE
EVALUACIÓN**

¿Qué y
cómo
verificar?



La evaluación...

Tradicional

- Utiliza escalas numéricas o notas
- Se compara el rendimiento individual con el grupal
- Los evaluados no la conocen la priori
- El evaluador fija qué y cuándo
- Usualmente por escrito
- El evaluador controla
- Referida a un “programa” de estudios

Nuevo paradigma

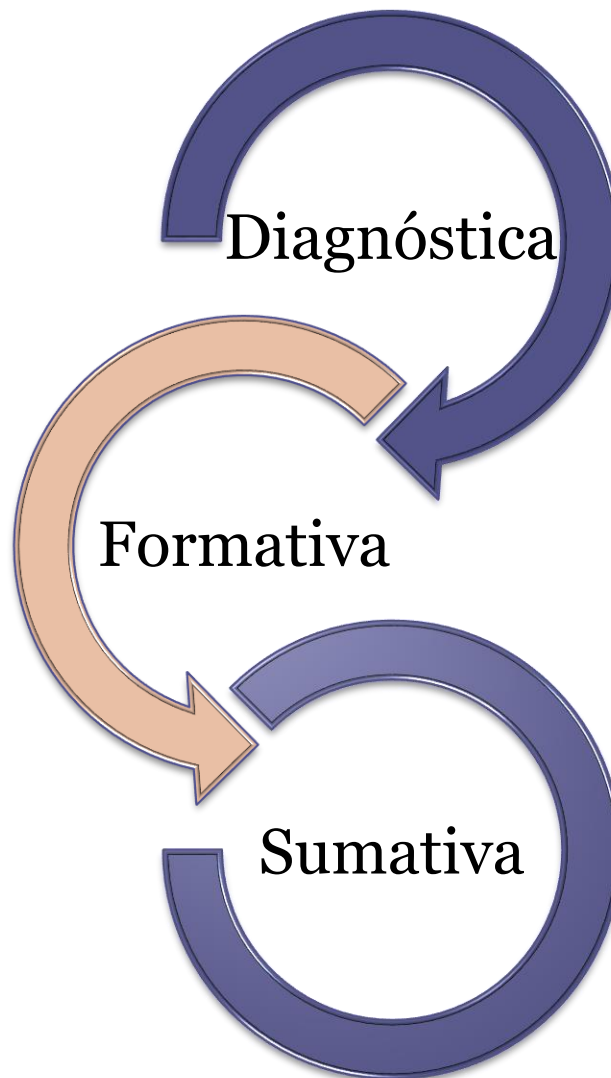
- Se basa en juicios de competencia
- Se compara el desempeño individual con el estándar o Norma.
- Los evaluados conocen de antemano qué y cómo
- El evaluado participa en las decisiones
- Centrada en evidencias de desempeño
- El evaluador orienta y apoya
- Referida a criterios (estándares)

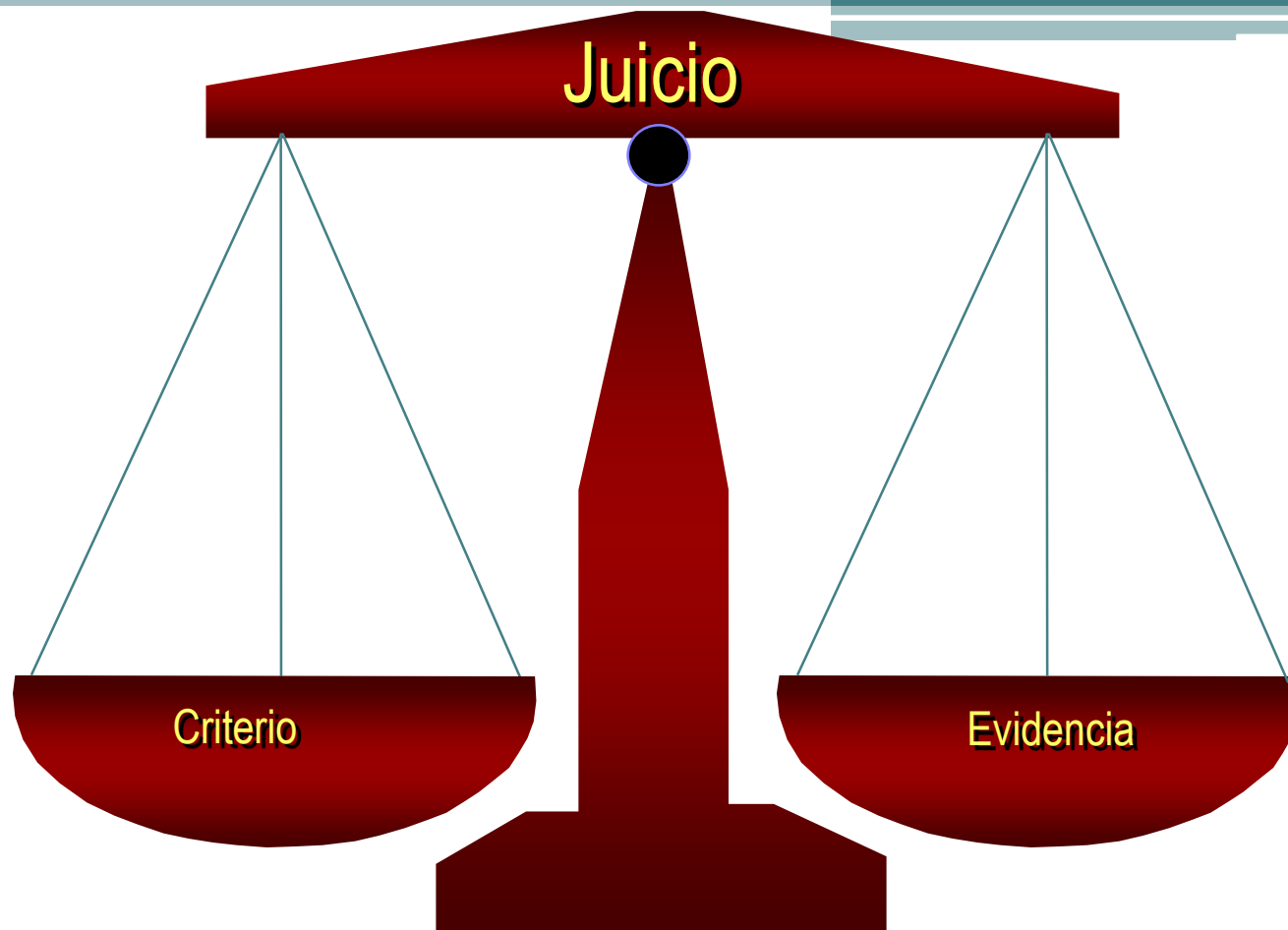


La evaluación de competencias

Es un proceso de recolección de evidencias sobre el desempeño profesional de la persona con el propósito de formarse un juicio sobre su competencia, a partir del referente estandarizado e identificar aquellas áreas de desempeño que requieren ser fortalecidas para alcanzar el nivel de competencia requerido.

Funciones de la evaluación





Para determinar si una persona es competente, ésta debe ser evaluada en función de un criterio

Principios que orientan la evaluación por competencias

- **Validez:** Evalúa lo que se pretende evaluar, basada en información precisa y suficiente.
- **Confiabilidad:** Resultados consistentes en aplicaciones a personas, contextos y momentos diversos.
- **Relevancia:** Objetivos y resultados significativos.
- **Accesibilidad y Equidad:** Evitar toda práctica discriminatoria.
- **Viabilidad/Factibilidad/Flexibilidad:** Un diseño posible en un contexto específico. Diferentes modalidades y necesidades personas capacitadas.



¿Cómo se evalúa?

- ✓ En o a partir de situaciones reales (o simuladas) de trabajo.
- ✓ Es un proceso, no un momento.
- ✓ Es conocida en todos sus términos desde el inicio por los/as candidatos/as a ser evaluados/as.
- ✓ Recolección/generación de evidencias planificada y acordada.



Es importante tener en cuenta:

- La evaluación debería ser un acto de construcción de conocimiento no de destrucción de la autoestima.
- A través de las evaluaciones de sus estudiantes también el /la docente y las intervenciones formativas son evaluadas.
- La evaluación debe ser un proceso dialógico entre los involucrados.



Actividad 5.2



- Completar incorporando una primera aproximación a los criterios de evaluación

Resultado de aprendizaje	saber	Saber hacer	Saber ser	Estrategias metodológicas	Criterios de evaluación	Recursos	Tiempo estimado

Revisión final

- Cada grupo revisa el contenido de su trabajo para presentarlo en plenaria, chequeando:

Información previa sobre el Programa	si	no
Caracterización de la población enfocada		
Unidades y elementos de competencia		
Componentes del diseño del Módulo diseñado		
Objetivo general y específicos		
Unidades didácticas		
Resultados de aprendizaje		
Contenidos (saber, saber hacer, saber ser)		
Estrategias metodológicas		
Recursos		
Duración/tiempo estimados		

En las mesas...

- *¿Qué competencias debería desarrollar el/la docente para que los participantes desarrollen las competencias requeridas?*