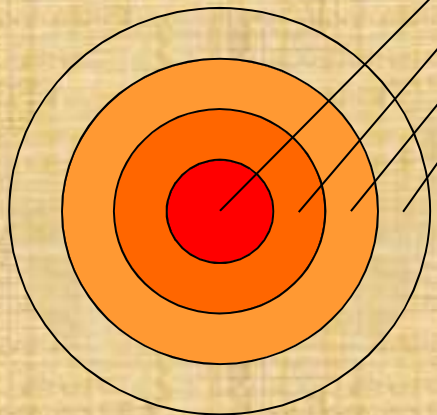


Diseño curricular de programas modulares BC

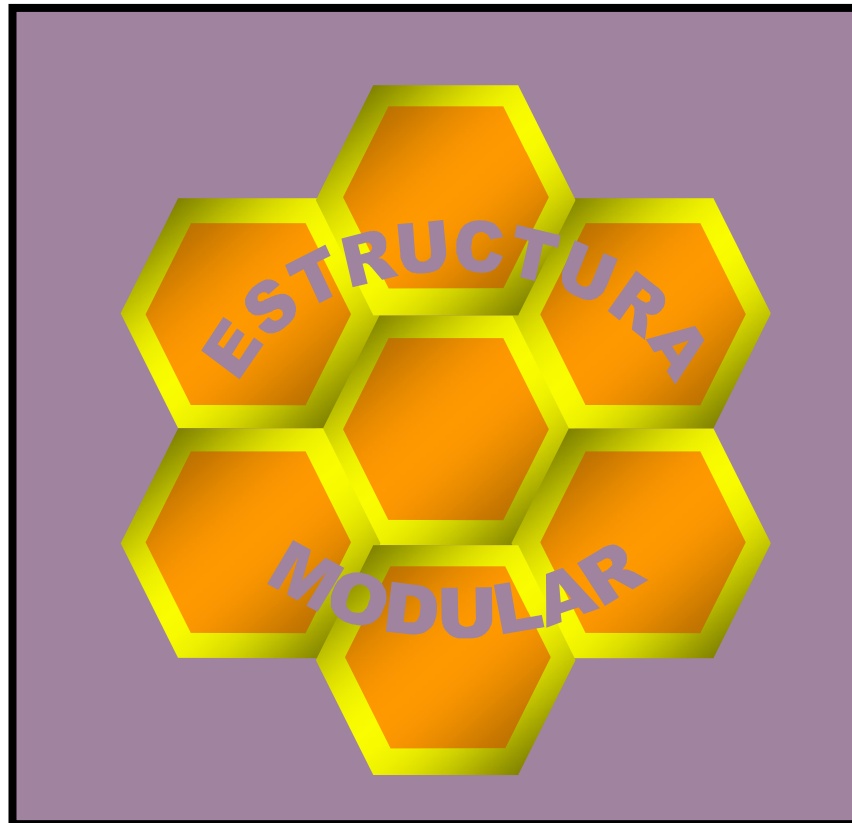
Nina Billorou

Programa formativo modular



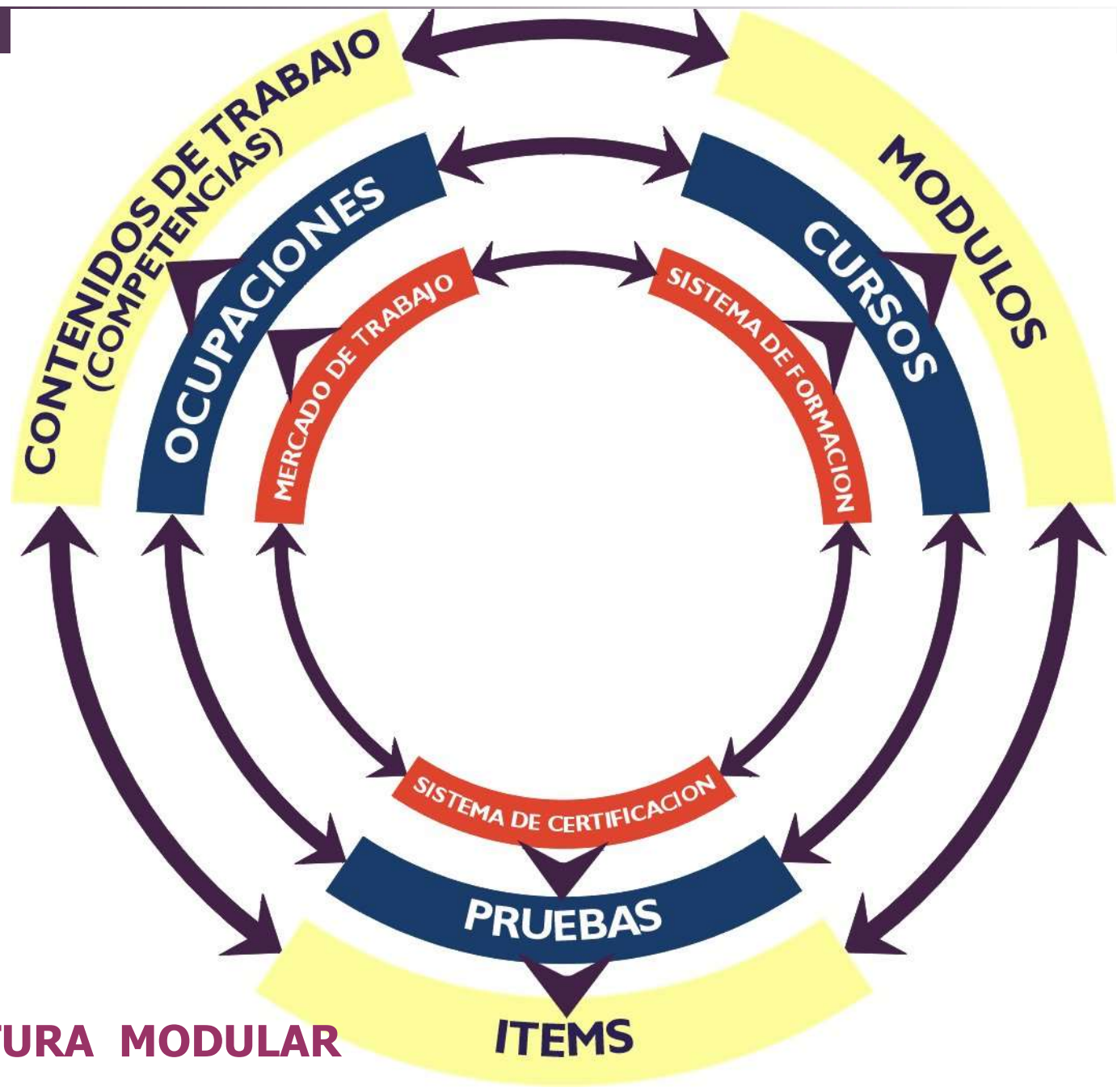
Módulo
Programa
Malla curricular / articulaciones
Formación a lo largo de la vida

Estructura Modular



Desarrollo de competencias:
facilita la alternancia entre estudios y trabajo

Pertinencia:
permite itinerarios formativos adecuados y diversos



ESTRUCTURA MODULAR

ITEMS



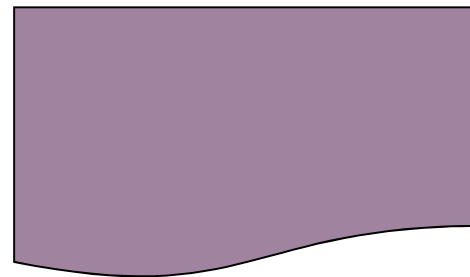
DISEÑAR LA ESTRUCTURA GENERAL: dos niveles de trabajo

MACRO

Cualificaciones

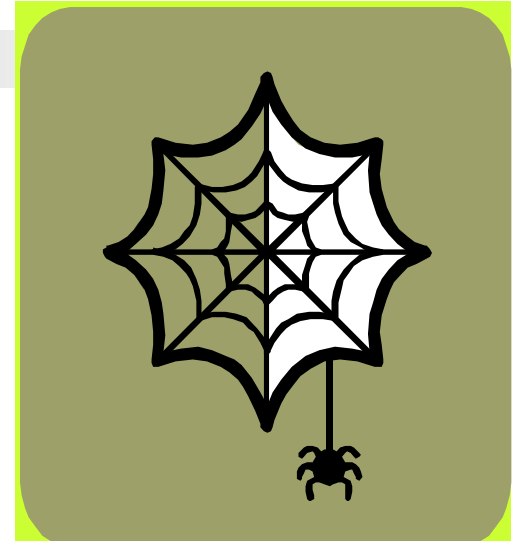
Malla
Niveles

MICRO



Malla curricular

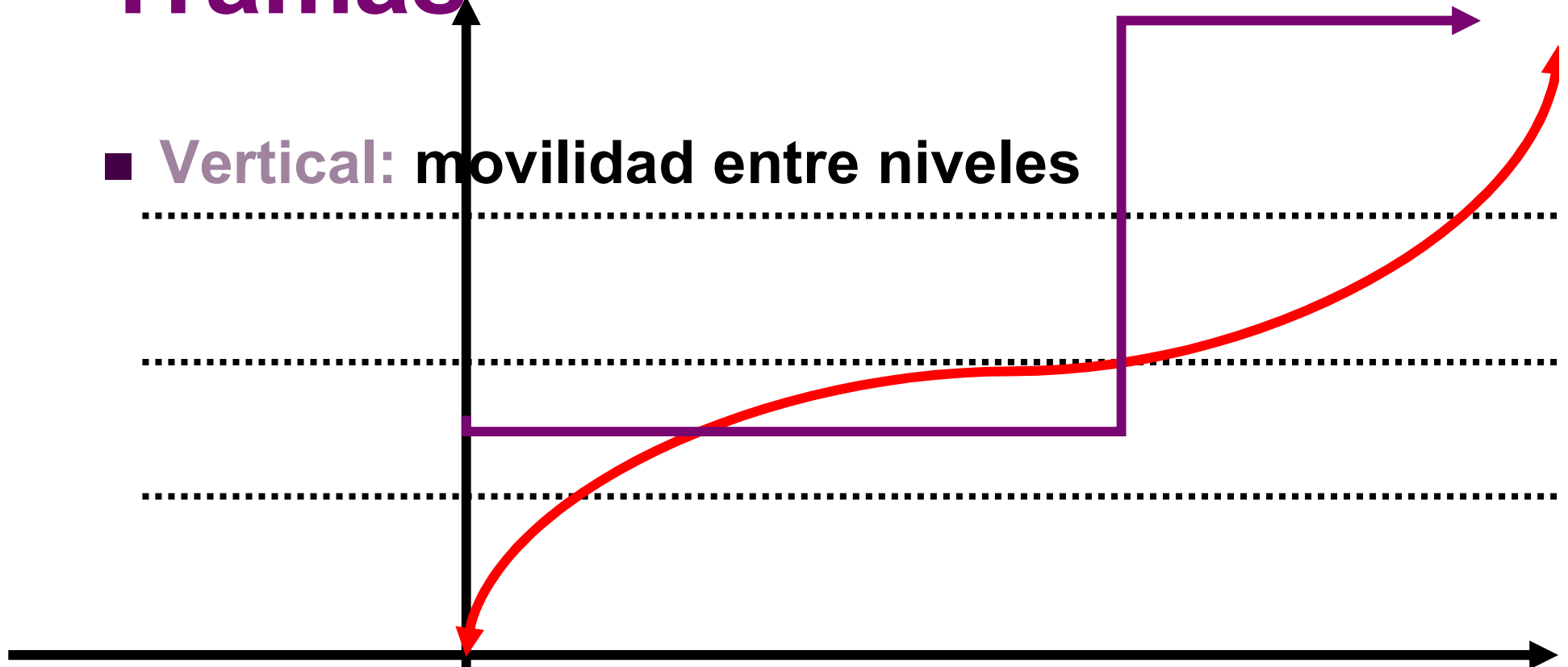
- Estructura formativa donde se **organizan programas y módulos** (¿mayor o menor flexibilidad? ¿ amplitud?)
- “Malla”: pensada, tejida y estructurada con una **trama tanto vertical como horizontal.**
- **Relaciones** entre cualificaciones, competencias y niveles.



Tramas

- **Vertical:** movilidad entre niveles

- **Horizontal:** movilidad dentro de un mismo nivel , diferentes competencias/ diferentes perfiles ocupacionales / familia



Criterios: Mallas curriculares



- Itinerarios formativos flexibles y diversos.
- **Estructura básica.** Agrupaciones de competencias: perfiles con significado en el campo profesional.
- Definición de las cualificaciones y sus componentes en función de los perfiles: competencias obligatorias/ optativas/ adicionales o complementarias.
- Entradas y salidas.
- Mecanismos de certificación de competencias.

Transitable

Significativa

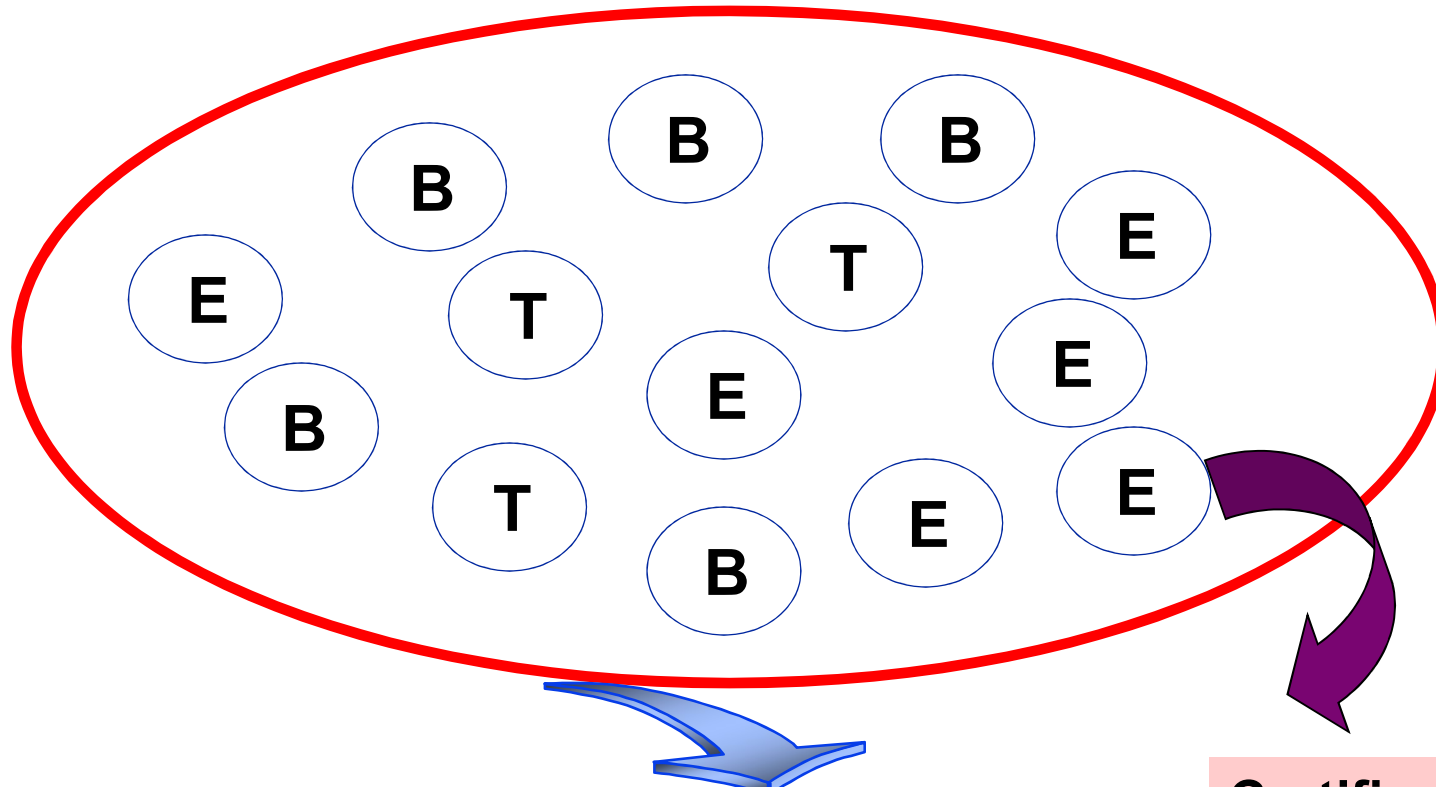
Coherente
prospectiva.

Abierta /
flexible

Accesible

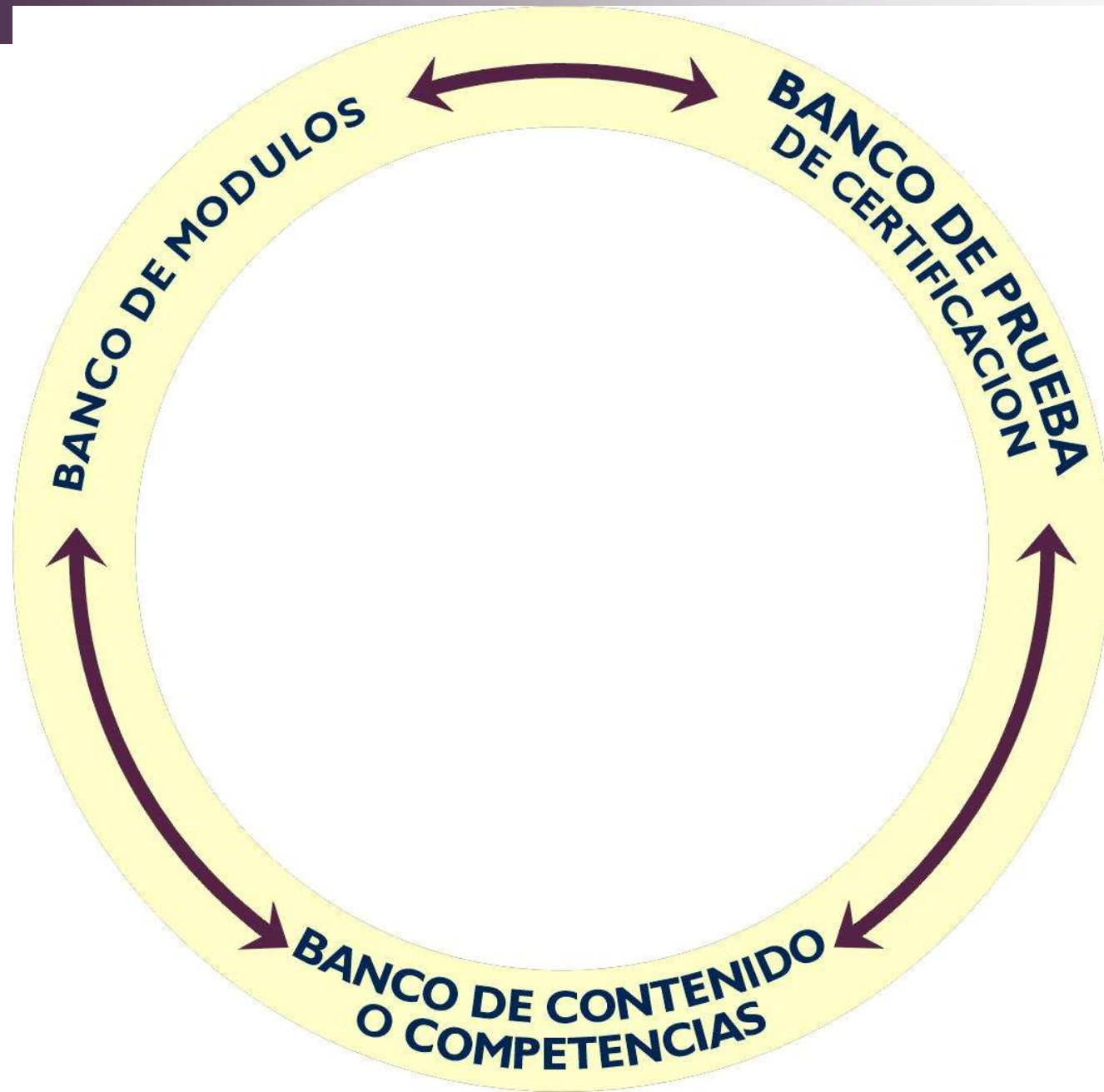
Nivel 5	Aplicación principios fundamentales y técnicas complejas. Variados contextos. Impredecibles. Autonomía Responsable por otros. Asignación recursos. Análisis y diagnóstico. Diseño, plan., ejecución, evaluación.
Nivel 4	Competencia en amplia gama de actividades. Muy diferentes contextos. Gran respons. y autonomía. Responsable por otros. Asignación recursos.
Nivel 3	Competencia en amplia gama de actividades en su mayoría complejas y no rutinarias. Dif. contextos.. Responsabilidad y autonomía. Controla y dirige a otros.
Nivel 2	Competencia en cantidad significativa de actividades laborales .Dif. contextos. Algunas complejas y no rutinarias. Cierta responsabilidad y autonomía. C/otros y equipo
Nivel 1	Competencia en el desempeño de diferentes actividades laborales la mayoría rutinarias y predecibles

Definición del sistema de certificación de la formación



**Todo el programa/ Cualificación/
Título profesional**

**Certificado del
módulo : logro
de competencia**





Modularización



Análisis de la unidad de competencia en dos grandes dimensiones:

- Relación y articulación con la estructura modular en su conjunto (mallas, perfiles, calificaciones), y
- la estructura y relaciones internas a los efectos del diseño general del módulo y sus diversos componentes (elementos y criterios, saberes y evidencias).



DISEÑAR LA ESTRUCTURA GENERAL: dos niveles de trabajo

MACRO

Cualificaciones

Malla
Niveles

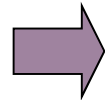
MICRO

Programa
Modular

DISEÑAR LA ESTRUCTURA GENERAL:

decidir la estructura micro

1- ¿Cuántos módulos de aprendizaje?



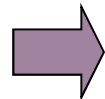
Unidad de competencia

Naturaleza y complejidad de los resultados a alcanzar

Contexto:
necesidades específicas de población,
organización,
territorio

otros resultados a alcanzar

2- ¿Cuántas unidades didácticas en cada módulo?



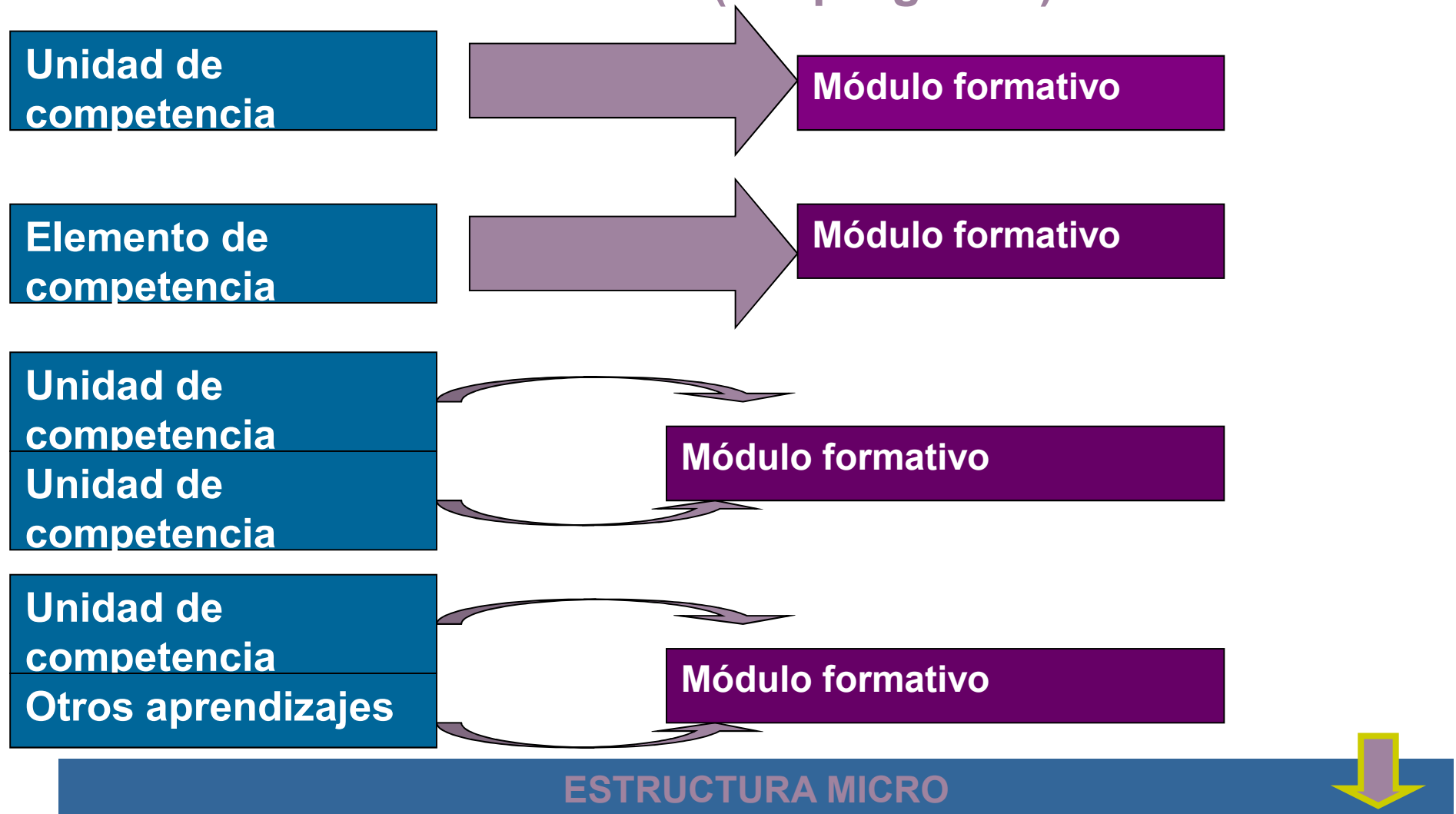
Elemento de competencia

Naturaleza y complejidad de los resultados parciales a alcanzar



ESTRUCTURA GENERAL

DISEÑAR LA ESTRUCTURA GENERAL: decidir la estructura micro (del programa)





¿Qué es un módulo?

Módulo de formación: Unidad de aprendizaje que integra habilidades, actitudes y conocimientos requeridos para el desempeño efectivo en un:

- **Área de competencias o**
- **Unidad de competencias**

a través del desarrollo de experiencias y tareas complejas que provienen del campo profesional en un contexto real



¿Qué características tiene?

- Cada módulo es independiente y susceptible de integrarse a un sistema complejo mayor;
- Cada módulo es una unidad de aprendizaje y respuesta pedagógica pertinente a determinadas necesidades;
- Cada módulo es un microcurrículum que debe permitir desarrollar en l@s participantes una o más competencias;
- Cada módulo es evaluable y certificable independientemente.



El módulo

Desde el punto de vista del diseño curricular:

- Es una de las unidades que constituyen la estructura modular. Autonomía y relación.

Desde el punto de vista del proceso de aprendizaje:

- Unidad que integra objetivos, contenidos, métodos en torno a situaciones problema derivadas de la práctica profesional en un contexto dado.



Estructura FBC modular flexible

Fortalezas:

- Doble pertinencia.
- Capacidad de respuesta y actualización.
- Facilita la integración/adecuación de nuevos módulos y contenidos.
- Alternancia: desarrollo de competencias como práctica reflexivo.
- Permite integrar las diferentes dimensiones de la competencia en torno a una situación problema profesional.
- Estimula la gestión del propio aprendizaje.



Pero:

- ✓ **Exige una preparación muy intensa de los procesos formativos y un alto grado de orientación práctica y conocimientos curriculares por parte de los docentes.**
- ✓ **Requiere de un diseño y una planificación interdisciplinarios: cooperación entre los equipos como requisito imprescindible.**
- ✓ **Requiere ampliar los modelos de cooperación en el ámbito didáctico-curricular. También crear nuevos modelos pedagógico-organizacionales.**
- ✓ **Es necesario identificar y fortalecer nuevas competencias docentes.**

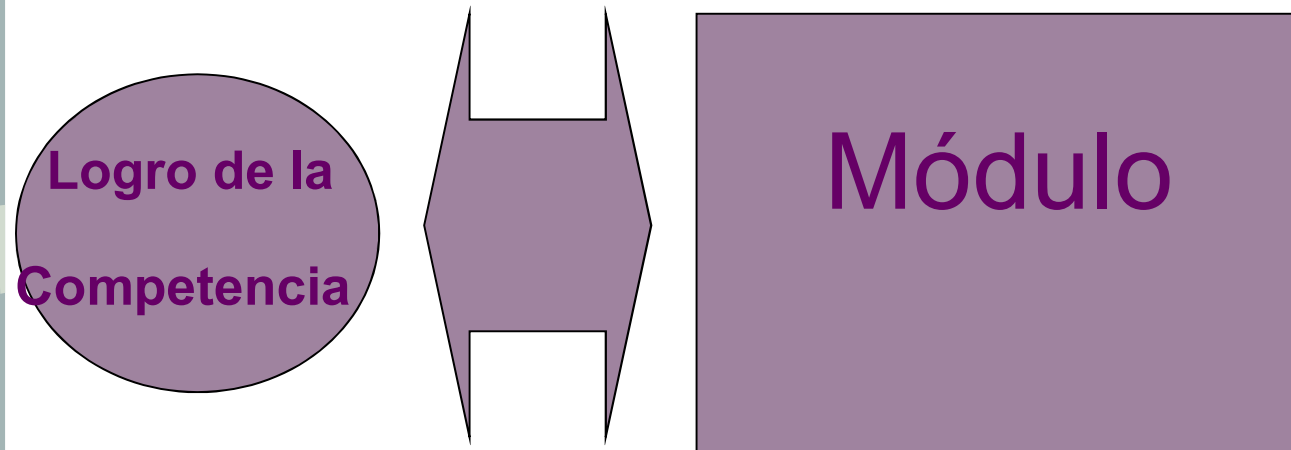


Los componentes del módulo



¿Por donde empezar?

Por el final:
la competencia a lograr.



Los componentes del módulo BC

- Objetivo general de competencia
- Objetivos específicos
- Pre-requisitos
- Contenidos
- Estrategias de formación
- Estrategias de evaluación

Conferencia interna

o
h
e
r
e
n
c
i
a

Competencia

necesidades

Población
enfocada

Resultados Esperados






1- IDENTIFICAR claramente la COMPETENCIA
o la unidad de competencia

La competencia corresponde a un saber
desempeñarse, que resulta de una integración y de
una movilización de un conjunto de recursos
(saber, saber hacer, saber estar) utilizados con
eficacia en situaciones similares.

2- IDENTIFICAR claramente los objetivos de
aprendizaje



Objetivo=finalidad

- **Los objetivos generales BC son finalidades genéricas.** ¿cuál es el cambio global que se habrá logrado al final de un determinado conjunto de acciones? Enuncian, por tanto, el resultado que se alcanzará al finalizar el Módulo
- **Los objetivos específicos son proposiciones de resultados intermedios.** Su articulación permite el alcance de los logros generales. Se refieren a los desempeños específicos que se espera que cada persona podrá realizar, por lo tanto están relacionados con los elementos de la unidad de competencia

¿QUÉ HAY DE NUEVO EN CUANTO A OBJETIVOS?

Un **referente** que habla de resultados e involucra diferentes tipos de saberes

Cambia el “énfasis”
del suministro de información, al logro de resultados de aprendizaje

Cambia “el qué”
de teoría y práctica...
a saber, saber hacer y saber ser/estar, saber cambiar, respecto a la teoría y la práctica, en el contexto laboral



2- Definir CRITERIOS DE LOGRO y estrategia de evaluación

- Aspectos críticos observables y evaluables-20/80
- Indican el resultado esperado.
- Se basan en los criterios de desempeño y permiten evaluar el grado de dominio de cada capacidad.



3-Definir las CAPACIDADES y los contextos de INTEGRACION

- Saber hacer /saber estar/ saber/ saber hacer con otros.
- Resultados. Nivel.
- Saberes de base asociados.
- Contextos, situaciones, problemas y aspectos críticos.

El conjunto permite analizar el proceso de aprendizaje de la competencia y definir los contenidos: conceptuales, procedimentales, actitudinales.

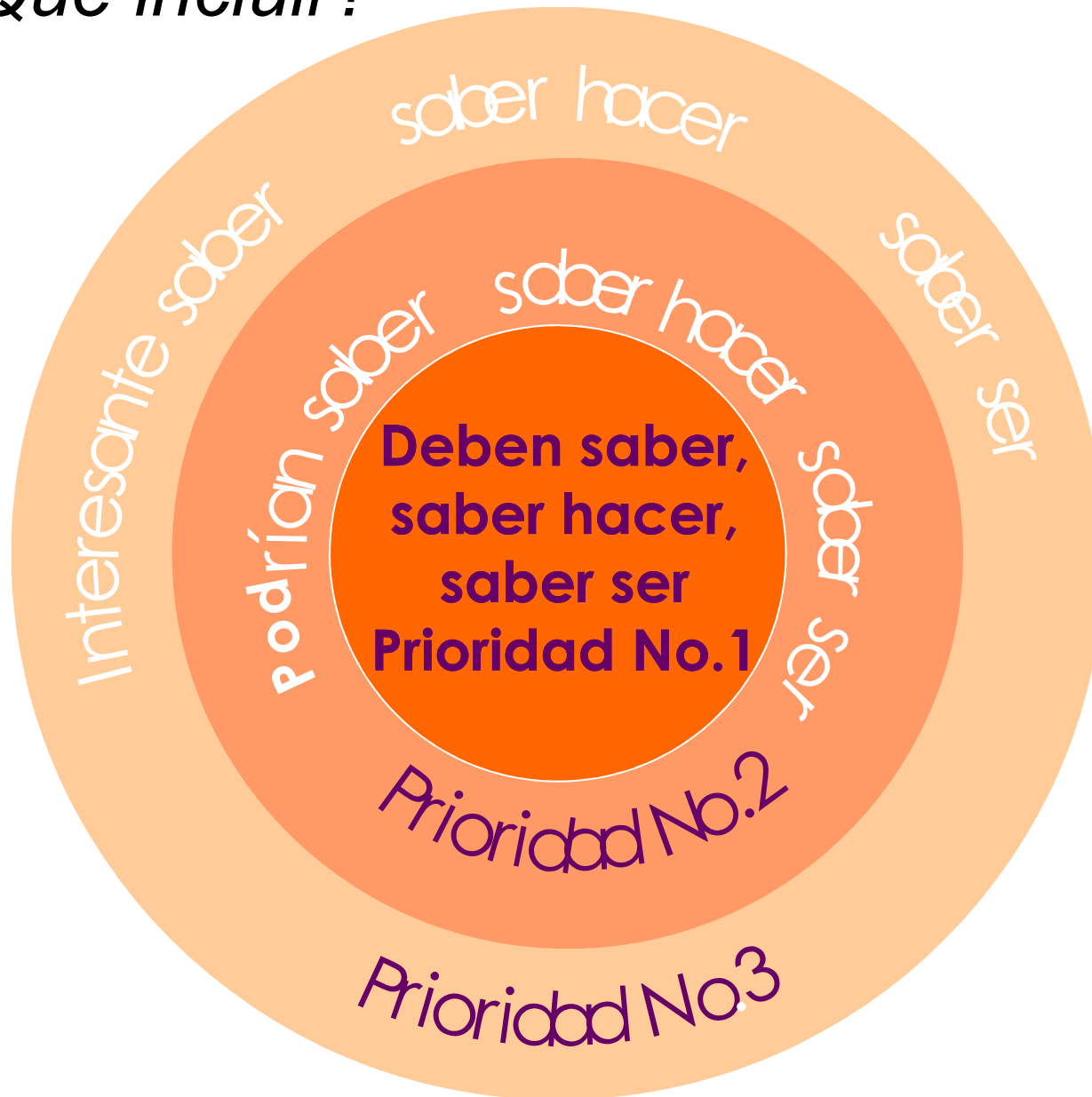


FBC vs formación basada en contenidos

- Partimos de la competencia y sus estándares.
- En base a ellos definimos los saberes asociados para lograrlos.
- Selección: contenidos necesarios y suficientes para alcanzar los logros específicos.
- Coherencia entre logros de competencia y contenidos .



¿Qué incluir?





A partir de situaciones-problema del campo profesional

- Los contenidos serán significativos en la medida que resulten pertinentes para la solución de situaciones problemáticas del campo profesional (desempeños críticos: elementos) y para el desarrollo de las capacidades identificadas (genéricas y específicas).
- Son convocados por una situación problemática de la práctica profesional y convergen para el desarrollo de las capacidades.

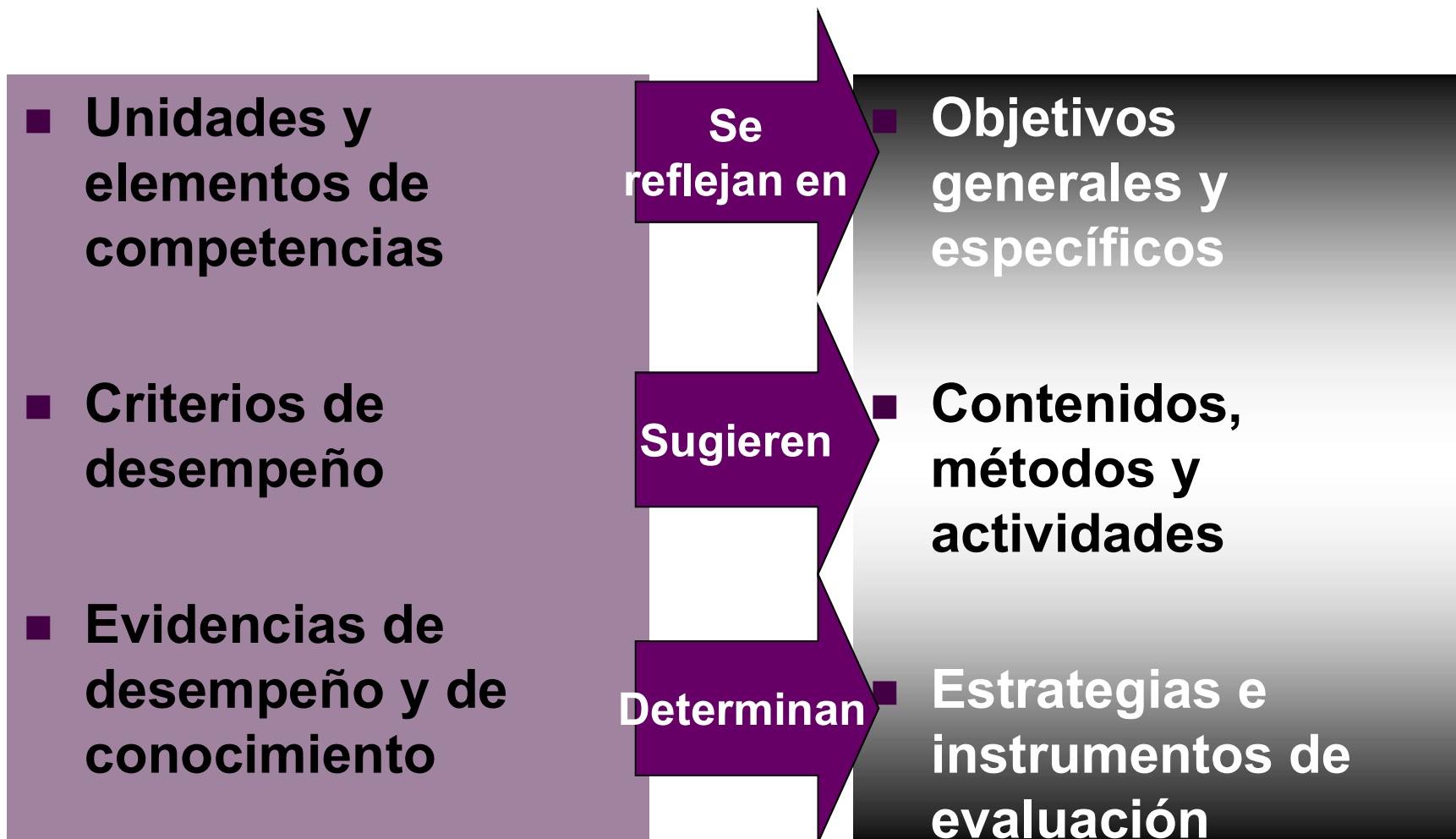


4-IDENTIFICAR SITUACIONES DE APRENDIZAJE

- Revisar objetivos y logros en relación con la competencia en contexto. Coherencia interna.
- Aprendizaje individual y colaborativo.
- Puesta en situación: informaciones entregadas, ejecución, síntesis.
- Niveles de autonomía y complejidad.
- Campos de aplicación/ transferencia.
- Carga cognitiva.

5- Prever el uso de las tecnologías adecuadas para desarrollar competencias en situación laboral

La relación competencia/módulo






En síntesis ...

En el enfoque FBC los contenidos no tienen sentido por sí mismos, adquieren significado en la medida que refieren al desarrollo de las competencias.

En consecuencia, se trata de:

- Analizar en qué medida los contenidos responden y son **relevantes** para alcanzar los logros de competencia generales y específicos.
- Verificar que sean **completos**, es decir que incluyan todos los temas que los logros requieren, teniendo en cuenta la relación de mutua exclusión que debe existir entre contenidos y pre-requisitos, en tanto aquellos temas que se incluyen como aprendizajes previos no deben aparecer como contenidos.

- 
- Analizar si la estructura de contenidos, es decir la **jerarquización y secuencia** en que se éstos se presentan, facilita el desarrollo de la competencia.
 - Revisar que los contenidos seleccionados refieran a los **diferentes tipos de saberes** que confluyen para lograr un desempeño competente: contenidos orientados al desarrollo de conocimientos (*contenidos conceptuales*), al desarrollo de habilidades (*contenidos procedimentales*) y al desarrollo de actitudes (*contenidos actitudinales*).

Uno de los errores más comunes en el diseño de la FBC consiste en plantear contenidos que sólo refieren al dominio cognoscitivo y al suministro de información que no son suficientes (ni siquiera esenciales) para alcanzar objetivos referidos al logro de competencias.