



CAPITULO 6

Los componentes del módulo

OBJETIVOS

Esperamos que, luego de la lectura de este capítulo, usted:

- Reconozca los componentes de un módulo y su importancia para el proceso de planificación didáctica.
- Comprenda las interrelaciones entre los distintos elementos que componen un módulo y la necesidad de asegurar la coherencia de los mismos en la instancia de realizar el planeamiento de la estructura modular.

HERRAMIENTAS

- Síntesis.
- Fichas de apoyo n° 1, 2, 3 y 4.

6. LOS COMPONENTES DEL MÓDULO

6.1. ELEMENTOS CLAVE DEL MÓDULO

Un módulo posee una estructura compleja que se caracteriza por la integración de los siguientes elementos:

- Introducción, en la cual se describen los aspectos generales del módulo y se fundamenta la propuesta formativa.
- Objetivos, expresados en términos de capacidades que se adquieren durante el desarrollo del módulo.
- Presentación de los problemas de la práctica profesional a los que el módulo se refiere.
- Contenidos, seleccionados de distintas disciplinas y de la práctica en función de la capacidad que se pretende desarrollar, y estructurados en torno a una situación, proceso o idea que sirve de eje.
- Propuesta metodológica, en términos de descripción de estrategias pedagógicas pertinentes que promueven actividades formativas orientadas al desarrollo de las capacidades propuestas como objetivos.
- Criterios para la evaluación y acreditación.
- Entorno de aprendizaje.
- Carga horaria.
- Requisitos previos.
- Bibliografía.

6.1.1. Introducción

La introducción es una forma de presentar el módulo. En ella se lo describe, se expone la problemática del campo ocupacional de la cual se parte y que otorga al módulo un sentido particular, se explica el lugar que ocupa dentro de la estructura curricular -esto es, su importancia y su carácter- y se consignan los aspectos generales que permitan una visión global de las capacidades profesionales que se pretende que el/la participante alcance a través de su cursado.

Uno de los aspectos fundamentales de la introducción, es la referencia al perfil profesional mediante la determinación de las unidades de competencia a las que el módulo se refiere.

6.1.2. Objetivos

En cada módulo se formulará:

- Un objetivo general, que expresará el **saber hacer reflexivo** para el cual el módulo capacita en relación con las unidades y/o los elementos de competencia del perfil profesional.
- Objetivos en términos de las capacidades que, integradamente, contribuirán al aprendizaje de ese **saber hacer reflexivo**.
Cada uno de los módulos tiende al desarrollo de las capacidades requeridas para la resolución de las situaciones problemáticas consideradas críticas en términos formativos. Los contenidos a los que el módulo se refiere, son los necesarios para el desarrollo de las capacidades profesionales.

La capacidad es una posibilidad de actuar en distintas situaciones, que se pretende alcanzar durante el proceso de enseñanza y de aprendizaje realizado durante el desarrollo del módulo.

¿Cuáles son las características de las capacidades que se proponen como objetivos de cada módulo?

Estar referidas a distintos tipos de saberes: procesos cognitivos y metacognitivos; destrezas operativas; comunicación; trabajo en equipo: integración dinámica al contexto; actitudes; resolución de problemas; toma de decisiones, entre otras.

(Ver: FICHA DE APOYO N° 1)

Estar enmarcadas en los siguientes objetivos, formulados al elaborar el diseño curricular:

- Objetivos generales del diseño curricular, que orientan la formación para el desempeño de determinado rol profesional.
- Objetivo formativo del módulo, determinado en función de su inclusión en el diseño curricular.

Relacionarse con el problema de la práctica profesional que se pretende que el/la participante pueda resolver al finalizar el aprendizaje del módulo.

Poder ser transferidas a contextos y problemas distintos de aquellos que se utilizan para su desarrollo. Por ello la formulación, y sobre todo la formación de las capacidades, deben contemplar las condiciones de transferibilidad que éstas poseen, componente clave de la formación en términos de desenvolvimiento de la empleabilidad de los/las trabajadores/as.

En el gráfico que se presenta a continuación, pueden visualizarse los distintos tipos de capacidades y su relación con la competencia.

CAPACIDADES COMO CONJUNTO DE SABERES ACUMULADOS



TIPOS DE CAPACIDADES:

- Acceso y uso del conocimiento y la información (conocer, saber)
 - Dominio de procedimientos (saber hacer)
 - Autonomía, responsabilidad social (saber ser)
 - Análisis del contexto, trabajo en equipo (saber vivir juntos)
-

Estas capacidades se ponen en juego en la resolución de situaciones problemáticas, expresándose en desempeños competentes.

En tanto son el objetivo fundamental de la formación profesional, las capacidades se constituyen en los resultados de aprendizaje más importantes a ser evaluados y también garantizados, a fin de que los/las participantes alcancen un buen desempeño profesional independientemente de cada contexto particular.

Los objetivos servirán de base para la selección de los contenidos y de las actividades de enseñanza y de evaluación del módulo.

Las capacidades serán objeto de enseñanza y de aprendizaje durante las actividades formativas; su desarrollo generará evidencias de distinta naturaleza que deberán ser registradas para posibilitar el proceso de evaluación.

Es importante tener en cuenta que el desarrollo de la capacidad no se limita a la suma de evidencias, por lo cual, el papel y la relevancia de las capacidades no deberían reducirse al logro de determinadas conductas observables.

¿Cómo se formulan los objetivos del módulo definidos en términos de capacidades?

Los objetivos del módulo se formulan en un nivel de especificidad mayor que los objetivos generales propuestos en el diseño curricular. (Ver: FICHA DE APOYO N° 2). Si bien tienen un alto grado de especificidad, se refieren a aprendizajes complejos en estos sentidos:

- Articulan saberes diversos en unidades significativas.
- Posibilitan la integración de aprendizajes en relación con problemas específicos del campo profesional.
- Constituyen resultados de aprendizaje que pueden ser evaluados.
- Pueden transferirse a contextos y a problemas distintos de aquellos que se utilizan para su desarrollo.

Podrán referirse a distintos tipos de conocimientos, habilidades, estrategias cognitivas, destrezas y actitudes. Por ejemplo:

- La comprensión de conceptos y de principios teóricos.
- El conocimiento y el uso de técnicas concretas.
- El desarrollo de destrezas para realizar determinadas operaciones.
- El análisis de datos de la realidad en una situación determinada.
- La integración de datos en sus múltiples dimensiones.
- La interpretación de datos en función de bases teóricas.
- La fundamentación de decisiones.
- La evaluación y la búsqueda de alternativas de intervención en contextos tales que resulten transformadoras.
- El diseño, la puesta en marcha, la evaluación y la reformulación de acciones pertinentes.
- El establecimiento de adecuadas relaciones interpersonales basadas en la ética y en la responsabilidad para integrar un equipo de trabajo.
- El reconocimiento o la valoración de las necesidades de adoptar determinados criterios de desempeño profesional.
- El reconocimiento o la valoración de las necesidades de actualización tecnológica permanente.
- El desarrollo de una actitud reflexiva respecto del perfeccionamiento en su área de especialidad.

¿Cómo se relacionan las capacidades que se desarrollan en cada módulo con el perfil profesional?

Las capacidades propuestas como objetivos del módulo se definen y elaboran considerando como fuente principal de referencia, las unidades y elementos de competencia del perfil profesional que el módulo contribuye a formar. Por ello, en la presentación del módulo se indicarán las unidades de competencia a las que éste debe apuntar, las cuales deben ser permanentemente contempladas para idear situaciones problemáticas y diseñar actividades didácticas. Con el fin de resolver este ítem, será necesario recorrer las unidades de competencias del perfil profesional.

La referencia de las capacidades de un módulo respecto del perfil profesional, puede ser de diversa índole ya que un módulo puede:

- Permitir la acreditación de las **capacidades profesionales** específicas referidas a un conjunto de elementos identificados en una o en más unidades de competencia del perfil profesional. (Por ejemplo: gestionar el proceso de impresión offset).
- Permitir la acreditación del desarrollo de las capacidades referidas al conjunto del perfil profesional. (Por ejemplo: mediante la introducción de conceptos y herramientas que el/la profesional utiliza en una serie de actividades). Generalmente, estas capacidades son luego retomadas y profundizadas en el marco de otros módulos, en relación con actividades y contextos más específicos. (Por ejemplo: con las capacidades relativas a la comunicación, a la prevención de riesgos, a la elaboración de informes, la gestión de calidad, entre otras).
- Tender a la integración de lo aprendido, por lo cual retoma capacidades desarrolladas durante el proceso formativo relacionadas con distintas unidades y elementos de competencia. (Por ejemplo: en el módulo "Gestión del servicio de mantenimiento" del "Diseño curricular del mecánico desistemas electrónicos de inyección Diesel", se retoman capacidades aprendidas en los módulos previamente desarrollados).

6.1.3. El o los problemas de la práctica profesional a los que se refiere un módulo.

Uno de los criterios para construir cada uno de los módulos, es definir cuáles son los problemas fundamentales de la práctica profesional que el/la trabajador/a afrontará en el ejercicio de su rol, relacionados con las unidades y elementos de competencia. Cada módulo se referirá a uno, o a varios, de dichos problemas.

Es decir que, desde el punto de vista del diseño curricular, cuando se delimitan los objetivos y los contenidos del módulo se parte de un problema de la práctica que el/la participante estará en condiciones de resolver una vez desarrolladas las actividades del módulo. (Por ejemplo: un módulo podrá referirse al problema vinculado con las deficiencias en la organización de los servicios de mantenimiento). Nuevamente nuestro punto de partida será la revisión de la norma de competencia para vislumbrar aquellos incidentes productivos que puedan transformarse en situaciones problemáticas a ser resueltas por los/las participantes.

Desde el punto de vista del proceso de enseñanza-aprendizaje, el problema estará relacionado con los objetivos y contenidos del módulo y servirá de base para plantear situaciones problemáticas que se resolverán mediante las actividades que en él se desarrollen. Bajo esta óptica, es conveniente proponer una o más situaciones problemáticas, proyectos o tareas derivadas de la práctica profesional, como centro de organización de los contenidos y actividades del módulo.

Durante el desarrollo del módulo, se realizarán actividades capaces de contribuir al desenvolvimiento de las capacidades profesionales que se pondrán en juego al resolver el problema o al realizar la tarea. De esta forma se garantizarán dos procesos, orientados a los siguientes objetivos:

- La **adquisición gradual** de las capacidades.
- La **integración de los contenidos** ya que, mientras se llevan a cabo las actividades formativas para resolver situaciones problemáticas, los/las participantes adquirirán y aplicarán, en la medida en que los necesiten, procedimientos y conceptos provenientes de diversos campos disciplinares.

Este tipo de organización pretende atender los intereses de los/las participantes en tanto promueve la integración de los conocimientos y establece una relación significativa entre la práctica profesional y el contexto de aprendizaje.

(Ver: FICHA DE APOYO N° 3)

6.1.4. Los contenidos

La noción de contenido es compleja. Se refiere a conceptos, procedimientos, criterios, normas y valores que posibilitarán la formación de competencias, y también al desarrollo de capacidades relativas al conocer, al saber hacer y al saber ser.

LOS CONTENIDOS DEL MÓDULO

- SE REFIEREN A QUÉ SE DEBE ENSEÑAR EN FUNCIÓN DE CAPACIDADES GENÉRICAS Y ESPECÍFICAS.
 - SON DE DISTINTOS TIPOS: CONCEPTOS, PROCEDIMIENTOS, VALORES
 - ESTÁN ORGANIZADOS (RELACIONES HORIZONTALES Y VERTICALES)
-
-

A diferencia de una organización disciplinar en la que los contenidos tienen valor por sí mismos, un módulo parte de las capacidades que se pretenden promover -o de un problema derivado del campo profesional en cuya solución se integran dichas capacidades- como base para seleccionar los contenidos y las actividades a ser implementadas. Los contenidos serán significativos cuando resulten pertinentes para la resolución de las situaciones problemáticas y para el desarrollo de las capacidades.

A partir de las **situaciones-problema** se establecerán los contenidos pertinentes, su modo de agrupamiento y su orden de presentación. Los contenidos convergen porque tienden al desarrollo de determinadas capacidades y son convocados por la situación problemática de la práctica profesional. No se trata de una simple yuxtaposición de contenidos de diferentes fuentes; existe un orden lógico de agrupamiento vinculado a su contribución en el desarrollo de las capacidades que se ponen en juego en la resolución de las situaciones problemáticas del desempeño profesional.

Por esta razón, los contenidos no tienen un valor por sí mismos. Cobran sentido al trabajarse articulados por la problemática del campo ocupacional de la cual se parte y adquieren en ella la dimensión de instrumentos necesarios para el desarrollo de capacidades.

Este modo de organización del módulo permite responder a distintos **criterios de selección y organización** de contenidos:

- **Criterio lógico**, pues están organizados teniendo en cuenta sus relaciones conceptuales, y en este sentido, constituyen cuerpos de conceptos interrelacionados a partir de ejes organizadores. La práctica reflexiva se convierte en objeto de estudio y en instrumento para la apropiación de los contenidos por parte de los alumnos.

- **Criterio psicológico**, pues se toma en cuenta al sujeto de aprendizaje promoviendo la integración de los nuevos contenidos en la estructura cognitiva en él preexistente: sus conocimientos y experiencias previas.
- **Criterio social**, pues existe una relación entre los aprendizajes y las demandas del medio profesional, el comunitario y el laboral, entre otros.

PARA SELECCIONAR Y ORGANIZAR LOS CONTENIDOS SE PUEDEN:

- Analizar las capacidades que se ponen en juego para resolver las situaciones problemáticas
 - Determinar qué deben aprender los alumnos para desarrollar las capacidades: conceptos, técnicas, procedimientos tecnológicos, normativa, hábitos, valores, actitudes, etc.
 - Determinar ejes y establecer los contenidos relacionados con cada uno de ellos.
 - Organizar los contenidos de acuerdo con criterios: lógico, tecnológico, social, psicológico.
-
-

6.1.5. Propuesta metodológica para la enseñanza

Los/las docentes, al diseñar un módulo toman decisiones que pueden clasificarse en tres grandes grupos:

- Las decisiones que conciernen fundamentalmente a los resultados educativos, es decir, a las metas o los resultados de la experiencia formativa.
- Las decisiones que conciernen al contenido de la formación, es decir, a qué se enseña, o qué se podría o se debería enseñar.
- Las decisiones que conciernen a la forma de enseñar, es decir, a cómo debe llevarse a cabo la enseñanza.

En los puntos anteriores nos hemos referido a los dos primeros aspectos. En éste punto presentaremos el tercero.

En el proceso de diseño del módulo se propondrán en forma genérica distintas estrategias pedagógico/didácticas cuya finalidad será promover el desarrollo de las capacidades. A través de ellas se trabajará la problemática del módulo, situación en la cual confluirán los contenidos evitando, de esta manera, su fragmentación.

En el módulo, más que un detalle de actividades se enunciarán los criterios de enseñanza y de evaluación que resulten coherentes con un enfoque de competencias. Las actividades se enunciarán con mayor detalle en el momento de realizar la planificación didáctica del módulo.

Se describirá genéricamente lo que podemos denominar propuesta metodológica, que estará constituida por las estrategias, las técnicas y los recursos que se aplicarán y por las actividades que se realizarán durante el desarrollo de la enseñanza a fin de brindar condiciones adecuadas para el logro de aprendizajes significativos. La propuesta se establecerá de acuerdo a criterios que tengan en cuenta el contexto y la complejidad de la práctica educativa. (Ver: FICHA DE APOYO N° 4)

P. Morán Oviedo; 1993, define la propuesta metodológica como "la organización de los factores que intervienen en el proceso de enseñanza y de aprendizaje a fin de facilitar, en un tiempo determinado, el desarrollo de las estructuras cognoscitivas, la adquisición de habilidades y los cambios de actitud en el/la alumno/a".

6.1.6. Criterios para la evaluación de las capacidades propuestas como objetivos.

En la elaboración del módulo se realizará una primera aproximación a la evaluación. El detalle se expondrá en el momento de desarrollar la planificación didáctica para una determinada situación de aprendizaje. En el módulo, se concretarán los criterios a tener en cuenta para la evaluación y la acreditación de los/as alumnos/as.

En este ítem interesa enunciar los criterios y las evidencias de proceso y de producto, los cuales constituyen indicadores de distinta índole que permiten verificar el desarrollo de las capacidades propuestas como objetivos.

PARA EVALUAR ES NECESARIO DETERMINAR

- LAS EVIDENCIAS DE DESEMPEÑO
 - CRITERIOS DE REALIZACIÓN
 - CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DEL PROCESO
 - REQUISITOS PARA LA APROBACIÓN DEL MÓDULO
-
-

6.1.7. Entorno de aprendizaje

En el momento de diseñar el módulo puede ser que se desconozcan el contexto particular de una situación de enseñanza y aprendizaje, las particularidades de los actores involucrados y las condiciones de infraestructura y de recursos existentes. No obstante esta limitación, pueden realizarse ciertas definiciones sobre cuál sería el lugar y el ambiente de trabajo en el que debiera desarrollarse el módulo. Se presentará entonces una breve caracterización de los espacios (institucionales o extra institucionales) necesarios para garantizar el desarrollo de las distintas actividades y capacidades que se proponen.

En este ítem se realizará la descripción del ambiente de trabajo requerido, del tipo de indicadores que darán cuenta de ese ámbito, de los espacios escolares y extraescolares, abiertos y cerrados, que se necesitarán. Se contemplará también la descripción del tipo de infraestructura y equipamiento necesarios desde el punto de vista de los recursos didácticos.

6.1.8. Carga horaria

Se especificará la carga horaria que haya sido fijada en el documento de diseño curricular. Si se hubieran determinado unidades didácticas, se asignará a cada una de ellas la cantidad de horas que se considere pertinente en función de la complejidad y dificultad de las acciones a realizar.

6.1.9. Requisitos previos

Se especificarán los requisitos en términos de experiencias y de conocimientos necesarios para iniciar el aprendizaje del módulo, hayan sido estos adquiridos en la enseñanza formal o en la práctica profesional.

6.1.10. Bibliografía y documentación del curso

Se solicitará el listado de la bibliografía sugerida para los/as docentes del módulo y para los/as alumnos/as.

SINTESIS DEL CAPITULO 6

6.1. ELEMENTOS CLAVE DEL MÓDULO

El módulo posee una estructura compleja que se caracteriza por integrar los siguientes elementos:

- **Introducción:** en la que se describen los aspectos generales del módulo y se fundamenta la propuesta.
- **Objetivos:** expresados en términos de capacidades que se adquieren durante el desarrollo del módulo.
- **Enunciación de los problemas de la práctica profesional a los que el módulo se refiere**
- **Contenidos:** seleccionados en las distintas disciplinas y de la práctica en función de la capacidad que se pretende desarrollar, y estructurados en torno a una situación, proceso o idea que sirve de eje.
- **Propuesta metodológica para la enseñanza:** en la que consta la descripción de las estrategias pedagógico/didácticas que promueven las actividades formativas destinadas al desarrollo de las capacidades propuestas como objetivos.
- **Criterios para la evaluación y la acreditación.**
- **Entorno de aprendizaje.**
- **Carga horaria.**
- **Requisitos previos.**
- **Bibliografía.**

6.1.1. La introducción

Es una forma de presentar el módulo en la cual se lo describe, se expone la problemática del campo ocupacional de la cual se parte -y que otorga al módulo un sentido particular- y se explica el lugar que ocupa el módulo dentro de la estructura curricular, su importancia y su carácter.

En cada módulo se formulará:

- Un objetivo general, que expresará el saber hacer reflexivo para el cual el módulo capacita, en relación con las unidades y/o elementos de competencia del perfil profesional.
- Objetivos en términos de las capacidades que integradamente contribuirán al aprendizaje de ese saber hacer reflexivo.

6.1.2. Los objetivos de cada módulo

- Hacen referencia a distintos tipos de saberes, a procesos cognitivos y metacognitivos y a destrezas.
- Se enmarcan en las decisiones que fueron adoptadas al elaborar el diseño curricular.
- Se relacionan con el problema de la práctica profesional que el/la participante puede ser capaz de resolver al finalizar el aprendizaje del módulo.
- Pueden ser transferidos a contextos y problemas distintos de aquellos que se utilizan para su desarrollo.

¿Cómo se relacionan con el perfil profesional las capacidades que se desarrollan en cada módulo?

Las capacidades propuestas como objetivos del módulo serán definidas y elaboradas tomando como fuentes de referencia las unidades y los elementos de competencia del perfil profesional que el módulo contribuirá a formar. Por ello, en la presentación del módulo se indicarán las unidades de competencia a las que éste debe apuntar, las cuales deberán ser permanentemente contempladas para idear problemas y diseñar actividades didácticas. A los fines de resolver este ítem, será necesario recorrer las unidades de competencias del perfil profesional.

Los problemas de la práctica profesional a los que el módulo se refiere

Desde el punto de vista del diseño curricular, cuando se delimiten los objetivos y contenidos del módulo se partirá de un problema de la práctica que el/la participante estará en condiciones de resolver una vez desarrolladas las actividades del módulo.

6.1.3. Los contenidos del módulo

El concepto de contenido es complejo. Se refiere a los conceptos, los procedimientos, los criterios, las normas y los valores que posibilitarán la formación de competencias y el desarrollo de capacidades relativas al conocer, el saber hacer y el saber ser.

A diferencia de una organización disciplinar en la que los contenidos tienen valor por sí mismos, un módulo parte de las capacidades que se pretenden promover o de un problema derivado del campo profesional en cuya solución se integren dichas capacidades. Sobre esta base serán seleccionados los contenidos y las actividades, los cuales resultarán significativos en tanto sean pertinentes para la resolución de las situaciones problemáticas.

Los contenidos carecen de valor por si mismos. Adquieren la dimensión de instrumentos necesarios para el desarrollo de capacidades y cobran sentido al trabajarse articulados con la problemática del campo ocupacional de la cual se parte.

Propuesta metodológica para la enseñanza

En el módulo, más que un detalle de actividades se enunciarán criterios de enseñanza y evaluación que resulten coherentes con un enfoque de competencias. Las actividades se determinarán en el momento de realizar la planificación didáctica del módulo.

Se describirá genéricamente lo que podemos denominar propuesta metodológica para la enseñanza, que estará constituida por las estrategias, las técnicas, los recursos y las actividades que se aplicarán durante el desarrollo de la enseñanza. La propuesta se establecerá de acuerdo a criterios que tengan en cuenta el contexto y la complejidad de la práctica educativa.

Criterios para la evaluación de las capacidades propuestas como objetivos

En la elaboración del módulo se realizará una primera aproximación a la evaluación; los detalles se expondrán al realizar la planificación didáctica para una situación de aprendizaje determinada.

En este diseño se concretarán los criterios a considerar en la evaluación y la acreditación de los/las participantes, y las evidencias de proceso y de producto que constituirán los indicadores que permitirán verificar el desarrollo de la capacidad.

Entorno de aprendizaje

Pueden efectuarse ciertas definiciones respecto del lugar y el ambiente de trabajo en el que debiera desarrollarse el módulo, mediante la presentación de una breve caracterización de los espacios institucionales o extra institucionales necesarios para garantizar el desarrollo de las distintas actividades.

Carga horaria

Se especificará la carga horaria fijada en el documento de diseño curricular. Si se hubieran determinado unidades didácticas, se asignará a cada una de ellas la cantidad de horas que se considere necesaria en función de la complejidad y la dificultad de las actividades.

Requisitos previos

Se especificarán los requisitos en términos de experiencias y conocimientos que se consideren necesarios para iniciar el aprendizaje del módulo.

FICHAS DE APOYO Nº 1: DISTINTOS TIPOS DE CAPACIDADES

Las capacidades que se promoverán durante el proceso de formación, pueden clasificarse según el tipo de saber al que se refieren (conocer, saber hacer, saber trabajar con otros, y saber ser). En este sentido, una clasificación posible puede ser la siguiente:

- Comprensión de conceptos y de principios que fundamentan la práctica.
- Conocimiento. El acceso y el uso de teorías e informaciones.
- Razonar analíticamente.
- Dominio de procedimientos, habilidades y destrezas, para ser aplicado en circunstancias diversas.
- Actitudes, valores y criterios de responsabilidad social que deben ponerse en juego en situaciones concretas.
- Capacidad de comunicarse, de trabajar con otros, de trabajar con información, de gestionar recursos.
- Capacidad de actuar en distintos contextos en función de las diferentes realidades sociales y productivas en las que se desarrollan los procesos de enseñanza y de aprendizaje.
- Resolución de problemas específicos del campo profesional.

Dentro del saber hacer, pueden establecerse distintos tipos de capacidades:

- Las que tienen un fuerte componente psicomotriz (denominadas destrezas) y las que predominan en los procesos cognitivos (denominadas habilidades).
- Las que se concretan en obras o productos, que constituyen las denominadas habilidades técnicas (construcción de un objeto, diseño de un producto).
- Las habilidades simples que se aprenden en forma mecánica -que constituyen los algoritmos- (elaboración de una mezcla con cantidades determinadas) y las habilidades complejas -que implican no sólo la aplicación de procedimientos sino la reflexión sobre su uso, que se denominan heurísticas o estratégicas- (selección de la combinación adecuada para realizar una determinada mezcla).

FICHAS DE APOYO N° 2: CAPACIDADES GENERALES Y ESPECÍFICAS

Las capacidades, dada su complejidad, pueden clasificarse en generales y específicas.

- Las capacidades generales se refieren a saberes de mayor nivel de complejidad. Se aplican en diversos contextos referidos a un amplio campo de conocimientos, por lo cual requieren de un tiempo más prolongado para su desarrollo.
- Las capacidades específicas se refieren a conceptos, destrezas o habilidades técnicas de menor complejidad, por lo que se podrán desarrollar en un tiempo acotado.

La construcción de las capacidades más complejas requiere de una mayor integración de aprendizajes. Implica un proceso a lo largo de un tiempo significativo y el desarrollo de diversas estrategias que no es posible acotar en el recorte específico de un módulo.

El desarrollo de las capacidades generales y específicas implica la selección y el uso de procesos, técnicas, conceptos y habilidades operativas. También implica la comprensión de los conceptos y los principios que fundamentan la tarea y la adopción de criterios de exigencia profesional.

La clasificación de generales y específicas es relativa, pues las capacidades que se proponen como objetivos en el diseño curricular para un perfil, pueden ser generales respecto de ese diseño y específicas si las consideramos en relación con los objetivos del sector.

A continuación presentamos una lista de posibles capacidades generales, de las cuales podrán derivarse las capacidades de los distintos perfiles si se realizan las adaptaciones correspondientes al tipo y al nivel de perfil con el cual estamos trabajando.

Capacidades gales.	Situaciones o contextos . Capacidades específicas
1. Comprender / valorar su rol en el proceso productivo integralmente considerado sin perder las particularidades propias de los distintos procesos y elementos que los integran.	<ul style="list-style-type: none"> • Comprender de la lógica de los procesos de producción, trabajo y circulación de información en las organizaciones. • Comprender la organización como un sistema y visualizar sus interacciones con el entorno.

Capacidades grales.	Situaciones o contextos . Capacidades específicas
2. Capacidad de interacción y comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicarse con terceros de modo adecuado a los contextos (una operación de venta, una negociación con proveedores, la mediación en situaciones de conflicto, etc.). • Posibilidad de relacionarse con los distintos interlocutores (pares, superiores, representantes de distintos intereses institucionales, empleados y funcionarios de otras organizaciones, clientes, proveedores) propios de la organización en la que actúa. • Comprender, analizar y generar mejoras en la calidad del sistema de comunicaciones formales e informales de la organización.
3. Capacidad de programación y organización	<ul style="list-style-type: none"> • Formular y desarrollar proyectos significativos y viables en función de objetivos y de los recursos disponibles. • Ordenar y planificar, a su nivel, eficientemente las actividades de su ámbito de trabajo, como así también las de su sector. • Garantizar la calidad de su desarrollo en función de los objetivos institucionales. • Relevar prioridades, diseñar cronogramas, clasificar datos de acuerdo a pautas establecidas. • Analizar las condiciones de rentabilidad y sustentabilidad.
4. Capacidad de análisis crítico	<ul style="list-style-type: none"> • Interpretar los contextos sociales en los que actúa más allá de lo observable. • Identificar causas de problemas. • Formular hipótesis consistentes con las situaciones dadas.
5. Obtener, generar y procesar información de distintas características a partir de distintas fuentes para usos específicos.	<ul style="list-style-type: none"> • Obtener datos necesarios para el relevamiento de situaciones para usos específicos. • Registrar y archivar información y documentación para distintos usos y de acuerdo a pautas establecidas. • Generar información de distintas características a partir de distintas fuentes identificadas y seleccionadas. • Procesar estadísticamente datos y elaborar informes. • Sistematizar y procesar aquella que resulte relevante de acuerdo a la demanda específica.
6. Capacidad de resolución de problemas.	<ul style="list-style-type: none"> • Interpretar el problema. • Capacidad de resolución de problemas: observar los contextos sociales en los que actúa y comprender las situaciones detectadas, sin prejuicios ni preconceptos. • Relacionar con saberes previos pertinentes. • Formular hipótesis. • Abordar caminos alternativos, indagar diferentes respuestas, elaborar soluciones alternativas con fundamento. • Buscar la información necesaria.

Capacidades grales.	Situaciones o contextos . Capacidades específicas
	<ul style="list-style-type: none"> • Planificar en forma sistemática métodos básicos para llegar a soluciones satisfactorias. • Proponer soluciones con creatividad y originalidad.
7. Controlar y evaluar	<ul style="list-style-type: none"> • Detectar en tiempo y forma posibles errores en el desarrollo de su tarea. • Seleccionar los mecanismos de control entre los disponibles en su ámbito de desempeño. • Verificar el grado de cumplimiento de la información y/o documentación con la que debe llevar a cabo sus actividades. • Identificar las discrepancias respecto de lo esperado. • Anticipar las consecuencias -deseadas y no deseadas- de la implementación de proyectos y secuencias de acciones. • Anticipar y prevenir las consecuencias del error. • Evaluar la eficacia de procesos y productos en relación con las necesidades o problemas que le dieron origen, la prioridad, oportunidad e impacto de los mismos.
8. Aplicar en forma eficiente los materiales, máquinas, herramientas, procesos e instrumentos; y siendo capaz de fundamentar su práctica.	<ul style="list-style-type: none"> • Seleccionar los recursos adecuados en cada situación. • Transformar las ideas en procedimientos, desarrollos, aplicaciones concretas o cursos de acción. • Reconocer, seleccionar, usar e identificar las ventajas y desventajas de dispositivos, procedimientos y cursos de acción, de acuerdo con situaciones y problemas. • Aplicar técnicas y procedimientos fundamentando para qué y por qué los aplica.
9. Desempeñarse éticamente.	<ul style="list-style-type: none"> • Actuar responsablemente según las normas éticas que regulan el ámbito de su desempeño laboral, a fin de contribuir al desempeño de las prestaciones en forma acorde al carácter de las mismas.
10. Desempeñarse de acuerdo con los criterios de exigencia profesional en un contexto.	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar los criterios de exigencia profesional en un contexto.
11. Reflexionar sobre su propia práctica.	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar la finalidad de la acción realizada. • Analizar la secuencia de los procedimientos adoptados. • Explicitar los criterios puestos en juego en el momento de toma de decisiones. • Identificar los eventos anómalos que se presentan en cada fase del subproceso y su consecuencia sobre las fases subsiguientes. • Formularse preguntas, reconocer los errores y ofrecer alternativas de solución y prevención.

FICHAS DE APOYO N° 3: LA IMPORTANCIA DEL PROBLEMA EN EL DISEÑO DEL MÓDULO

La relevancia del problema en la elaboración de los módulos tiene distintos fundamentos teóricos:

- La idea de "experiencia" propuesta por John Dewey (Experiencie and education), según la cual sólo aquellos aprendizajes relacionados con propósitos activos o prácticos -y además, con raíces en la experiencia- se transforman en cambios de comportamiento.
- El concepto que indica que el profesional competente es, entre otras cosas, un/a solucionador/a de problemas, un/a pensador/a crítico/a, un/a estudioso/a permanente de su entorno. Por ello, pretende integrar la importancia de las competencias y la necesidad de construir un currículum que intente resolver problemas de situaciones reales.
- La concepción constructivista del aprendizaje, que lo concibe como una construcción y no como mera repetición. El/la participante, a partir de sus esquemas previos, interactúa con la situación problemática, la analiza, obtiene e interpreta nueva información, la asimila y la usa para resolver el problema. Al mismo tiempo, en ese proceso acomoda sus propios esquemas de conocimientos previos.

FICHAS DE APOYO N° 4: SOBRE EL CONCEPTO DE PROPUESTA METODOLÓGICA PARA LA ENSEÑANZA

PROPUESTA METODOLÓGICA PARA LA ENSEÑANZA

Está constituida por las estrategias, las técnicas, los recursos y las actividades que se plantearán durante el desarrollo de la enseñanza con el propósito de crear las condiciones adecuadas para el logro de aprendizajes significativos. La propuesta se determinará de acuerdo a criterios que tengan en cuenta el contexto y la complejidad de la práctica educativa.

La propuesta metodológica puede ser definida como "la organización de los factores que intervienen en el proceso de enseñanza y de aprendizaje a los fines de facilitar, en un tiempo determinado, el desarrollo de las estructuras cognoscitivas, la adquisición de habilidades y los cambios de actitud en el alumno" (MORAN OVIEDO, P.; 1993).

En la elaboración de la propuesta metodológica se incluyen distintos conceptos que podemos diferenciar: método, estrategia, técnica, y actividad.

MÉTODO

"En el proceso de conocimiento y de la actividad práctica, los hombres se proponen determinados fines y se plantean diversas tareas. Esto lleva a la necesidad de hallar las vías que conducen mejor al fin propuesto y los modos eficientes de resolver las tareas planteadas. Estas vías, el conjunto de principios y procedimientos (...) de actividad práctica, constituyen el método. Sin un método determinado es imposible resolver la tarea teórico-práctica." (EDELSTEIN, Gloria; RODRÍGUEZ, Azucena; 1974)

Si aplicamos esta definición a la enseñanza, podemos afirmar que, en un sentido amplio, el método es el "modo de gestión, en un marco determinado, de las relaciones entre el formador, los discentes y el saber. Porque el **método** es, precisamente, lo que vincula a estos tres elementos de naturaleza muy diferente y lo que estructura, en un momento dado, sus relaciones." (MEIRIEU, P.; 1997).

ESTRATEGIA DE ENSEÑANZA

Consiste en el trazado de un plan que permite aproximarse a las metas propuestas, en un modo general de encarar la enseñanza.

"La estrategia de enseñanza parece aludir más a la planificación de la enseñanza y el aprendizaje sobre la base de principios, y conceder más importancia al juicio del profesor. Implica el desarrollo y puesta en práctica de una línea de conducta". (STENHOUSE, L.; 1987)

"La idea de estrategia remite a las exigencias reales y cambiantes que un grupo le plantea al profesor y que requiere seleccionar, usar y adaptar los recursos personales y profesionales de todo tipo para poder lograr resultados... Son formas de llevar a cabo metas. Son conjuntos de acciones identificables, orientadas a fines más amplios y generales". (ROCKWELL, Elsie; 1985)

La estrategia y el método refieren a un enfoque o aproximación global a la enseñanza, que puede desplegarse en un abanico de técnicas y de actividades.

TÉCNICAS DE ENSEÑANZA

Las técnicas de enseñanza son maneras de organizar una determinada secuencia de aprendizaje. (Por ejemplo: técnicas grupales; guías de estudio; exposición; demostración).

Las técnicas que utiliza el/la docente para enseñar, son su instrumental. La idea de técnica alude a dispositivos, a pasos a desarrollar de un modo previsible y constante.

Como todo instrumento, lo importante no es el dispositivo por sí mismo sino el uso que se hace de él. Es necesario que el/la docente conozca los fundamentos de las técnicas de enseñanza y que las integre en una propuesta de trabajo; que tenga conciencia de por qué y para qué las utiliza. Deben evitarse los errores de alquilar herramientas ajenas, de buscar recetas para resolver las situaciones que se plantean, de tomar las técnicas rígidamente, como si fueran válidas para toda situación.

Las técnicas de enseñanza forman parte de una estrategia cuando están integradas en función de un determinado propósito, considerando las características personales y sociales de la situación de aprendizaje.

Al referirnos a la estrategia, estamos destacando la posición de un/a docente que decide qué hacer en una situación de enseñanza determinada.

Al diseñar la propuesta metodológica de enseñanza, se tendrá en cuenta la perspectiva técnica -es decir, lo referido a cómo hacer algo y por qué se lleva a cabo de ese modo- y se optará por el procedimiento más conveniente respecto de cada situación específica.

ACTIVIDADES

Las estrategias y las técnicas de enseñanza articulan las actividades que el/la docente propone a los/as estudiantes, quienes las desarrollarán en forma individual o grupal. Desde el punto de vista del aprendizaje, las actividades pueden definirse como:

"...instrumentos para crear situaciones y abordar contenidos que permitan al alumno vivir experiencias necesarias para su propia transformación". (DÍAZ BORDENAVE, Juan y MARTINS PEREIRA, Adair; 1985)

Desde el punto de vista de quien enseña, las actividades representan la unidad central de organización de la enseñanza que delimita segmentos temporales en el desarrollo del módulo, de la unidad didáctica o de la clase. Por ejemplo: actividades iniciales, actividades de desarrollo, actividades finales.

Una actividad puede ser descrita en los siguientes términos:

- El espacio físico en el que se desarrolla.
- La duración de la actividad.
- El tipo y el número de participantes.
- Los recursos y los materiales empleados.
- El tipo de comportamiento esperado de los participantes.
- El contenido principal de ese segmento.

TAREA

Un concepto más específico que el de actividad es el de tarea, que da cuenta de la diversidad del trabajo en clase y del tipo de procesos cognitivos que un mismo formato de actividad puede implicar.

En este sentido, la noción de tarea constituye un aporte sustantivo de la psicología cognitiva. Se trata, según W. Doyle, de estructuras y situaciones que definen el modo en el cual el trabajo de los/as alumnos/as es organizado en clase, y dirigen el pensamiento y la acción. Aplicar un algoritmo, elegir un procedimiento para resolver un problema, identificar o reproducir información, constituyen tareas que implican demandas diferentes de procesamiento de información por parte del alumno y niveles de comprensión del contenido también distintos.

Toda tarea está conformada por tres componentes:

- Una meta o un estado a lograr.
- Un conjunto de recursos y de condiciones para alcanzar el objetivo.
- Las operaciones (pensamientos y acciones) implicadas en la organización y la utilización de los recursos para alcanzar la meta.

En su obra *Content representation in teacher definitions of academic work*, W. Doyle ha construido una tipología posible de tareas teniendo en cuenta el tipo de demandas cognitivas que implican para los/as alumnos/as:

- Tareas de memoria. Demandan reconocimiento o reproducción de información previamente adquirida.
- Tareas de procedimiento o de rutina. Requieren la aplicación de un algoritmo o de una fórmula para obtener determinada respuesta.
- Tareas de comprensión. Implican la elaboración de nuevas versiones de una información y la aplicación de procedimientos a situaciones nuevas.
- Tareas de opinión. Promueven la expresión de las opiniones, las preferencias y las reacciones personales de el/la alumno/a frente a un contenido determinado.

Uno de los factores importantes que condiciona el desarrollo de la enseñanza es la organización del espacio y del tiempo. Al diseñar la propuesta metodológica, es posible definir si la actividad de enseñanza se realizará en el aula o en la cuadra, en el taller o en el laboratorio; si abarcará bloques de cuarenta minutos o de ochenta; si se enseñará primero la teoría y luego la práctica o si se integrarán ambas dimensiones. Las decisiones que se adopten promoverán distintas condiciones de enseñanza y de aprendizaje.

MATERIALES CURRICULARES

El diseño de la propuesta metodológica implica la definición de los materiales curriculares

La elección de los materiales constituye un aspecto a veces desatendido, o relegado a un tratamiento meramente formal. Sin embargo, a través de ellos el/la docente seleccionará los modos más adecuados de presentar la información, o los materiales e instrumentos para llevar a cabo una experiencia determinada. Constituyen verdaderos instrumentos de mediación, que sostienen la tarea y contribuyen a estructurar el pensamiento del/la alumno/a.

Si bien la mayor parte de los materiales se presenta en forma escrita, existen diversas maneras de representar un mismo objeto: ilustraciones; fotografías; dibujos; textos descriptivos o informativos; cuadros; tablas; esquemas.

Estas herramientas desempeñan un papel decisivo en la actividad cognitiva de los/as alumnos/as.

"...orientan y limitan los razonamientos aplicados por ellos en una situación particular. Constituyen auxiliares para la representación, para la ejecución o el control de la acción. (...); sin embargo, la utilización de semejantes herramientas también puede constituir un obstáculo para los alumnos. Las dificultades que enfrentan pueden depender no sólo de la noción aplicada, sino del empleo de las herramientas semióticas propuestas. Asimismo pueden proceder de los instrumentos propuestos" (AMIGUES, R y ZERBATO- POUDOU, M.T.; 1999)
