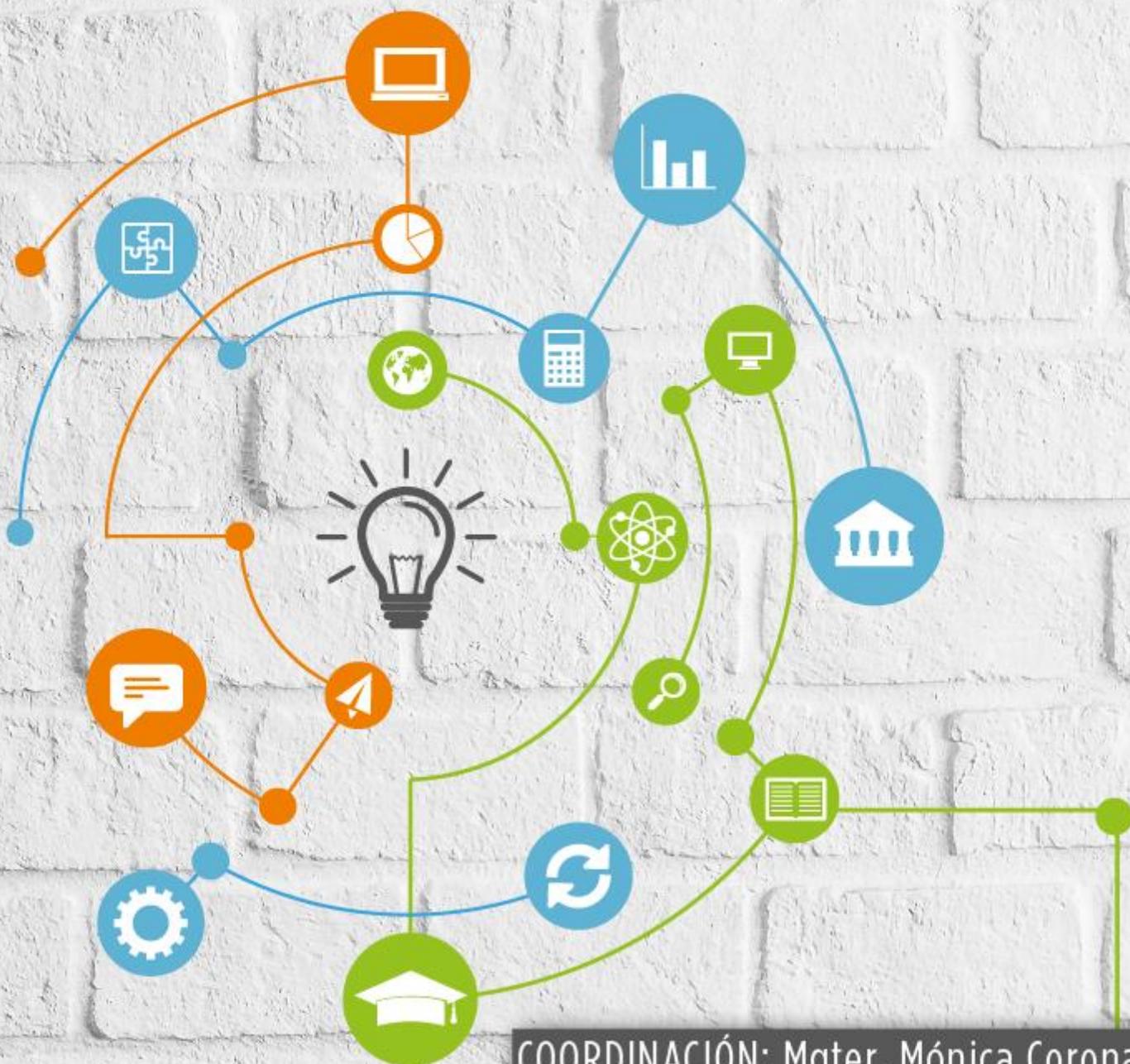


DIPLOMADO EN

COMPETENCIAS DOCENTES

Cohorte 2022

para la Educación Técnico
Profesional de Nivel Superior



COORDINACIÓN: Mgter. Mónica Coronado



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO



ITU
INSTITUTO TECNOLÓGICO
UNIVERSITARIO

A. Unidad responsable

Universidad Nacional de Cuyo – Instituto Tecnológico Universitario

Responsable operativo: *Fabiana Molina*

- Coordinación general: *Mónica Coronado*
- Prof. Invitada. *María José Gómez Boulin*
- Tutores: *Ana Laura Granados, Carlos Pedrosa, Cleofé Martínez Cipolletta.*
- Soporte en Educación a Distancia: *Jorge Yacobucci.*

B. Justificación y alcances

Esta propuesta de formación está destinada docentes en formación o adscriptos, como también a aquellos que se encuentren activos, que se desempeñen en la Educación Técnico Profesional de Nivel Superior.

Tiene una estructura modular, cada uno de los encuentros se configura como tal, y se extiende, con un encuentro presencial por mes, salvo octubre (dos encuentros), por cinco meses, desde agosto a diciembre de 2022 en donde culmina con la presentación de un portafolio con las actividades realizadas en las instancias de trabajo presenciales y no presenciales, y un informe de síntesis.

Se trata de una propuesta de formación en servicio pues los participantes se encuentran en ejercicio de sus funciones docentes, ya sea a cargo de un espacio curricular o en una adscripción, participando de las mismas, y alternan entre actividades de cursado presencial, que se desarrollan con el formato de talleres o seminarios de cuatro horas por módulo y un intenso trabajo no presencial, en el que llevan a cabo actividades específicas, para retornar al espacio de formación con la experiencia realizada.

Este modelo de formación responde a las demandas actuales de desarrollo profesional docente, como también a la especificidad de la educación técnico profesional. Además, reconoce las experiencias y aprendizajes acontecidos en pandemia y los integra a las dimensiones o aspectos medulares del oficio docente.

Parte de considerar que la educación técnico profesional en el contexto del Nivel Superior ha tenido una serie de mutaciones muy significativas desde sus comienzos, como propuestas de formación breves y vinculadas al contexto laboral, a otra centrada en una formación integral y en el desarrollo de competencias profesionales. Asimismo, de analizar a partir de lo hecho en contextos de excepcionalidad, las diversas alternativas de *hibridación o bimodalidad* posibles y oportunas para el desarrollo de este tipo de carreras.

La exigencia de formar por competencias a nuestros estudiantes nos demanda analizar nuestras prácticas desde ese enfoque, es decir, considerar nuestras propias competencias profesionales como docentes que se han visto desafiadas por los acontecimientos de los últimos años.

En efecto, los docentes de este nivel educativo se enfrentan a desafíos singulares, propios de este campo, tales como el logro de un conjunto de competencias profesionales en sus estudiantes y la adecuación de las estrategias de enseñanza, a la duración y carga horaria, como al perfil de egreso, como también a la asimilación de modalidades híbridas en el contexto técnico profesional.

En la ETP es frecuente que la titulación o la experiencia formativa previa de los formadores no tenga relación con el perfil pedagógico que desempeñan. De hecho, gran parte de cuerpo docente está constituido por profesionales de áreas con experticia en la disciplina o actividad a enseñar, pero no en la enseñanza misma, por ej. ingenieros, contadores, administradores de empresas, técnicos, etc., que dan clases con los recursos que tienen, su experiencia y lo que aprendieron como estudiantes, sumado a cursos que aportan estrategias, a menudo aislados.



Es por esto que este diplomado pretende un abordaje sistémico e integrado de las capacidades o competencias clave para la enseñanza y desarrolla, de manera sistemática, actividades que permiten el despliegue, enriquecimiento y consolidación de las mismas, considerando los diversos escenarios en los cuales estas prácticas se desarrollan.

Para que los docentes de la ETP de Nivel Superior cuenten con un conjunto básico de recursos pedagógico-didácticos, se necesita acompañamiento y formación continua, articulada y coherente, con el fin de que puedan construir herramientas y apropiarse críticamente de marcos conceptuales que les permitan enseñar con solvencia las disciplinas de las cuales son expertos.

Si bien los destinatarios son los docentes, la meta de cualquier formación en esta tarea, en definitiva, pretende impactar en la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, desarrollar sus capacidades y facilitar la apropiación de competencias laborales específicas.

En esta propuesta, el abordaje es específico respecto a la educación técnico profesional, por lo cual el enfoque de competencias, atraviesa todo el programa. Muy difícilmente se pueda enseñar por competencias cuando las propias, del trabajo docente, no han sido identificadas y cualificadas.

Perrenoud (1994)¹ comenta que si la educación (superior) pretende hacer una *auténtica* formación profesional, no debe abandonar el lenguaje de los saberes sino *integrarlo* al lenguaje más general de las competencias. Es preciso, insiste este autor, *romper con la ficción de que el saber es por sí mismo un medio de acción* y abandonar *la ilusión de que para pasar a la acción es suficiente contar con saberes procedimentales*, reconociendo que *la puesta en obra de los saberes en situaciones complejas pasa por otros recursos cognitivos*.

La enseñanza se desarrolla entre prescripciones e imprevistos, con intencionalidades pedagógicas manifiestas y ocultas, expectativas de actuación (sociales, personales y de los estudiantes), fuertes tensiones y bajo el impacto de un conjunto de teorías implícitas -sobre el propio rol, la enseñanza y el aprendizaje-. También, apelando a estrategias, utilizando recursos, generando materiales, en definitiva, aplicando "habilidades" o estrategias propias de ese campo laboral, que son objeto de insistentes demandas en los procesos de asesoramiento o capacitación.

Indudablemente, la formación docente implica un proceso permanente de construcción, apropiación, desarrollo, actualización, reconversión, estructuración, ampliación, etc. de las capacidades y competencias requeridas para el desarrollo del rol. En este proceso distinguimos la formación inicial que configura el primer paso que habilita el ejercicio profesional e inicia la formación continua. Esta última se desarrolla a lo largo de toda la vida laboral docente, en la cual se lleva a cabo un proceso tanto de actualización o perfeccionamiento como de preparación para el desarrollo de nuevos roles (por ej. directivos o de gestión). Es por esto que esta Diplomatura aporta elementos tanto para los que tienen formación docente previa como a aquellos que están comenzando esta tarea.

En consonancia con lo que sostiene Tejada, la competencia no reside en la mera posesión de recursos (capacidades), sino en la concreta *movilización de esos recursos*. Saber, dice este autor, no es *poseer* sino *utilizar*. La FBC (formación basada en competencias) permite vincular al sujeto con su trabajo en una interacción continua y reconstituyente de la práctica. De allí que en el proceso de aprendizaje propuesto para este Diplomado se soliciten determinados productos, resultado de actividades vinculadas con su propio desempeño docente. Asimismo, que se evalúe mediante la presentación de un portafolio y un coloquio que da cuenta de los logros alcanzados.

De hecho, para Gonczy (2001), el desarrollo de una competencia es una *actividad cognitiva compleja* que exige a la persona:

¹ Citado por TEJADA FERNANDEZ, José. Conferencia: "El trabajo por competencias en el prácticum: cómo organizarlo y cómo evaluarlo". Pontevedra, 2005. Publicado por: Revista Electrónica de Investigación Educativa. Vol. 7, No. 2, 2005.



- establecer relaciones entre la práctica y la teoría,
- transferir el aprendizaje a diferentes situaciones,
- aprender a aprender,
- plantear y resolver problemas, y
- actuar de manera inteligente y crítica en una situación

Este Diplomado pretende fortalecer los enlaces de teoría y práctica como también promover la resolución de los principales problemas didácticos que se presentan al docente de ETP mediante el uso de recursos variados, de manera flexible, ética y pertinente, en línea con lo que Mertens (1998) considera como factores que condicionan el desarrollo de competencias:

- asumir *responsabilidad* (sobre el propio aprendizaje, sobre el desempeño y sobre los resultados), y
- ejercer en forma sistemática la reflexión en y ante el trabajo en cualquiera de sus modalidades.

Trabajar por competencias docentes implica considerar un conjunto de dimensiones, que Ruiz Bueno (2001)² despliega en un plexo de saberes integrados:

- **El saber** (epistemológico, disciplinar, pedagógico, político, antropológico, etc.);
- **El saber hacer** (que da sentido y articula sus prácticas de enseñanza);
- **El saber estar** (adaptarse al contexto y sus demandas, participar y comprender la institucionalidad);
- **El saber ser** (tiene que ver con actitudes y valores, con la ética profesional, la satisfacción con el rol, etc.);
- **El hacer saber** (tiene que ver con la capacidad para innovar, investigar, reflexionar, decidir) y
- **El saber desaprender** (deshacerse de modalidades de trabajo obsoletas y de resistencias al cambio).

El concepto de competencia que consideraremos, en consecuencia, implica, ante todo, integración y articulación de diversos órdenes de saberes:

- **Epistemológico.** Comprender, manejar y aplicar las categorías propias de la ciencia y de la disciplina; producir conocimiento, etc.
- **Práctico:** dominar y guiar el aprendizaje de las tareas, habilidades, destrezas y conocimientos propios de su campo disciplinar.
- **Metodológico:** seleccionar y aplicar el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a los imprevistos, para encontrar soluciones y transferir experiencias a las nuevas situaciones de trabajo.
- **Social:** Colaborar, actuar con otros, gestionar la convivencia, promover interacciones entre los alumnos.
- **Participativo-político:** Participar, organizar, asumir compromisos y decidir, aceptar responsabilidades.

Un docente *competente*, no sólo conoce su campo disciplinar, sino también tiene la capacidad y está calificado para las tareas que debe llevar a cabo, además de la disposición tanto de movilizar y poner en juego su conocimiento en situaciones reales de trabajo como de reflexionar sobre procesos y resultados.

² RUIZ BUENO, Carmé. "Evaluación de programas de formación de Formadores".



En función de esta integración de saberes y actitudes, está habilitado para resolver los problemas que le plantea su práctica diaria apelando a su saber (saber, saber hacer, saber ser y estar), con autonomía, creatividad, idoneidad, creatividad y solvencia. Como consecuencia de verse a sí mismo desde esta perspectiva, y la formación /capacitación docente se orienta al logro de las competencias propias del rol profesional, se transfiere e impregna y organiza los procesos de enseñanza/aprendizaje.

En cuanto a la formación en servicio se considera que, si en la competencia es indisoluble el saber de su puesta en marcha, los incidentes, los problemas o situaciones de la práctica son oportunidades necesarias para el mantenimiento y el desarrollo de las competencias (Le Boterf, 1995). Al realizar el proceso de aprendizaje sobre las funciones propias de su labor, no sólo comprende sino también *aplica* lo adquirido en las instancias de capacitación, descubre reflexivamente nudos problemáticos de cuyo análisis y resolución depende su práctica. También, encuentra la posibilidad de compartir con sus pares y generar soluciones cooperación.

En cuanto a contenido, las competencias docentes implican el despliegue de un conjunto de desempeños en lo que hace al diseño, planificación, organización, atención a emergentes, ejecución, evaluación y ajuste de una “propuesta didáctica” intencional, articulada y coherente.

Respecto a la definición de estas competencias, para Zabalza (2003) las 10 competencias docentes son:

- 1- Planificar el proceso de enseñanza-aprendizaje
- 2- Seleccionar y preparar los contenidos disciplinares.
- 3- Ofrecer información y explicaciones comprensibles y bien organizada (competencia comunicativa)
- 4- Manejo de las nuevas tecnologías
- 5- Diseñar la metodología y organizar las actividades.
 - a) Organización de los espacios
 - b) Selección del método
 - c) Selección y desarrollo de las tareas instructivas
- 6- Comunicarse-relacionarse con los alumnos
- 7- Tutorizar
- 8- Evaluar
- 9- Reflexionar e investigar sobre la enseñanza
- 10- Identificarse con la institución y trabajar en equipo

Si bien las competencias docentes son múltiples, acotaremos esta propuesta formativa a cinco competencias que consideramos clave desde el punto de vista didáctico-pedagógico: programar la enseñanza, planificar, diseñar materiales, actividades y entornos de aprendizaje, guiar el grupo de clase y evaluar.

Esta propuesta asegura un conjunto de experiencias claves que promueven el aprendizaje de recursos para la enseñanza en diversos contextos. La elección y manejo de estrategias didácticas, el diseño o selección de entornos, recursos y materiales de aprendizaje y de evaluación, así como el uso del tiempo y del espacio, organizados especialmente según la situación de aprendizaje, son entonces elementos que el docente articula en prácticas que en muy escasa medida pueden estar estandarizadas.

Esta propuesta se encuadra en los ODS (Objetivos de desarrollo sostenible), sobre todo con el Objetivo 04: referido a la EDUCACIÓN DE CALIDAD.

“La educación es la base para mejorar nuestra vida y el desarrollo sostenible. Además de mejorar



la calidad de vida de las personas, el acceso a la educación inclusiva y equitativa puede ayudar abastecer a la población local con las herramientas necesarias para desarrollar soluciones innovadoras a los problemas más grandes del mundo”.

La formación docente continua, pertinente y coherente con la propuesta formativa, es una demanda, una necesidad y una exigencia, cuya urgencia requiere una propuesta breve y de alto impacto. Es por esto que se estructura modularmente y en un semestre.

C. Descripción sintética de la propuesta

Curso: Diplomado en competencias docentes para la educación técnico profesional de Nivel Superior.

Certificación: *Diplomado en competencias docentes para la Educación Técnico Profesional de Nivel Superior.*

Institución que certifica: Instituto Tecnológico Universitario. Universidad Nacional de Cuyo.

Nivel: Superior.

Destinatarios: profesores/as en ejercicio o adscriptos de carreras técnico profesionales.

Grupo objetivo: 90 docentes

Materiales: Cada uno de los módulos tendrá materiales de aprendizaje, con guías de trabajo, que se llevarán a cabo de manera presencial o virtual.

Los participantes del curso recibirán estos materiales de trabajo, como también los textos de la bibliografía y documentos de trabajo para cada uno de los módulos. Asimismo, acceso a recursos como videos o dispositivos pedagógicos.

Estos materiales estarán alojados en un aula virtual dentro de plataforma institucional de Moodle en la que se desarrollarán diversas actividades.

Tutorías: a cada uno de los participantes le será asignado un tutor/a quien se ocupará de su seguimiento, acompañamiento y apoyo en todas las instancias de trabajo.

1. Requisitos de cursado y aprobación:

- a. **Prerrequisitos:** Dominio disciplinar y de los contenidos a enseñar. Participación institucional y profesionalidad docente.
- b. **Inscripción:** **Ficha de inscripción** con la firma del docente y fotocopia del DNI adjunta (para la emisión de certificados).
- c. **Asistencia regular:** Cumplir con el régimen de asistencia (80% de los encuentros presenciales y actividades en la plataforma) y con la presentación de los trabajos solicitados en cada módulo.
- d. **Recuperación de inasistencias:** Dado que cada módulo tiene un eje conceptual específico, los módulos no cursados deberán ser recuperados en las clases sincrónicas previstas para tal fin.
- e. **Aprobación del curso:**
 - i. Presentar en forma individual un portafolio con los trabajos realizados y el informe final.



- ii. Participar del coloquio final.

2. Duración, horarios, cupo y componentes del Programa de formación en servicio

| Especificaciones: |
|--|
| 5 (cinco) módulos a desarrollar de agosto a diciembre , con frecuencia mensual según cronograma. |
| 1 (un) coloquio final para la presentación del portafolio. |
| Carga horaria total: 120 horas reloj, con evaluación de proceso y final. |
| Total: 90 participantes. |
| Actividades presenciales: Según cronograma. Modalidad de taller. Estudio de casos; análisis de datos, etc. |
| Actividades no presenciales: Según cronograma. Recopilación y sistematización de datos; participación en la plataforma, lecturas obligatorias y de ampliación; elaboración de materiales y textos. |

3. **Plataforma:** Se habilitarán diversos **espacios virtuales** para el intercambio de información, trabajo colaborativo y consultas, intercambio de ideas y experiencias, foros, etc.

4. Tipos de certificación:

- a. De finalización del curso y el cumplimiento de los criterios de evaluación. Aprobación del Diplomado con evaluación final con una carga horaria de 120 horas reloj.
- b. De asistencia: cuando el participante asista a un módulo de manera aislada y sin realizar la actividad no presencial se emitirá un certificado de asistencia por la carga horaria presencial.
- c. De módulo completo: cuando el participante asista a la actividad presencial y realice la actividad no presencial y la presente en tiempo y forma: un certificado de asistencia y de aprobación por 12 horas reloj.

D. Propósitos, objetivos

- a. Generar prácticas de enseñanza que garanticen aprendizajes significativos en el campo de la educación técnico profesional.
- b. Desarrollar propuestas didáctico-pedagógicas centradas en los procesos de aprendizaje de los estudiantes que incrementen la promoción y disminuyan la repitencia y el abandono.
- c. Incorporar en los repertorios didácticos propuestas innovadoras que incidan en la calidad y pertinencia de los aprendizajes.
- d. Desarrollar competencias docentes del campo didáctico-pedagógico e incorporar un repertorio básico de recursos digitales para la mejora de la enseñanza.
- e. Fortalecer competencias digitales básicas vinculadas con los procesos de elaboración de programas, planificación, elaboración de materiales de aprendizaje, organización de clases y evaluación.

E. Contenidos

1. Ejes temáticos:



| | Módulos | Encuentros Presenciales 2022 |
|---|--|------------------------------|
| 1 | Módulo 1: La formación basada en competencias y la elaboración de propuestas de formación y programas analíticos. | 27/08 |
| 2 | Módulo 2: La planificación de la enseñanza. | 10/09 |
| 3 | Módulo 3: La elaboración de materiales didáctico-pedagógicos. | 08/10 |
| 4 | Módulo 4: Gestión de los procesos de aprendizaje en diversos entornos. | 29/10 |
| 5 | Módulo 5: Evaluación de los aprendizajes. | 12/11 |
| | Evaluación: Coloquio y presentación del portafolio (según turno de coloquio) | 02 y 03/12 |

2. Competencias a lograr

| Competencia general: Diseñar, conducir y evaluar los procesos de enseñanza - aprendizaje aplicando los principios y metodologías de la formación basada en competencias en contextos presenciales e híbridos. (Diseñar, promover, facilitar, acompañar y evaluar los procesos de enseñanza-aprendizaje con el fin de generar en los alumnos competencias académicas y profesionales) | | | | | |
|---|--|--|---|---|---|
| <i>Módulo 1: Programar el proceso de enseñanza y aprendizaje</i> | <i>Módulo 2: Planificar el proceso de enseñanza y aprendizaje</i> | <i>Módulo 3: Producir entornos, actividades y tareas de aprendizaje</i> | <i>Módulo 4: Guiar el proceso de enseñanza aprendizaje</i> | <i>Módulo 5: Evaluar los aprendizajes</i> | <i>Módulo transversal: Competencias digitales</i> |
| Definir y estructurar un Programa Analítico acorde al Diseño Curricular, la normativa institucional y las necesidades de formación de los estudiantes/as. | Desarrollar secuencias didácticas que se plasmen en un plan de trabajo anual/semestral para el espacio curricular a cargo que contemple tiempos, recursos, actividades presenciales y no presenciales a llevar a cabo e instancias de evaluación y recuperación. | Diseñar actividades, entornos, recursos y materiales de instrucción conforme a criterios de relevancia, congruencia y funcionalidad. | Conducir el proceso de enseñanza-aprendizaje, desarrollando un guion de clase y afrontando los emergentes propios de la dinámica de trabajo del entorno de aprendizaje seleccionado. Analizar y autoevaluar crítica y reflexivamente el propio desempeño. | Diseñar y planificar instancias, entornos e instrumentos de evaluación que permitan recolectar evidencias: de conocimiento y de desempeño conforme a criterios de objetividad, transparencia y flexibilidad. Ofrecer retroalimentación a los estudiantes/as | Elaborar mapas mentales, infografías y otros recursos digitales con el fin de contribuir a la mejora de la enseñanza. |
| El diseño de un curso o de un programa analítico, la formulación de metas u objetivos de enseñanza y de | La planificación estratégica y narrativa. Planificación en 360°. Elementos. Secuenciación. Secuencias didácticas. | Materiales de aprendizaje. Recursos. Entornos de aprendizaje. Diseño de actividades de aprendizaje. Valoración de | Secuencia didáctica de la clase. Estrategias motivacionales, cognitivas y metacognitivas. Trabajo colaborativo, | Cultura evaluativa. Principios de la evaluación. Criterios y enfoques. Métodos, técnicas e instrumentos de evaluación. La | |



| | | | | | |
|--|--|---|---|---|--|
| aprendizaje, la selección significativa de contenidos. | Planificación del desarrollo de actividades en un contexto de hibridación. | las mismas. Pertinencia y funcionalidad. Gamificación | enseñanza basada en problemas y en proyectos. Aula invertida. | evaluación criterial. Retroalimentación formativa. | |
| Portafolio de evidencias: | | | | | |
| Programa Analítico desarrollado en módulos de enseñanza-aprendizaje. | Planificación Didáctica Macro secuencia didáctica | Guiones de clase Materiales: Guías de trabajos prácticos Textos. Material audiovisual | Desarrollo de secuencias didácticas. Propuestas de trabajo individual y colaborativo de la clase. | Plan de evaluación. Estrategias, técnicas e instrumentos de evaluación. | |

F. Metodología

La metodología a utilizar para el caso de los encuentros presenciales será variada, desde exposiciones, hasta estudio de casos o actividades con formato de taller.

Asimismo, se recuperará la actividad realizada en la instancia no presencial, con el fin de enmarcar el trabajo del siguiente módulo y articular la secuencia didáctica a desarrollar a lo largo del curso. Las actividades no presenciales estarán disponibles en el aula virtual y serán consideradas parte del portafolio.

Cada módulo tiene una estructura propia, si bien se vincula con el anterior y el posterior, en tanto trata temas de complejidad creciente vinculados entre sí.

El seguimiento, acompañamiento y orientación de los participantes estará a cargo de los/as tutores/as quienes desarrollarán estrategias acordes de forma virtual, sincrónica y asincrónica (foro, mensajería, encuentros de tutoría)

G. Actividades

Presenciales: Exposición dialogada, estudio de casos, debate, resolución de guías de trabajo y análisis de videos. Recuperación de las instancias y actividades no presenciales.

No presenciales: Elaboración de materiales. Lectura de bibliografía de ampliación, estudio de casos, realización de propuestas, participación en el foro de la plataforma.

H. Cronograma 2020

Fechas tentativasⁱ de dictado de los módulos:

| | |
|-----------------------------------|-------------------------------|
| Módulo 1 | <i>Sábado 27 de agosto</i> |
| Módulo 2 | <i>Sábado 10 de setiembre</i> |
| Módulo 3 | <i>Sábado 8 de octubre</i> |
| Módulo 4 | <i>Sábado 29 de octubre</i> |
| Módulo 5 | <i>Sábado 12 de noviembre</i> |
| Módulo de evaluación final | <i>2 y 3 de diciembre</i> |

I. Total, de horas acreditadas



| | |
|--|-------------------------|
| <ul style="list-style-type: none">• 36 horas presenciales: 5 módulos y actividad de cierre y evaluación.• 60 horas no presenciales.• 24 horas reloj de tutoría y de elaboración del trabajo final | Total: 120 horas |
|--|-------------------------|

J. Categorías de los cursantes:

Todos los cursantes serán participantes regulares, que deberán cumplir con las condiciones estipuladas: asistir a un mínimo de 80% de los encuentros presenciales y realizar el 100% de las actividades incluidas en el portafolio.

K. Recursos humanos, materiales y financieros

Recursos humanos: capacitadores.

Recursos materiales: salón, equipo multimedia, fotocopias. Computadoras, conectividad. Aula virtual.

L. Lugar y fecha de realización

Instituto Tecnológico Universitario- Campus de la Universidad Nacional de Cuyo.

Agosto a diciembre de 2022.

M. Evaluación

De proceso: autoevaluación, heteroevaluación y seguimiento de presentación de actividades no presenciales. Conformación del portafolio de evidencias.

Elaboración del portafolio: En el portafolio se acumulará la documentación producida a lo largo del proceso de formación.

Final: Presentación del portafolio y coloquio.

N. Marco de referencia bibliográfico

- ABDALA E., JACINTO C., SOLLA, A. (2005). (Coord.). La inclusión laboral de los jóvenes: entre la desesperanza y la construcción colectiva. Montevideo: CINTERFOR
- AISENSEN, D.; AISENSEN, G.; BATTLE, S.; LESGASPI, I; POLASTRI, G.; DURO, L. (2008) El sentido del estudio y el trabajo para los Jóvenes que finalizan la escuela de nivel medio. Un análisis desde la perspectiva de la Psicología de la orientación. Facultad de Psicología; Universidad de Buenos Aires. *Anuario de Investigaciones* XV. 71-80.
- ALONSO TAPIA, J. (2002) Motivación y aprendizaje en el aula. Cómo enseñar a pensar. Madrid. Editorial Santillana, colección Aula XXI.
- ANJOVICH, R. (2009). Estrategias de enseñanza. Otra mirada al quehacer en el aula. Buenos Aires: Ed. Aique.
- ANTELO, E (2010), ¿Qué tipo de compromiso es el compromiso docente? En: Gasel, A y Reinoso, M: Compromiso docente, escuela pública y educación en contexto de pobreza. Buenos Aires: Homo Sapiens
- ANTONI, E. (2003). Alumnos universitarios: el porqué de sus éxitos y fracasos. Buenos Aires: Miño y Dávila.
- APARICIO, M. (2008). La deserción universitaria y su relación con factores motivacionales. *Diálogos pedagógicos*. Año VI, N° 11, Editorial de la Universidad Católica de Córdoba (EDUCC). Córdoba, abril, 2008. ISSN 1667-2003. 11-26.
- BRUBACHER, J. W.; CASE, C.W. y REAGAN, T.G. (2000) *Cómo ser un docente reflexivo. La construcción de una cultura de la indagación en las escuelas* Barcelona. Gedisa.
- BRUNER, J. (1997). La educación puerta de la cultura. Madrid, Visor.



- CANO, E. (2005) *Cómo mejorar las competencias de los docentes. Guía para la autoevaluación y el desarrollo de las competencias del profesorado*. Barcelona. Graó
- CARR, W. y KEMMIS, S. (1988) *Teoría Crítica de la Enseñanza. La Investigación- Acción en la Formación del Profesorado*. Barcelona. Martínez Roca.
- CASAMAYOR, G. (Coord.) (2007) *Los "trucos" del formador: Arte, oficio y experiencia*. Barcelona. Graó
- CATALANO A., AVOLIO DE COLS S., Y SLADOGNA M. (2004). "Diseño Curricular basado en normas de competencia laboral: Conceptos y orientaciones metodológicas". BID/FOMIN/CINTERFOR. Buenos Aires. Competencia Laboral.
- CEPAL-OIJ (2007). *La juventud en Iberoamérica. Tendencia y urgencias*. (2ª edición). Buenos Aires: Naciones Unidas.
- CHÁVEZ, U., *Las competencias en la Educación para el Trabajo*. En Seminario sobre Formación Profesional y Empleo. México D.F. 1998.
- CLARCK, B. (1991). *El sistema de Educación Superior. Una visión comparativa de la organización académica*. México: Nueva Imagen.
- CLARK, C.; PETERSON, P. (1990). *Procesos de pensamiento de los docentes*. En: WITTRICK, M. *La investigación de la enseñanza III*. Barcelona: Paidós-MEC. pp. 444 - 531.
- CONTRERAS, J. (1997) *La autonomía del profesorado*. Madrid. Morata.
- CORONADO, M. (2009) *Competencias docentes*. Buenos Aires: Noveduc.
- DAVINI, M. C. (1994); *Formación y trabajo docente: Realidades y discursos en la década del 90*; Revista Argentina de Educación; A.G.C.E.; Año XII N°21.
- DAVINI, M. C. (1995); *La formación docente en cuestión: política y pedagogía*; Editorial Paidós; Buenos Aires; 1ª Edición.
- DAY, C (2006). *Pasión por enseñar. La identidad personal y profesional del docente y sus valores*. España: Narcea.
- DE IBARROLA, M. (1994). *Industria y escuela técnica. Dos experiencias mexicanas*, Santiago de Chile, REALC/UNESCO, Red Latinoamericana de Educación y Trabajo (RETLa)
- DE IBARROLA, M. (1999). "Adecuación de los actuales programas de educación media para el empleo de los jóvenes", en *Tablero* (Revista del Convenio Andrés Bello) Año 23, No. 61 (agosto), pp 10-30.
- DE IBARROLA, M. (2002b). "Nuevas Tendencias de la formación escolar para el trabajo", en María DE IBARROLA (coord.), *Desarrollo local y formación. Hacia una mirada integral de la formación de los jóvenes para el trabajo*, DIE-CINVESTAV/CINTERFOR-OIT/Universidad Iberoamericana León/Red Latinoamericana de Educación y Trabajo, Montevideo, Serie DE IBARROLA, M.(coord). (2002a) *Desarrollo local y formación. Hacia una mirada integral de la formación de los jóvenes para el trabajo*, Montevideo, DIE-CINVESTAV/CINTERFOR-OIT/ Universidad Iberoamericana León/Red Latinoamericana de Educación y Trabajo, Montevideo, Serie Herramientas para la transformación N° 18.
- DELFINO, J., GERTEL, H., SIGAL, V. (1998) *La Educación Superior Técnica no Universitaria. Problemática, dimensiones, tendencias*. Buenos Aires: Ministerio de Cultura y Educación; Secretaría de Políticas Universitarias.
- DÍAZ-BARRIGA, F. Y HERNÁNDEZ ROJAS, G.: *Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo: una interpretación Constructivista*. 2da. Edición. Editorial McGraw – Hill Interamericana. México. 2004.
- GALLART, M. A. (2002b) *Veinte años de educación y trabajo*. Montevideo: CINTERFOR-OIT.
- GALLART, M. A. (2003) *La reforma de la educación técnica en la Argentina durante los años noventa. Modelos, alcance de la implementación y balance actual*. En: *Tendencias de la educación técnica en América Latina, estudios de caso en Argentina y Chile*. París: IPE-UNESCO.
- GALLART, M. A. (2006a) *La articulación entre la educación y el trabajo: una construcción social inconclusa*. En: De la Garza Toledo (coord.) *Teorías sociales y estudios de trabajo: nuevos enfoques*. México: Anthropos – UAM.
- GALLART, M. A. (2006b) *La construcción social de la escuela media. Una aproximación institucional*. Buenos Aires: La Crujía.
- GALLART, M. A. (2006c) *La escuela técnica industrial en Argentina. ¿Un modelo para armar?* Montevideo: Cinterfor-OIT.
- GALLART, M. A., (coord.) (2000) *Formación, pobreza y exclusión*. Montevideo: CINTERFOR/OIT, Red Latinoamericana de Educación y Trabajo.
- GALLART, M.A. (2001) *La formación para el trabajo y los jóvenes en América Latina*. Santiago de Chile: CEPAL-GTZ. Proyecto: Políticas para mejorar la eficiencia y la relevancia del entrenamiento profesional en América Latina y el Caribe. Fase II (también en Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, 7, 14, 2001).
- ITCILO – CIF – OIT (2007) *Módulo D 5. Evaluar el logro de competencias*.
- ITEC Monterrey. *Las técnicas didácticas en el Modelo Educativo del ITEC Monterrey*. México. 2000.
- JACINTO, C., GALLART M. A., (coords.) (1997) *Formación para el trabajo de jóvenes*. Buenos Aires: UNICEF Argentina-Red Latinoamericana de Educación y Trabajo.
- JACINTO, C., M. A. GALLART (1998) *La evaluación de programas de capacitación de jóvenes desempleados. Una ilustración de los enfoques evaluativos en los países del Cono Sur*. París: IPE- UNESCO.
- JALLADE, J. P. (1998) "La educación superior técnica no universitaria: algunas experiencias europeas y su pertinencia para la Argentina". En: DELFINO, J.; GERTEL, H., SIGAL, V. (1998). *La educación Superior Técnica No Universitaria*. Buenos Aires: MCyE, SPU. PP. 33-56.
- KORINFELD, D, Levy, D y Rascován, S. (2013) *Entre adolescentes y adultos en la escuela. Puntuaciones de época*. Buenos Aires: Paidós



- LEVY-LEBOYER, C. (1997) *Gestión de las competencias*. Ed. Gestión 2000. Barcelona.
- LISTON, D.P. y ZEICHNER, K.M. (1993) *Formación del profesorado y condiciones sociales de escolarización*. Madrid. Morata.
- LITWIN, Edith (1997): *Las configuraciones didácticas. Una nueva agenda para la educación superior*. Buenos Aires, Paidós.
- MARCELO GARCIA, C. (2002) *La función docente*. Madrid. Editorial Síntesis.
- MARTÍNEZ ALCOLEA, A. Y CALVO RODRÍGUEZ, A; *Técnicas para evaluar la competencia curricular*; Ed. Escuela Española. Madrid. 1996.
- MEIRIEU, P. (2006) *Educación en la incertidumbre*. Revista "El Monitor", N° 9. Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología.
- MORENO, J.M. y MARCELO, C. (Coords.) (2006) "La tarea de enseñar: atraer, formar, retener y desarrollar buen profesorado", *Revista de Educación*, monográfico, n° 340 mayo-agosto 2006
- OIT (2005) Recomendación 195. "Recomendación sobre el desarrollo de Recursos Humanos Educación, Formación y Aprendizaje Permanente" Ginebra: OIT. Disponible en www.cinterfor.org.uy
- OIT (2010) *Trabajo decente y juventud en América Latina 2010*. Lima: OIT/Proyecto Promoción del Empleo Juvenil en América Latina (Prejal)
- PÉREZ GÓMEZ, A. I., ANGULO, F. y BARQUÍN, J. (1999) *Desarrollo profesional del docente: política, investigación y práctica*. Madrid. Akal
- PERRENOUD, P. (1995) *La construcción del éxito y del fracaso escolar. Hacia un análisis del éxito, del fracaso y de las desigualdades como realidades construidas por el sistema escolar*. Morata. Madrid.
- PERRENOUD, PH (2004) *Desarrollar la práctica reflexiva en el oficio de enseñar. Profesionalización y razón pedagógica*. Barcelona. Graó.
- PERRENOUD, PH (2004) *Diez nuevas competencias para enseñar: Invitación al viaje*. Barcelona. Graó.
- PORTO, A.; DI GRESIA, L.; LÓPEZ ARMENGOL, M. (2004) *Mecanismos de admisión a la Universidad y rendimiento de los estudiantes*. Proyecto "Rendimiento de los estudiantes universitarios y sus determinantes"; UNLP.
- POZO, J. I.; MONEREO, C. (2000). *El aprendizaje estratégico. Enseñar a aprender desde el currículo*. Madrid: Santillana Siglo XXI.
- RIVAS, A. (2014). *Revivir las aulas. Un libro para cambiar la educación*. Buenos Aires: Ed. Debate.
- SANTOS GUERRA, M. A. (2006). *La escuela que aprende*. Madrid: Ed. Morata.
- WEINBERG P. (2004). *Formación profesional, empleo y empleabilidad*. Foro mundial de Porto Alegre. Disponible en www.ilo.org/public/apanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/weinberg
- ZABALZA, M. (2004) *Innovación en la enseñanza universitaria*. Contextos educativos, 6-7 (2003-2004) P. 113-136.

ⁱ Las fechas pueden sufrir modificaciones o reprogramarse.

