Formación de Formadores

Centro de Capacitación y Gestión Judicial – Dr. Mario Dei Castelli.

Algunas preguntas

 ¿Qué trata la Formación de Formadores?

 ¿Qué modalidad tiene la formación y qué se espera de los participantes?

 ¿Por qué nuestro Centro ha decidido abordar esta formación?

Formación basada en Competencias

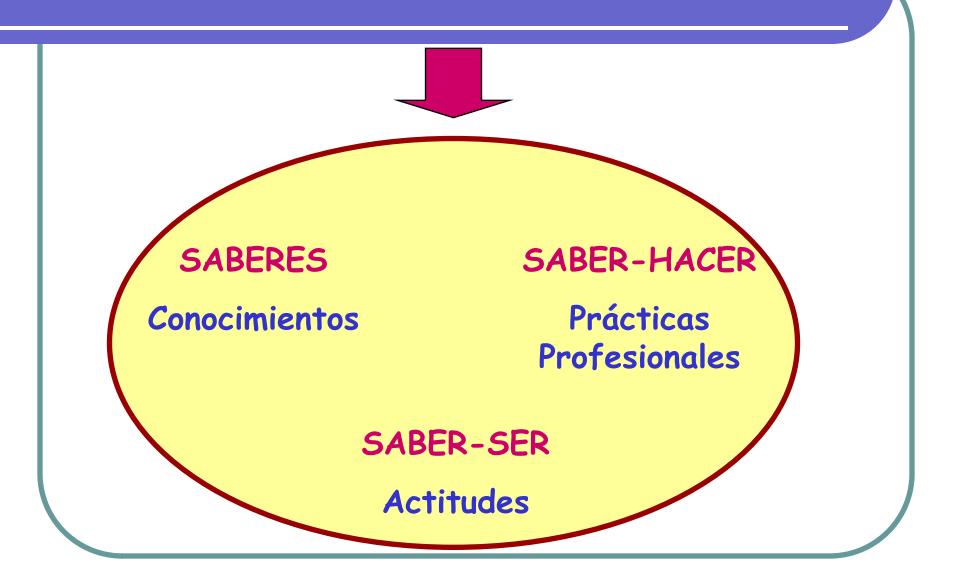
NUEVO CONTEXTO APRENDIZAJE **MAYOR** AUTONOMÍA **EXIGENCIA** RESPONSABILIDAD

¿Qué es una competencia laboral?

 "... un conjunto identificable y evaluable de capacidades que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, de acuerdo a estándares históricos y tecnológicos vigentes."

Catalano, Ana María (2004). *Diseño curricular basado en normas de competencia laboral: conceptos y orientaciones metodológicas.* 1º . ed. - Buenos Aires: Banco Interamericano de Desarrollo. Pag. 38

COMPETENCIAS



¿Cómo se construyen las competencias laborales?

- Debemos conversar, dialogar con los trabajadores que la ejercen como parte de su profesión cotidiana.
- Una metodología para la reconstrucción de los saberes, las técnicas y las decisiones en el ejercicio de una profesión es el ANALISIS FUNCIONAL.

Pasos del Análisis Funcional

- 1. Seleccionar una organización y todos los roles ocupacionales (Sectores).
- Definir el propósito de la organización.
- 3. Definir funciones y sub-funciones
- Seleccionar los roles laborales claves.
- 5. Diálogo con los trabajadores clave, sobre las acciones, resultados y criterios.
- Reagrupar las acciones laborales para formar Unidades de Competencia
- Reconstruir cada uno de los elementos de la competencia. (Verbo + Objeto + Condición).
- Enunciar las BUENAS PRÁCTICAS.

¿Cuáles son los resultados del análisis funcional? El Mapa Func.

Mapa Funcional	Ayudante Pastelero	
Propósito Clave: Asistir a oficiales y maestros en el proceso integral elaborando fases del producto o productos variados de bajo nivel de complejidad.	a. Preparar y disponer los equipos y materias primas de acuerdo al programa de producción.	a1. Preparar y regular las condiciones de funcionamientos de los equipos, considerando la cantidad de productos a elaborar. a2 a3
ac complojidadi	b. Asistir en la elaboración de productos	b1 Elaborar masas bases y formar piezas bajo supervisión. b2 b3

¿Cuáles son los resultados del análisis funcional? El Mapa Func.

Mapa Funcional	Personal de Mesa de Entradas	
Propósito Clave: Atender los pedidos de los litigantes y profesionales en relación al trámite de los expedientes y direccionarlos dentro del Juzgado para una pronta y eficaz	a. Recibir los escritos presentados por los profesionales y/o litigantes	a1. colocar correctamente el cargo a2. Localizar el expediente correspondiente para agregar el escrito presentado a3. Hacer el pase a Secretaría asentándolo en la hoja de ruta
respuesta	b. Hacer los libramiento de cédulas, oficios, edictos y mandamientos	b1. Controlar que dicho libramiento esté ordenado en el expediente b2. Controlar que reúna los recaudos legales

La Norma de Competencia.

 La norma de competencia, nacida del consenso de los actores, contiene una serie de descriptores a partir de los cuales se pretenden reflejar las BUENAS PRÁCTICAS profesionales esperables, como piso de un determinado rol laboral.

Derivación de las competencias

LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES QUE RESULTAN DEL ANÁLISIS ANTERIOR CONSTITUYEN EJES CURRICULARES DEL PLAN DE ESTUDIO.



PARA CADA COMPETENCIA SE ELABORA UN PROGRAMA QUE INTEGRA LOS PRINCIPALES CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y VALORES, ASÍ COMO EL SISTEMA DE ACCIONES REQUERIDAS PARA SU FORMACIÓN.

Diseño Curricular

CRITERIOS DE DESEMPEÑO

EL TRABAJADOR ES COMPETENTE SI ...

CONOCIMIENTOS ESENCIALES

EL TRABAJADOR DEBE SABER...

RANGO DE APLICACIÓN

EL TRABAJADOR DEBE
DEMOSTRAR LA
COMPETENCIA EN ESTOS
ESCENARIOS ...

EVIDENCIAS REQUERIDAS

EL TRABAJADOR DEBE
DEMOSTRAR SU
COMPETENCIA MEDIANTE LAS
SIGUIENTES PRUEBAS...

Función

UNIDADES DE COMPETENCIA LABORAL

ELEMENTOS DE COMPETENCIA LABORAL

Descripción de lo que una persona es capaz de hacer en el desempeño de una función productiva expresada mediante

Criterios de desempeño

Conocimientos y comprensiones Rango de aplicación

Evidencias requeridas

SUSTENTO PARA LA ELABORACIÓN DE ESTRUCTURAS

CURRICULARES

Dimensiones de las competencias laborales:

- Identificación de competencias.
 - Análisis Funcional
- Normalización de competencias.
 - Estandarización
- Formación basada en competencias.
 - Currículos adecuados
- Certificación.

Una Formación en Competencia Docente

Para:

Saber Enseñar

Querer Enseñar

Tener Buenos Resultados

Saber enseñar

Implica

- Saberes conceptuales y metodológicos que se ponen en acción en el desempeño de los magistrados, funcionarios o empleados.
- Saberes didácticos específicos.
- Actitudes profesionales docentes.

Saberes conceptuales y metodológicos que se ponen en acción en el desempeño profesional - laboral

 Dominio de los contenidos del campo disciplinar.

 Transformación del conocimiento académico en conocimiento situado en el ámbito de desempeño judicial.

Saberes didácticos específicos

- Disponer de variadas estrategias de enseñanza adecuadas al tipo de formación específica y a las características de los alumnos.
- Comprender la ubicación del propio curso en un programa integral de formación de magistrados, funcionarios o empleados.
- Construir conocimientos a partir de la reflexión sobre los efectos de las intervenciones docentes.

Actitudes profesionales docentes

 Compromiso con el mejoramiento del sistema judicial.

 Aportar a una mejor calidad profesional de los futuros jueces.

 Reconocimiento de la experiencia profesional – laboral de los alumnos.

Querer enseñar

- Disposición a compartir el propio conocimiento con los alumnos y a la vez a aprender de ellos.
- Utilizar un conjunto de herramientas pedagógicas potentes para producir transformaciones en los alumnos.
- Aportar a la formación y mejoramiento del RR.HH. del Poder Judicial.

Tener buenos resultados

Observar en acción.

 Generar espacios y tiempos para que los alumnos puedan aprender diferentes competencias profesionales – laborales.

 Comprobar evidencias de buen desempeño.

Acciones del Formador por Competencias Contextualizadas.

Trabajar en conjunto con los Magistrados, Funcionarios y empleados PARA RELEVAR NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.

Dictar los cursos de capacitación por competencias contextualizadas

PROGRAMAR LA
CAPACITACIÓN EN
ORDEN A LAS
NECESIDADES DE
FORMACION en
CONTEXTO

Contenido de los Talleres

 Elaboración de Curricular Módulos Principios de la formación Secuencia **Planeamiento** didáctica. basada en Didáctico del Materiales competencias módulo curriculares. Metodología de la Práctica Enseñanza – docente aprendizaje Evaluación

Planeamiento

Diseño Curricular