

# Gestión de la Evaluación Continua

## Datos Generales

- **Plan de estudios:** 0816 - GRADO EN PEDAGOGÍA (2009-10)
- **Carácter:** Optativa
- **ECTS:** 6.0

## SINOPSIS

### COMPETENCIAS

#### Generales

CG 16. Profundizar en el conocimiento de los diferentes ámbitos de intervención educativa y en el manejo de sus técnicas específicas.

#### Transversales

CT 1. Conocer la dimensión pedagógica de la interacción con los iguales y saber promover la participación en actividades colectivas, el trabajo cooperativo y la responsabilidad individual.

CT 3. Promover y colaborar en acciones y contextos educativos y formativos, y en todos aquellos organizados por otras organizaciones e instituciones con incidencia en la formación ciudadana.

CT 5. Tomar conciencia de la importancia del liderazgo, del espíritu emprendedor, de la creatividad y de la innovación en el desempeño profesional.

#### Específicas

CM 16.1. Participar, asesorar y gestionar la planificación, desarrollo y evaluación de programas de formación permanente.

CM 16.1. Gestionar la formación continua.

### ACTIVIDADES DOCENTES

#### Clases teóricas

Los créditos teóricos se desarrollarán a través de exposiciones, presentación de documentos (informáticos y en papel) y materiales de ejemplificación; En este sentido, los procesos de recepción de información a partir de exposiciones de la profesora serán más intensos en el principio del curso y al comienzo de cada unidad de estudio (35% aproximadamente).

#### Clases prácticas

Los créditos prácticos tendrán lugar mediante discusión, trabajo en equipos, dinámica de grupos, análisis y diseño de programas y, a ser posible, conferencias y visitas a empresas. A lo largo del curso y conforme se desarrolle cada unidad, serán más frecuentes los procesos de elaboración y expresión de la información por parte de los estudiantes. Se considera fundamental, a tal efecto, que los estudiantes realicen su trabajo personal -sobre los documentos o la bibliografía señalados previamente- antes de cada clase, con el objeto de que ésta pueda ser más activa y participativa (45% aproximadamente).



## **Exposiciones**

Los estudiantes realizarán un trabajo en equipo que deberán exponer en clase de manera creativa (20% aproximadamente).

### **TOTAL**

100%

### **PRESENCIALES**

45

### **NO PRESENCIALES**

105

### **SEMESTRE**

7

### **BREVE DESCRIPTOR:**

La formación continua; la gestión de la formación continua en el marco de la organización; enfoques de gestión de la formación continua; el profesional de la gestión de la formación continua; la planificación de la formación continua basada en competencias; el análisis de necesidades de formación, la tipología de objetivos de formación; los contenidos de formación; las modalidades de formación; los métodos y las técnicas de formación; y la evaluación de la formación.

### **REQUISITOS**

Ninguno.

### **OBJETIVOS**

1. Afianzar y aplicar los conocimientos adquiridos en la asignatura de Educación y Trabajo.
2. Identificar el concepto de gestión de la formación continua dentro de la estructura de la organización empresarial.
3. Analizar los diferentes elementos, fases y enfoques para la gestión de la formación continua.
4. Analizar la estructura de planificación de acciones reales de formación en la organización empresarial.
5. Diseñar un proyecto de gestión de formación continua para una organización empresarial concreta, en toda su extensión o en parte.

### **CONTENIDO**

#### **I. LA GESTIÓN DE LA FORMACIÓN CONTINUA: CONCEPTOS FUNDAMENTALES.**

Tema 1. La gestión de la formación continua en el marco sociolaboral actual.

Tema 2. La gestión de la formación continua en las organizaciones. Enfoques de desarrollo.



Tema 3. El profesional de la gestión de la formación continua y su formación.  
Tema 4. Modalidades de formación: presencial, semi-presencial y a distancia.  
Tema 5. Los planes y programas de formación: Conceptos fundamentales y tipología.

## II. LA ESTRUCTURA BÁSICA DE GESTIÓN DE LA FORMACIÓN CONTINUA DESDE UN ENFOQUE PEDAGÓGICO.

Tema 6. Marco de referencia: La política organizativa y la detección de necesidades de formación. Modelos, pasos y técnicas para detectar necesidades formativas.

Tema 7. Criterios para gestionar la formación con éxito.

Tema 8. Fases y etapas para la elaboración de planes y programas de formación.

Tema 9. Líneas estratégicas para la ejecución de planes y programas de formación.

Tema 10. Evaluación de la formación: Quién, qué, cuándo y cómo. La auditoría de la planificación de la formación.

## EVALUACIÓN

Las pruebas obligatorias de evaluación continua serán tres: elaboración de un tema de los impartidos durante el curso, preguntas cortas o la resolución de un caso práctico (50%) y la realización de un trabajo en equipo (40%); a ellas se unirá la realización de un dossier de la asignatura (10%) que incluirá: las actividades realizadas a lo largo del curso (presentadas completas y de manera individual), un glosario de los términos trabajados en clase, una reflexión pedagógica de tres artículos científicos o tres capítulos de libro, relacionados con la temática de la asignatura, así como cualquier otra información que pueda completar la tratada a lo largo del curso. Se realizará, asimismo, una evaluación diagnóstica (pre-test) al comienzo del curso para conocer las características de los miembros del grupo. Y, al finalizar el curso, se pasará a los estudiantes un cuestionario de valoración del desarrollo de la asignatura (post-test) para conocer la perspectiva del alumnado en razón de la consecución de los objetivos, el proceso didáctico, la comprensión de la materia y la adecuación de los contenidos.

## BIBLIOGRAFÍA

- Andrés, M<sup>ª</sup>P. (2005). Gestión de la formación en la empresa. Madrid: Pirámide.
- Cacheiro, M<sup>ª</sup>L. (2012). Formación en instituciones y empresas: Cómo planificar, elaborar y evaluar un plan de formación. Madrid: UNED. Libro electrónico.
- Fernández-Salineró, C. (2013). Aproximación metodológica a la formación profesional. *Prospetiva EP Pedagogía del Lavoro*, Settembre-Dicembre, 3, 83-95.
- Fernández-Salineró, C. (2004). Un enfoque pedagógico para el diseño de programas de formación en contextos organizativos. *Revista Interuniversitaria de Teoría de la Educación*, 16, 109-144.
- Miguel, M. de (Coord.). (2006). Metodologías de enseñanza y aprendizaje para el desarrollo de competencias. Madrid: Alianza.
- Pineda, P. (Coord.). (2002). Gestión de la formación en las organizaciones. Barcelona: Ariel.



Pineda, P. & Sarramona, J. (2006). El nuevo modelo de formación continua en España: Balance de un año. *Revista de Educación*, 341 (septiembre-diciembre), 705-736. Número monográfico: □La cualificación profesional: Competencias para la inclusión sociolaboral de jóvenes□.

Pineda, P., Moreno, M<sup>ª</sup>V., Quesada, C. & Stolan, A. (2012), ¿Es eficaz la formación continua en España? *Capital Humano*, 265, n<sup>º</sup> extraordinario, 82-87.

Salinero, M<sup>ª</sup>Y. & Muñoz, R.M<sup>ª</sup> (2009). ¿Cómo se desarrolla la práctica de formación en las empresas? *Capital Humano*, 232, Suplemento Formación y Desarrollo, 60-65.

#### PÁGINAS WEB:

□ Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional:

<http://www.cedefop.europa.eu>

□ Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo:

<http://www.fundaciontripartita.es>

□ Instituto Nacional de Cualificaciones:

<http://www.educacion.es/educa/incual>

□ Revista Capital Humano: <http://capitalhumano.wke.es>

□ Formación XXI. Revista de Formación y Empleo: <http://formacionxxi.com>

□ Formación y RR.HH.: <http://issuu.com/ortizan/docs/revista>

□ Herramientas: Revista de Formación y Empleo:

[http://www.cirem.org/esp/0402herram\\_CAST.htm](http://www.cirem.org/esp/0402herram_CAST.htm) (en este link pinchar en publicaciones).

