

## NOTA PARA EL ALUMNADO

Dentro del programa que vienes realizando, hemos trabajado aspectos relativos a la programación de acciones formativas que contemplen la perspectiva de género. Se trata ahora de ofrecerte un instrumento que te sirva para elaborar la Guía de tu especialidad formativa, integrando en ella los ejes temáticos transversales.

La elaboración de una Guía Didáctica, tiene como finalidad llevar a la práctica esa programación, explicitando y controlando todos aquellos aspectos considerados fundamentales y que hay que tener presentes para la impartición del curso y el logro de los objetivos propuestos.

En el presente documento se aporta una maqueta o formato de Guía Didáctica, en la que puedes diferenciar dos partes:

- Una denominada Orientaciones Generales. Son una serie de pautas de actuación para el desarrollo o puesta en práctica del programa formativo que tú has diseñado.
- En las Orientaciones para las Unidades Didácticas, deberás ir integrando todos aquellos aspectos que consideres importante tener en cuenta a la hora de impartirlas.

Si bien la guía la elaboras para uso personal, tienes que tener en cuenta a la hora de redactarla que pueda ser transferible a potenciales docentes que impartieran el curso o que por cualquier circunstancia tuvieran que sustituirte.

↓ Este símbolo te indica los espacios que debes cumplimentar.

*(Denominación del Curso)*

## **GUÍA DE IMPARTICIÓN**

# ÍNDICE

## **Introducción**

### **1. Características y estructura del programa**

### **2. Objetivo general del curso**

### **3. Orientaciones generales para el desarrollo del curso**

#### **3.1 Preparación inicial del curso**

#### **3.2 Desarrollo del curso**

##### **3.2.1. Primera sesión**

###### **3.2.1.1. Presentación del grupo**

###### **3.2.1.2. Presentación del programa y el curso**

##### **3.2.2. Preparación de las sesiones**

##### **3.2.3. Desarrollo de las sesiones**

#### **3.3. Evaluación**

### **4. Orientaciones para las unidades didácticas**

#### **Módulo I.**

**U.D. 1.**

**U.D. 2.**

.....

#### **Módulo II.**

**U.D. 1.**

**U.D. 2**

**U.D. 3.**

#### **Módulo III.**

#### **Módulo IV**

.....

.....

.....

### **5. Equipo y material**

## **6. Distribución temporal**

**A**nexos: *Ficha Técnica*  
*Análisis de la Ocupación*  
*Cuestionario de autoanálisis*

## INTRODUCCIÓN

Todo material didáctico ofrece un potencial de posibilidades de interpretación y desarrollo, ya sean éstas previstas o no en el diseño. Estas posibilidades permiten que los/las docentes, como agentes curriculares, recreen y reconstruyan los programas, mediante su interpretación, en la acción formativa.

La presente Guía tiene como finalidad proporcionar las orientaciones necesarias para que el currículum potencial se lleve a la práctica, ajustándose a la intencionalidad prevista; pretende orientar para la práctica de una Formación Profesional Ocupacional no sexista. Representa un instrumento de apoyo, que facilita tu actuación docente, salvando la dialéctica existente entre el programa diseñado y el programa en uso.

El curso de (DENOMINAR NOMBRE DEL CURSO), está concebido como un **proceso de formación integral**, en la medida que su objetivo implica que el alumnado adquiera las competencias profesionales requeridas para su profesión, entendida ésta como una intervención dirigida al desarrollo personal y profesional de los/las alumnos/as, que les posibilite mayor capacidad de integración y de adaptación al medio social y laboral.

El programa de (DENOMINACIÓN DEL CURSO) integra en los contenidos temáticos dos ejes de carácter transversal: **Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y Aptitud para el Empleo**. La intencionalidad, prevista en la programación, queda recogida en la presente Guía como propuesta metodológica, que no pretende ser directiva sino orientativa, para que el profesorado estimule el desarrollo del juicio, el razonamiento y el análisis crítico de la realidad social.

Trabajar los *ejes temáticos transversales* implica, en unos casos, presentar contenidos conceptuales, en otros, utilizar procedimientos idóneos y, sobre todo, promover actitudes y valores. La delimitación de ambos ejes no viene dada por el conjunto de temas que se traten en el aula, sino por la forma en que se traten; no son los contenidos de una materia los que dan lugar a la generación, desarrollo y/o integración de unas actitudes, sino, más bien, el talante del profesorado, las formas de llevar a cabo la práctica didáctica y las relaciones sociales que se producen en la clase.

Dada esta inevitable personalización, es importante la coherencia personal del/de la docente entre lo que hace y lo que dice. Previo al desempeño de su papel ante el alumnado, estará el autoanálisis que le permita ser consciente de sus propios valores y su posicionamiento ante las situaciones sociales. Es importante adoptar una actitud crítica y reflexiva de la propia práctica docente, así como la reflexión valorativa sobre el papel que desempeña la formación como instrumento transmisor de determinadas actitudes y valores fundamentales en nuestro actual sistema laboral y social.

La Formación, en una sociedad pluralista y democrática, plantea el dilema entre el respeto a los diferentes puntos de vista, de carácter valorativo, del alumnado y la función docente de promover un conjunto de actitudes consideradas valiosas y deseables socialmente. Entendemos, que propiciar la adquisición de determinados valores propios de este tipo de

sociedad -igualdad, tolerancia, respeto a la diversidad-, es inherente al quehacer docente; su promoción no invade ni representa una transgresión al derecho individual del alumnado.

Los/las docentes tienen como función facilitar la adquisición de actitudes y valores. Manifestar su posición, como una más a tener en cuenta, les sitúa en un lugar propio, distante tanto del adoctrinamiento como de la pretendida, y no viable, neutralidad de los procesos formativos.

# 1. CARACTERÍSTICAS Y ESTRUCTURA DEL PROGRAMA

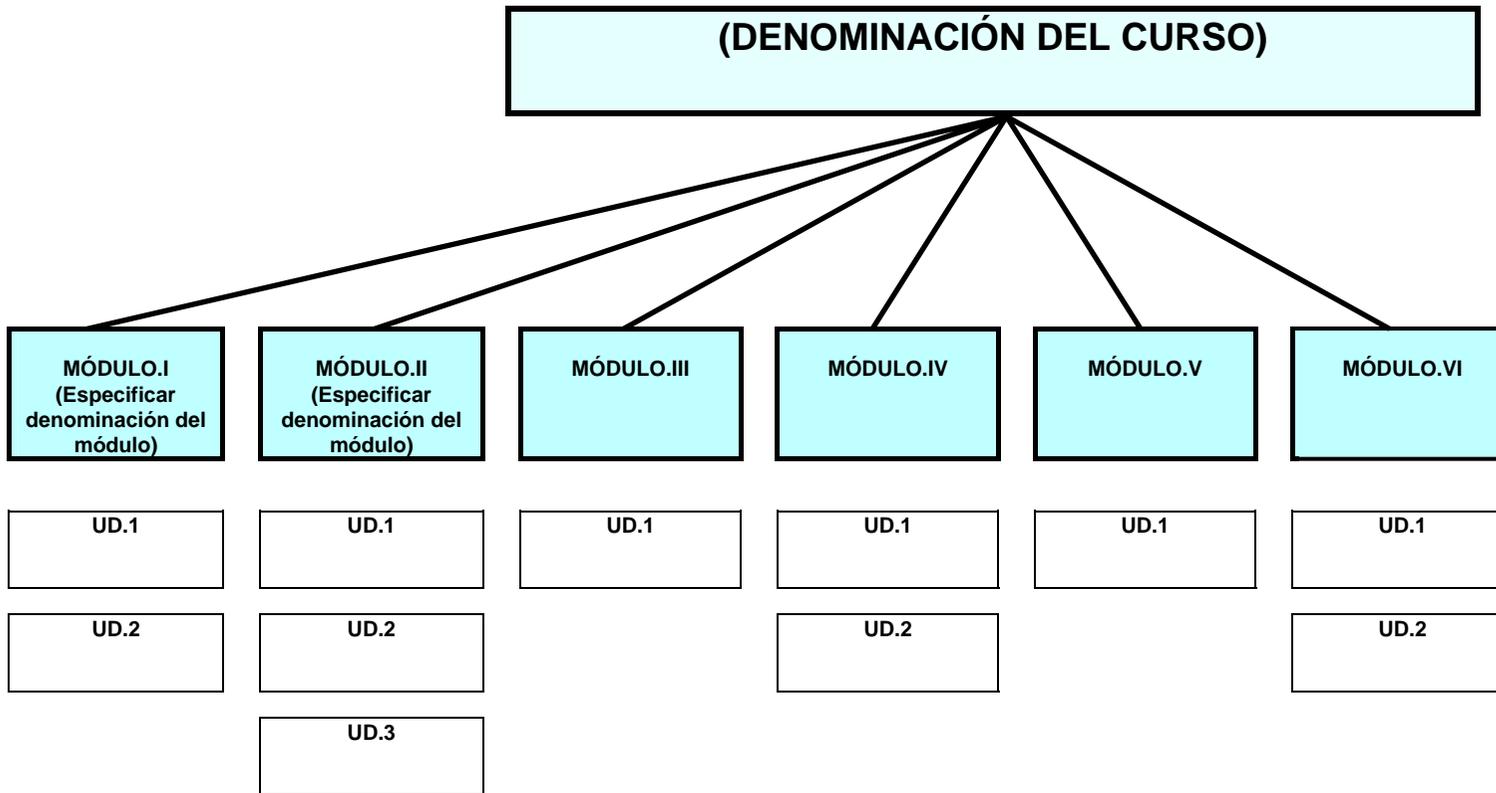
↓ Debes describir las características de tu programa teniendo en cuenta que haces referencia tanto a los contenidos de la ocupación como a los ejes transversales.

Debes explicar las particularidades del programa formativo que vas a desarrollar: la estructura, su articulación con otros programas formativos, el desarrollo de módulos o contenidos que son comunes a otras especialidades, la oportunidad que ofrece para desarrollar otro tipo de puestos de trabajos afines.

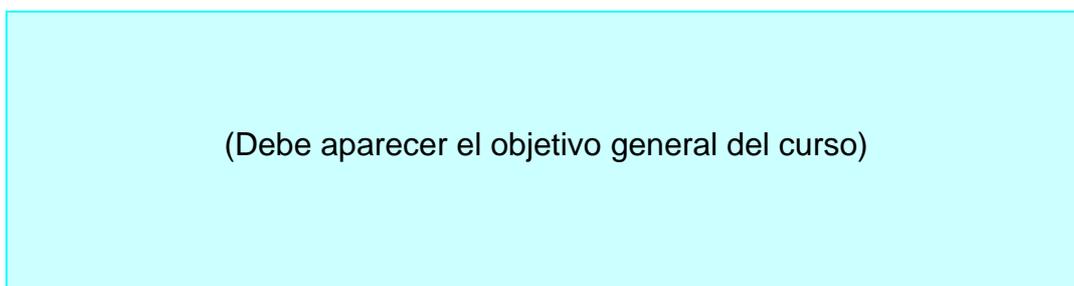
La presente **Guía** se estructura en dos partes:

- **Orientaciones generales para el desarrollo del Curso:** Conjunto de recomendaciones y pautas que sirven de orientación para la actuación didáctica. El carácter general de las mismas indica que son válidas para llevar a cabo en cualquier acción docente, con independencia del tema o disciplina objeto del programa.
- **Orientaciones para los Módulos o las Unidades Didácticas:** Son orientaciones concretas para el desarrollo de cada módulo o unidad Didáctica de las que componen el programa.

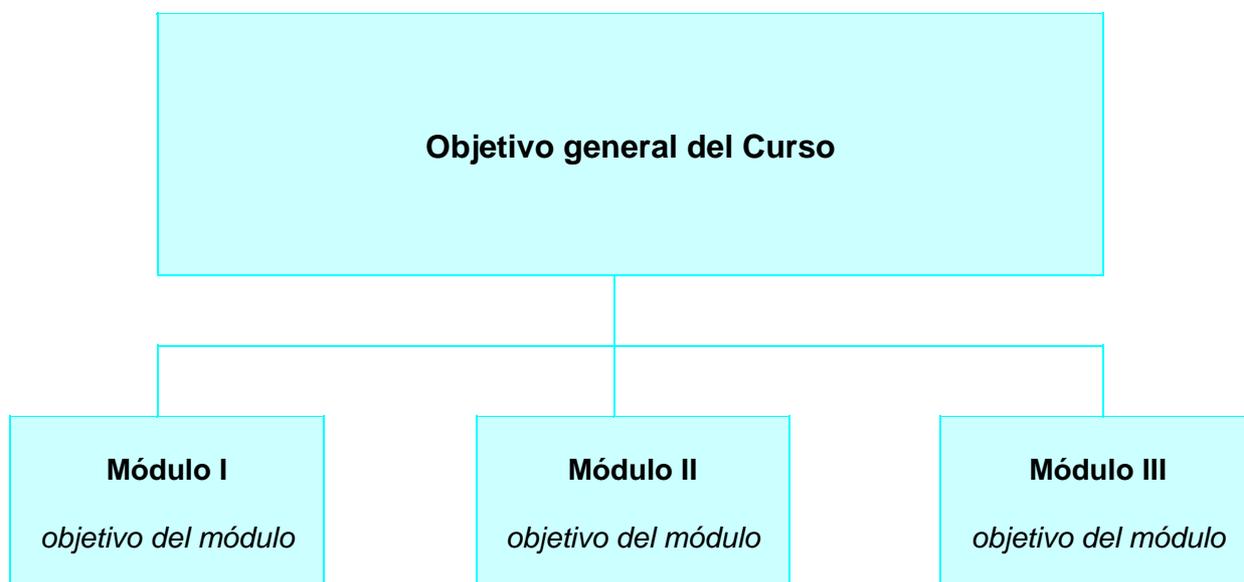
↓ Sería conveniente que ofrecieras un esquema global del programa. Puedes representarlo gráficamente tal y como aparece en el modelo que te ofrecemos en la siguiente página, adaptándolo al número de Módulos y Unidades Didácticas.



## 2. OBJETIVO GENERAL DEL CURSO



↓ También puedes desglosarlo en los objetivos de los módulos correspondientes:



## 3. ORIENTACIONES GENERALES PARA EL DESARROLLO DEL CURSO

### 3.1. PREPARACIÓN INICIAL DEL CURSO

---

Antes de comenzar un curso, una de las tareas más importantes que debes realizar es la preparación del mismo y, te adelantamos, si esto es importante para cualquier acción formativa aún lo es más en ésta por las peculiaridades que presenta el trabajo en actitudes.

Por ello no nos vamos a entretener en decirte lo que tú, por experiencia, ya sabes en cuanto a la preparación de un curso, sólo recordarte para qué te puede servir y la importancia de hacerla. La preparación inicial del curso debe ayudarte a aclarar las siguientes cuestiones:

- a) Conocer cómo, dónde y con qué se efectúa el trabajo para el que se deben capacitar nuestros alumnos y alumnas, es decir, debemos conocer la ocupación, ya que esto nos ayudará a conectar los contenidos del curso con la realidad laboral.
- b) Conocer quién es el personal que debemos formar o, lo que es lo mismo, analizar la población. Esto lo puedes hacer de distintas formas:
  - Si te es posible, participa en la selección de tu alumnado. Es la manera más eficaz y rápida de conocer a tus futuros/as alumnos/as, a la vez que una magnífica oportunidad para dar comienzo a tu trabajo, comprobando que la misma se lleve a cabo respetando el principio de igualdad de oportunidades. La selección del alumnado te ofrece además la ocasión de llevar a cabo acciones de discriminación positiva.
  - Si esto no es posible, preocúpate de contactar con el coordinador o coordinadora del centro para que te facilite los datos necesarios sobre el perfil de las alumnas y alumnos.
- c) Determinar lo que se pretende conseguir durante y al final del proceso formativo, lo que conocemos como definición de los objetivos del curso.
- d) Prever y concretar los medios que necesitamos para desarrollar el curso, desde materiales didácticos, equipos, instalaciones, etc.

En lo que sí insistiremos es en la preparación que debes hacer para llevar a cabo en el aula el trabajo sobre actitudes que te proponemos a través del material y que, si bien es verdad que siempre que se realiza un curso de formación ocupacional se está trabajando sobre las actitudes, de una forma o de otra, lo que tratamos con en este material es facilitarte este trabajo, ofreciéndote una forma más sistematizada de hacerlo. Motivo por el cual hemos utilizado una metodología transversal.

En este curso, se trata de incidir en la modificación de actitudes sexistas, por un lado, y del desarrollo laboral y profesional por otro. Por ello interesa, fundamentalmente, que en primer lugar realices, antes de comenzar el curso, un cuidadoso autoanálisis de tus propias actitudes, ya que te servirá para:

- Saber cuál es tu posicionamiento hacia este tema y, dentro de tu práctica docente, qué aspectos debes rectificar y cuáles potenciar.
- Ir evaluando tu propio desempeño.

El autoanálisis es un instrumento de mejora profesional y como tal lo has de utilizar a lo largo de tu actuación docente con el fin de ir adecuando la misma. En el Anexo de esta Guía, te facilitamos un cuestionario que te permitirá llevar a cabo dicha autoevaluación, tanto al principio como al final.

Es conveniente realizar una valoración de las actitudes sexistas de tu alumnado al iniciar y al finalizar el curso. Podrás utilizar para ello el cuestionario que se adjunta en el Anexo.

Tanto uno como otro podrás retomarlos a lo largo del curso, las veces que consideres oportunas, para evaluar los cambios que se produzcan en cuanto a actitudes sexistas tanto en tus alumnas/os como en ti.

## 3.2. DESARROLLO DEL CURSO

---

### 3.2.1. Primera sesión

---

#### 3.2.1.1. Presentación del grupo

La primera sesión del curso significa el primer contacto con tu grupo de alumnos/as.

Tus objetivos en esta primera sesión son:

- Facilitar el conocimiento de los/las participantes del grupo
- Motivar al grupo ante el aprendizaje
- Establecer normas y criterios para la dinámica que vamos a seguir
- Obtener los primeros datos sobre las características del grupo
- Informar ampliamente al grupo de alumnos/as sobre el curso que van a seguir: objetivos, contenidos, el método escogido, las pruebas que se van a realizar, ejercicios y prácticas previstas, etc.

#### ¿Cómo recopilar información para la caracterización del grupo?

Esta información la podemos obtener a través de cuestionarios iniciales. Sin embargo, la información que obtengas mediante este tipo de cuestionarios, es conveniente que se complete con otras que podrás obtener a través de:

- *Intercambio de opiniones*
- *Rueda de presentación*
- *Planteamiento de un tema informal*

El primer contacto con el grupo debe servirte para obtener de los/las alumnos/as toda la información que necesitas, a la vez que presentarles el curso y proporcionarles todas las aclaraciones que demanden.

#### ¿Qué información debes recopilar con respecto a tu grupo?

- *Qué experiencia previa tienen del contenido del curso*
- *Quiénes tienen experiencia y quiénes no*
- *Qué nivel académico tienen*
- *Por qué tienen interés en el curso*
- *Qué temas del curso interesan más*
- *Qué planes tienen a la terminación del mismo*
- *Diferencias de edad del grupo*
- *Diferencias de nivel educativo dentro del grupo*
- *Qué experiencias previas tienen de trabajo en equipo*
- *Otras observaciones de interés*

**No tengas prisa por entrar en materia, dedica el tiempo que creas necesario para conocer al grupo.**

### 3.2.1.2. Presentación del programa y del curso

A través de la presentación, tu objetivo debe ser hacer partícipe a tu alumnado de que el presente curso, además de ofrecerles la posibilidad de acceder a una cualificación profesional, constituye una contribución a la Igualdad de Oportunidades de las mujeres, y de la forma en que éste se articula como respuesta a las demandas de la sociedad actual.

Con el fin de clarificar estos aspectos, debes ofrecerles una información lo más clara y completa posible acerca del proceso que se ha seguido para la elaboración de los materiales que van a utilizar en este curso.

Deberás ofrecerles, pues, información clara y completa acerca de:

- *Cómo se estructura el curso*
- *Las características del material y el significado de la simbología utilizada en el mismo*
- *La metodología que se va a seguir*
- *El sistema de evaluación que se va a utilizar*
- *Los productos finales a través de los que se realizará la evaluación y del soporte que se utilizará para la presentación de los mismos.*

### 3.2.2. Preparación de las sesiones

---

Llegados a este punto, se hace necesaria una reflexión sobre lo que va a ser nuestra actividad en el aula. Esta reflexión ha de conducirnos a la previsión y preparación de aquellos elementos que van a intervenir en nuestra actividad.

#### ***¿Por qué?***

Esta preparación aporta una serie de ventajas al proceso formativo:

- Trabajar los ejes transversales de una forma sistematizada e integrada.
- Sistematizar y ordenar la materia.
- Facilitar la exposición lógica de los contenidos y la integración dentro del programa general del curso en unidades coherentes.
- Asegurar el tratamiento de todos los puntos de la sesión, evitando el riesgo que puede suponer tratar varias veces un mismo punto o pasar inadvertidos algunos de ellos.
- Asentar tus propios conocimientos sobre la materia.
- Asegurar el recorrido de todos los temas y actividades, sin restarle tiempo o sufrir omisiones de temas importantes y con un enfoque adecuado.
- Orientar y guiar tu actuación como modelo de práctica docente igualitaria.
- Conducir al alumnado de forma ordenada y lógica, de un concepto importante al siguiente.
- Asegurar el cumplimiento del fin último del curso y el objetivo de cada sesión.
- Imprimir calidad al proceso.
- Regular el proceso de manera sistemática.
- Aportar beneficios a la entidad promotora o colaboradora, en la medida en que permite controlar y hacer un seguimiento del desarrollo del curso.

A la hora de trabajar las actitudes en el aula no debes olvidar que estás con personas adultas y pueden ofrecer resistencias al cambio, sobre todo si éste afecta a la forma de percibir e interactuar con las personas de otro sexo, ya que en esta etapa de la vida estas pautas de interacción suelen estar muy consolidadas. Se tratará de ayudar a vencer estas resistencias. Te recomendamos para ello que tengas preparada una buena base argumental, por lo que insistimos en la importancia, e incluso la necesidad, de una buena preparación del curso: su finalidad, las características del material y las oportunidades que ofrece en cuanto al trabajo en actitudes.

### ***¿Qué debes hacer para una correcta preparación de las sesiones?***

⇒ *Revisa el objetivo de la sesión.*

⇒ *Prepara el tema, estúdialo con detenimiento, analizando las relaciones establecidas en el material con respecto a los ejes transversales y dándoles una aplicación práctica.*

- Revisa el material didáctico prestando atención a la localización de los símbolos de ejes transversales.
- Revisa la GUÍA DE IMPARTICIÓN, ello te ayudará a aprovechar las oportunidades temáticas que te ofrece el material. Del mismo modo, te ayudará a programar cómo llevar a cabo una sesión.

⇒ *Haz una previsión de los materiales y recursos didácticos necesarios para el desarrollo de la sesión, atendiendo a criterios de utilidad e interés y de adecuación a la perspectiva género. Busca aquellos recursos que se ajusten a tus necesidades y a las de tu alumnado.*

### **3.2.3. Desarrollo de las sesiones**

---

Hasta ahora hemos sentado las bases para la correcta presentación y preparación de la sesión, a partir de ahora se plantea el desarrollo de la acción formativa propiamente dicha.

A la hora de llevar a cabo una sesión ten en cuenta respetar la estructura de la misma: introducción, cuerpo y recapitulación. Será conveniente que los objetivos de la unidad (ésta puede durar varias sesiones) estén presentes en todo momento; puedes mantenerlos escritos en la parte superior de la pizarra o en el papelógrafo. Al finalizar la unidad comprobaremos, con todo el grupo, si éstos se han conseguido.

Para facilitar tu intervención en el aula, te ofrecemos orientaciones para conducir y motivar al grupo hacia los objetivos que queremos alcanzar. Para ello hemos estructurado las orientaciones atendiendo a : el/la formador/a, la comunicación, las actividades, el grupo, los recursos didácticos, el uso del tiempo y el espacio y la orientación laboral .

## ⇒ EL/LA FORMADOR/A

Todo programa que intente formar o modificar actitudes en el contexto de la formación deberá contar con la implicación del profesorado, sin el cual sería imposible llevar a cabo cualquier acción formativa. Es por ello por lo que se debe asumir una perspectiva abierta y solidaria, es decir, incorporar la perspectiva género y evitar adoptar posturas androcéntricas.

No olvides que cuando entras en el aula lo haces con un rol ya definido, el de docente, y que esto crea en el grupo una serie de expectativas hacia ti como líder formal del mismo. Desde ese momento te conviertes en modelo para tu alumnado, un punto de referencia que podrán aceptar e imitar o rechazar en función, sobre todo, de la coherencia que exista entre lo que dices y lo que haces.

Trata, asimismo, de resaltar los comportamientos de aquellos alumnos y alumnas que se muestren acordes con los objetivos del curso, de este modo se convertirán en “modelos” para el resto de los/las participantes.

El/la formador/a realiza un papel de catalizador que hace posible que se desencadene el proceso de aprendizaje. Su objetivo no es otro que ayudar al alumnado a descubrir sus posibilidades, fomentando que compartan experiencias y participen buscando nuevas soluciones a los problemas. Para conseguir esto, tratará de **comunicar** un contenido, **motivar** al alumnado para que participen en la formación, **dirigirlo** hacia el objetivo y **evaluar** los resultados.

A través de esta Guía te ofrecemos algunas orientaciones útiles para controlar y regular tu intervención en el aula:

1. *Muestra una actuación acorde con aquellas actitudes que pretendas lograr, cambiar y/o modificar.*
2. *Parte de una aceptación de la persona del alumno o alumna, estés o no de acuerdo con la conducta o resultados.*
3. *Estimula y valora de igual forma todas las actividades y sugerencias que impliquen una autodeterminación por parte de los/las alumnos/as, evitando las situaciones de dependencia y de discriminación por razón de sexo.*
4. *Intenta aceptar la espontaneidad e intuición, evitando manifestarte con excesiva rigidez, y valorar lo individual, lo singular, así como la capacidad creadora.*
5. *Actúa como guía, consejero/a y amigo/a con el alumnado, teniendo en cuenta sus intereses y dificultades.*
6. *Reflexiona sobre las diferentes expectativas que tienes sobre tu alumnado por pertenecer a un género u otro.*

7. *Fomenta y mantén a lo largo del curso el intercambio de impresiones sobre experiencias vitales y de socialización.*
8. *Reflexiona sobre la influencia de tus comportamientos y actitudes sobre el alumnado, recuerda que tu actuación es un modelo de imitación para ellos/as.*

Para ello debes procurar:

- *Interesarte automáticamente por los problemas o asuntos que el alumno o la alumna te quiera comunicar.*
- *Adoptar un semblante sonriente y natural.*
- *Recordar siempre el nombre de quien a ti se dirige y pronunciarlo cuando hables con esa persona.*
- *Escuchar de manera respetuosa a la alumna o al alumno.*
- *Mostrarte como una persona sincera y que la otra persona se sienta importante y segura de sí misma.*
- *Demostrar respeto por las opiniones ajenas.*
- *Admitir tus equivocaciones sin reparos.*
- *Dejar que sea el alumnado quien más hable.*
- *Mostrar simpatía por las ideas y deseos del alumnado.*
- *Procurar que, tanto el alumno como la alumna, salven su prestigio ante una situación embarazosa.*
- *Entablar relaciones sin protocolo con los/las participantes del grupo para enterarte de sus nombres y apellidos, sus experiencias, sus intereses y sus objetivos.*
- *Propiciar y potenciar un clima sincero y de confianza.*
- *Ser equitativo/a en la atención que prestas a tus alumnos y alumnas.*
- *Considerar a la persona como una totalidad, no sólo como una impresión aislada y pasajera.*
- *Mostrar un sentimiento favorable y sincero hacia la otra persona, sin reservas ni evaluaciones.*

***Estas actitudes fundamentales crean esa atmósfera de libertad, solidaridad, espontaneidad e igualdad, en la que la persona es capaz de quitarse su propia máscara en el encuentro con los otros seres humanos, lo que las convierte en necesarias para una verdadera comunicación.***

## ⇒ COMUNICACIÓN

La comunicación está en la base de toda formación; el tipo de comunicación que se establezca en las tareas formativas determinará el éxito o el fracaso de las mismas.

Teniendo en cuenta que la comunicación tiene dos niveles: verbal (oral y escrito) y no verbal, te ofrecemos una serie de orientaciones para desarrollar ambos procesos de comunicación en el aula.

### • Comunicación Verbal:

#### • **Comunicación Oral**

El lenguaje oral es el elemento básico de la comunicación verbal. Para que éste sea eficaz, nuestro esfuerzo debe centrarse en estudiar las palabras que vamos a usar ya que, utilizado correctamente, permite acercarnos más a nuestro alumnado.

No debemos olvidar que el lenguaje es, asimismo, un vehículo de transmisión de valores sociales entre los que cabe mencionar aquéllos que hacen referencia a una discriminación por razón de sexo. El uso genérico del masculino implica una valoración del mismo y una ocultación de las mujeres.

*Por ello te recomendamos que:*

- Trabaja la utilización de un lenguaje no sexista en el aula

*¿Cómo?*

- 1º En la primera sesión del curso propón a tus alumnos y alumnas la utilización de un lenguaje no sexista en el aula como una norma más del curso.
- 2º Explícales qué significa, por qué se propone y cómo llevarlo a la práctica; puedes utilizar la publicación del Instituto Andaluz de la Mujer denominada *Nombra*.
- 3º Al igual que para el resto de las normas, debe haber cierto compromiso por parte de todos y todas a la hora de cumplirla.

La utilización de un lenguaje no sexista requiere de un aprendizaje, debes ser por tanto, flexible y realista contigo y con tus alumnos y alumnas. Te proponemos un sistema que puede darte resultado:

Se trata de que elijas en principio dos o tres reglas formales correctas que resulten de fácil aplicación y trabajar sobre ellas de forma progresiva. Por ejemplo:

- Uso de genéricos y colectivos (*el alumnado, el profesorado...*)
- Uso de *alguien, cualquiera, la persona o el ser humano* en lugar de uno, el hombre,...
- Uso de nombres abstractos (*coordinación, la dirección, la jefatura...*)

Por último, y en lo que a los aspectos más puramente formales del lenguaje se refiere, no olvides que cuanto mayor sea la concienciación que con respecto a la igualdad entre hombres y mujeres se logre alcanzar en el curso, más fácilmente se llevará a cabo un empleo del lenguaje correcto y equitativo.

- Analiza, a lo largo de todo el curso, y en grupo, las connotaciones sexistas implícitas en los mensajes (estereotipos, roles de género...).
- Comprueba a partir de este análisis que los/las alumnos/as tengan claro los conceptos de proceso de socialización, discriminación, sexo y género, estereotipos...

### *¿Cómo puedes hacerlo?*

Está claro que este tema tiene la suficiente importancia para que en clase le dediques el tiempo necesario para que se analice en grupo, pero también es verdad que puede no ser muy operativo estar interrumpiendo a menudo la marcha del curso. Sin embargo, dada la importancia que tiene para el grupo, te proponemos un sistema que te ayudará a no dejar escapar las oportunidades de análisis aunque no las realices en el momento en que se producen.

Se trata de que en el tablón del aula se vayan clavando notas con los temas que se han de discutir, así podrás irlos retomando cuando lo creas necesario, bien cuando llegues a un tema que dé pie a ese análisis o bien cuando creas que se han acumulado muchas oportunidades para la discusión.

Además de éste podemos considerar otros aspectos en el lenguaje verbal. Sobre ellos te ofrecemos algunas orientaciones:

- Procura transmitir mensajes de la manera más clara posible, evitando giros rebuscados, sintaxis complicadas, metáforas.
- Analiza qué palabras expresan mejor los conceptos que quieres transmitir y las que puedan ser comprendidas mejor por tu alumnado. El conocimiento de tus alumnas y alumnos te ayudará a saber qué términos técnicos puedes utilizar sin problemas, cuáles tendrás que explicar y cuáles deberás evitar.
- Utiliza palabras adaptadas al nivel de comprensión del alumnado. Para ello procura no utilizar:
  - vocablos demasiado coloquiales
  - palabras extranjeras
  - referencias académicas
  - expresiones de carácter religioso, político o cultural que puedan suscitar susceptibilidad en el/la alumno/a
- Presta atención en tu discurso a aspectos como el volumen, la entonación, pronunciación y velocidad.
- **Comunicación escrita**

Procura, cuando tengas que introducir en el aula cualquier material didáctico impreso (libros, documentos, revistas, folletos, artículos, etc.), provocar una reflexión y análisis por parte del alumnado sobre aquellos aspectos que presentan una discriminación de la mujer de forma explícita o implícita.

### • **Comunicación no Verbal:**

A diferencia de la comunicación verbal, ésta no se centra sólo en la transmisión de conocimiento sino que traspasa esa frontera para expresar también las emociones de la persona emisora.

Es por ello que, en lo que respecta a la comunicación no verbal, te recomendamos:

- Observar atentamente la comunicación no verbal de tus alumnos y alumnas, ya que obtendrás una gran cantidad de información sobre su comprensión del mensaje y su estado emocional, lo que te será de gran utilidad durante el curso.
- Buscar siempre que en tu comportamiento como docente exista una coherencia entre lo que dices y cómo lo dices, para que la interpretación de tus mensajes por parte del alumnado sea correcta y no genere desconfianza o incertidumbre.
- Evitar que a través de tus mensajes no verbales se refuercen conductas sexistas en tus alumnos y alumnas.

## ⇒ **ACTIVIDADES**

Para llevar a cabo el desarrollo de las actividades, habrá que tener en cuenta previamente que las mismas respondan a las siguientes normas:

- Estar regidas por la tolerancia y la colaboración. Dichas actitudes se podrán potenciar a través de:
  - El respeto a las opiniones ajenas sin tratar de imponer la propia, evitando así la mediatización.
  - La distribución de tareas particulares definidas dentro del grupo.
  - La integración en el grupo y la predisposición a aprender de los/las demás, así como la ayuda a los compañeros y compañeras que lo precisen.
  - La participación de todos y todas en los debates y en la redacción y corrección de los trabajos encomendados al grupo. Interviniendo en aquellos casos en los que no se respete una participación equitativa.
- Respetar los intereses de los alumnos y alumnas.
- Hacer posible que los alumnos y las alumnas trabajen conjuntamente, por lo que deberás evitar aquellos agrupamientos que se realicen por razón de pertenecer a un mismo género, ya que a veces se observa en el alumnado la tendencia a agruparse con los de su mismo género, por considerar que tienen los mismos intereses, gustos...

- Estar basadas en la interacción de alumnas y alumnos con la realidad circundante, en las que pueden constatar la existencia injusta de diferencias y desigualdades debidas a la identidad sexual.
- Facilitar que los alumnos y alumnas cuestionen ideas y sucesos aceptados acríticamente como “normales” por la sociedad y estimular que generen respuestas alternativas desde el respeto a la diferencias.
- Atribuir tanto a las alumnas como a los alumnos una posición activa.
- Permitir que alumnos y alumnas experimenten el éxito en distintas áreas, y refuercen así la confianza y el autoconcepto.

## ⇒ EL GRUPO

### ***La persona adulta aprende mejor en grupo***

Partiendo de esta premisa, debes ser consciente de que hay que ajustar el enfoque del curso no sólo en función de las personas, sino también en función del grupo en cuanto tal.

*Por ello:*

- Dirige tu atención al grupo. Eres un/una animador/a del grupo, en el sentido de que intervienes en el proceso de interacción entre los/las integrantes del mismo y que, en razón de tu conocimiento de la dinámica de grupos, serás capaz de hacerles participar en una situación de formación.
- Intenta ayudar a cada persona del grupo a descubrir sus propias necesidades de formación y a darles respuestas dentro del grupo.

### ***En cuanto a la estructura***

Te recomendamos que a lo largo del curso todas las personas del grupo hayan tenido la oportunidad de trabajar con todos/as y cada uno/a de los/las participantes.

Sin embargo, tenemos que tener en cuenta que a la hora de configurar los grupos se tengan claros algunos criterios que estarán en función de las necesidades o conveniencia que vayas observando. Desde esta Guía te proponemos algunos criterios que te podrán servir para tal fin:

- Situación actual
- Características individuales del alumnado
- Tipo de actividad
- Grado de experiencia y conocimiento del alumnado sobre el contenido de la actividad

En el primer trabajo en grupo que deban realizar, déjales libertad para que se agrupen con quienes quieran.

En el resto de las oportunidades de trabajo conjunto ten en cuenta los criterios antes mencionados u otros que consideres oportunos.

Cada grupo deberá permanecer junto durante un período lo suficientemente largo para que lleguen a conocerse, este período puede oscilar entre la semana y media y las dos semanas. En cualquier caso eres tú quien debe decidir esta periodicidad, que también vendrá determinada por la propia actividad y por la duración del curso.

Cada vez que finalice una actividad, y por tanto se desintegre un grupo, sería conveniente que se analizara su dinámica.

A continuación te indicamos un proceso que puedes seguir en dicha evaluación:

1. *Cada miembro evaluará individualmente el trabajo y la dinámica de su grupo.*
2. *Consensuar en grupo todas las opiniones individuales, obteniéndose así una evaluación común.*
3. *Evaluación por parte del/de la docente del trabajo y la dinámica del grupo.*
4. *Puesta en común de cada uno de los grupos, sobre la evaluación realizada tanto por el grupo como por el/la docente.*

### ***En cuanto al funcionamiento***

Debe prevalecer el respeto a todas las personas del grupo, al margen de expectativas y roles, de la siguiente manera:

- Favoreciendo, mediante la discusión y nunca la imposición, que alumnos y alumnas modifiquen sus actitudes sexistas previas.
- Haciendo prevalecer el diálogo abierto, flexible y respetuoso entre los/las integrantes del grupo.
- Ayudando a vencer temores e inhibiciones, superar tensiones y sentimientos de inseguridad en aquellas personas que así lo experimenten, creando un clima de respeto y aceptación mutuos.
- Favoreciendo la participación tanto de alumnos como de alumnas:

#### *¿Cómo?*

- Logrando el uso equitativo de la palabra. Para ello deberemos intervenir en aquellos casos en los que observemos una inhibición por parte de determinados alumnos y alumnas, aumentando el número de nuestras interpellaciones y repartiendo equitativamente los tiempos de intervención y protagonismo.
- Propiciando el intercambio fluido de papeles entre alumnos y alumnas, y potenciando la participación activa de éstas en las distintas situaciones comunicativas como mecanismo corrector de situaciones de discriminación sexista.

- Estimular la distribución equitativa de tareas y responsabilidades de gestión, organización y dirección de actividades en el aula, al margen de creencias u opiniones estereotipadas acerca de la capacidad física e intelectual de hombres y mujeres, así como la ayuda mutua entre alumnos y alumnas.

Llama la atención sobre todos estos aspectos y conviértelos, asimismo, en una oportunidad temática y en motivo de reflexión para el grupo, examinando las causas que los provocan.

## ⇒ RECURSOS DIDÁCTICOS

- Asegura que la manipulación de los recursos didácticos utilizados en el aula no se restrinja a un sexo. Para ello incita a las alumnas a que también ellas ejecuten este tipo de tareas.
- Propicia la distribución equitativa de tareas y responsabilidades en la utilización de los recursos didácticos, así como la ayuda mutua entre alumnos/as.
- Estimula, mediante el uso de los recursos didácticos, la búsqueda continua de información y el interés por el conocimiento de la utilización de nuevas tecnologías en el aula.
- Fomenta la necesidad de utilizar recursos didácticos en el aula, como forma de enriquecer el proceso formativo.
- Procura que los diferentes recursos didácticos ofrezcan “modelos positivos” de mujeres ejerciendo puestos de responsabilidad, contrarrestando los estereotipos existentes: directoras de empresa, arquitectas, etc. En todo caso, se cuidará que las figuras que representan alguna autoridad: directiva, profesional o política, no sean siempre masculinas, sino que exista un equilibrio entre ambos sexos.
- Organiza un espacio en el aula para tener la documentación complementaria que consideres importante para el desarrollo del curso (Nueva ordenación de la FPO, algunas programaciones de especialidades, revistas profesionales, etc.).
- Fomenta que tu alumnado vaya aportando documentación como artículos de prensa, ofertas de empleo, publicidad, etc.
- Recuerda al alumnado que los recursos didácticos pueden ser vehículos transmisores de estereotipos de género si no se tienen en cuenta los criterios que se derivan de la perspectiva de género.
- Fomenta una actitud crítica en el alumnado, en cuanto a la selección y utilización de los recursos didácticos.
- Debes prever que en el aula se disponga de un tablón o panel de corcho. Divídelo en cuatro partes y denomínalas: **orientación**, **cuestiones para debate**, **información de referencia relacionada con el curso** y **otras informaciones acerca de la dinámica del**

**grupo** (comunicaciones al grupo). La responsabilidad de mantener y actualizar el contenido del tablón debe ser del grupo, que se organizará por turnos semanales.

### ⇒ USO TIEMPO LIBRE

- Pon atención a que los mismos principios que rigen la convivencia en el aula tengan una continuidad en todas las actividades que se realicen fuera de la misma.

*¿Cómo?*

1º Observa cómo interactúan tus alumnos y alumnas en el tiempo libre, a la hora del café, en los pasillos, a las salidas y entradas del curso,...

2º Es frecuente que se formen grupos de hombres y mujeres por separado, podrías actuar de la siguiente forma:

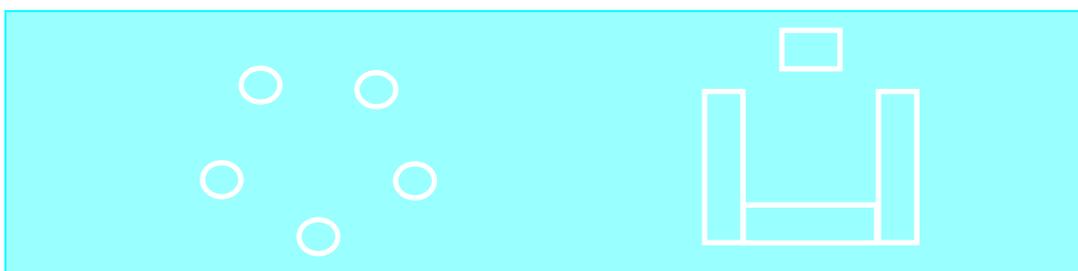
- Hazlo notar en el aula cuando estén todos y todas presentes.
- Analízalo en grupo de manera que se extraigan conclusiones claras acerca de los motivos que determinan ese tipo de interacciones.

### ⇒ USO DEL ESPACIO

- Propicia una distribución del espacio en el aula que favorezca la comunicación. La forma en U sería una de las más idóneas.

En función de las actividades o de las dinámicas concretas que queramos establecer se modificará ésta para adoptar otras más adecuadas, por ejemplo:

- En círculo o cuadrado cuando quieras realizar debates, puestas en común, etc.
- Formando pequeños círculos cuando trabajes en equipo.



- Sea cual sea la distribución que elijas, que los asientos no estén demasiado juntos ni demasiado separados, esto matizará enormemente la calidad y tipo de interacción que se establezca entre nuestro alumnado.
- Cuida, asimismo, tu grado de proximidad física con respecto al alumnado, éste se puede sentir violento si nos aproximamos excesivamente, o por el contrario, vernos distantes si no nos acercamos. Para ello debes observar el espacio personal de cada alumno y alumna. Te recomendamos que al principio mantengas una distancia prudente y conforme vayas conociendo a tu alumnado la vayas estrechando. La observación te irá dando pautas para conseguir la proximidad más idónea.
- Procura que en el aula haya una rotación de los puestos ocupados por el alumnado, ya que, a veces muestran tendencia a ocupar puestos fijos. Esto en teoría no nos debería importar a no ser que se observe y, este es el caso, que con dicha tendencia busquen arrojarse dentro del grupo o distanciarse de él, o bien permanecer fuera del punto de mira del/de la formador/a.

## ⇒ LA ORIENTACION LABORAL

En el desarrollo de las sesiones merece especial atención los contenidos de Orientación Laboral.

Hablamos de integrar el módulo de Orientación Laboral en el desarrollo de la acción formativa.

Para ello vamos a descomponer el tratamiento de la Orientación en tres aspectos:

- **Organizativos.** Al distribuir el programa en sesiones lectivas, debes distribuir las correspondientes al módulo de orientación laboral., intercaladas entre las sesiones del curso, por ejemplo a partir de la segunda semana. Esto te permitirá:
  - Conocer las aspiraciones, intereses profesionales y personales de tu alumnado
  - Adaptar y organizar el desarrollo del curso conectándolo con sus objetivos, intereses y expectativas personales y profesionales.
  - Organizar actividades que requieran un uso del tiempo fuera del aula, y puedan realizarse de forma paralela al del curso, por ejemplo: buscar información...
  - Beneficiar al propio alumnado con los resultados de esas actividades.
  - Intervenir en aspectos concretos que te interese trabajar.
- **En relación con la Ocupación.** Durante el desarrollo del programa debes procurar relacionar los contenidos (conceptuales, procedimentales y actitudinales) propios de la ocupación, con aquellos que permitan el desarrollo de habilidades y actitudes que requiere el ejercicio profesional.

Por ejemplo cuando hablemos de las competencias profesionales de la ocupación, podemos aprovechar la oportunidad para informar al alumnado sobre las llamadas entrevistas por competencias o aprovechar la oportunidad para destacar, también, aquellas competencias que son comunes a otras ocupaciones.

Del mismo modo cuando realicemos algún tipo de tarea propia de la ocupación, podremos resaltar su carácter transferible a otras ocupaciones y cómo el aprendizaje de este tipo de tareas les permitirá ampliar sus cualidades profesionales y permitiéndole ser más polivalentes. También podemos hacer hincapié sobre aquellos puestos de trabajo donde estas tareas se dan con más frecuencia.

- **En relación con las actitudes sociolaborales.** Por último, es importante propiciar el desarrollo de un conjunto de actitudes, sociolaborales, que favorezcan el posicionamiento de cada persona en el ámbito social y laboral. De esta forma estaremos contribuyendo a hacerla más apta, y a que adquiera, además de los conocimientos, habilidades y actitudes propias de su ocupación, otras que le permitan desenvolverse y mantenerse en él. Sobre ello tienes información en el material del curso de Metodología Didáctica o el de Formación de Formadoras/es, además de la experiencia que has adquirido a lo largo del mismo.

### 3.3. EVALUACIÓN

---

De ningún modo debes tildar la evaluación como un proceso “examinador y controlador”; todo lo contrario, la evaluación debe estar siempre presente en el proceso formativo e incorporarla como una actividad crucial de dicho proceso. Este quehacer evaluativo, por tanto, debes hacerlo de manera que sea aceptado, compartido y llevado a la práctica por todo el alumnado. Distinguiremos pues, tres momentos de evaluación:

- **Evaluación Inicial**
- **Evaluación a lo largo del proceso**
- **Evaluación final**

Para hacer más operativo el proceso de la evaluación, iremos dando respuesta en cada una de ellas a las siguientes cuestiones:

- *Cuándo se debe evaluar*
- *Quién debe realizar la evaluación*
- *Qué se debe evaluar*
- *Cómo se debe evaluar*

Pasaremos por último a indicar la importancia de la interpretación de los resultados obtenidos.

#### ⇒ EVALUACIÓN INICIAL

**Cuándo debes realizarla:** Al inicio del curso

**Quién debe realizarla:** Tú como formador/a y el alumnado

**Qué debes evaluar:** Las competencias profesionales, conocimientos previos, actitudes y destrezas del grupo

**Cómo debes evaluar:** Utilizando la técnica de la entrevista y el cuestionario Inicial.

La entrevista y el cuestionario inicial te facilitarán información sobre las características intereses y motivaciones de tus alumnos/as. Debes realizarlas el primer día de clase.

#### ⇒ EVALUACIÓN A LO LARGO DEL PROCESO (SESIONES)

**Cuándo debes realizarla:** Después de haber concluido cada clase o sesión

**Quién debe evaluar:** Deben evaluar y evaluarse todos las personas que participan: tú como formador/a y el alumnado. Esta retroalimentación, es necesaria para que cada alumno/a se sitúe en su nivel de aprendizaje.

**Qué debes evaluar:** Debes evaluar toda la dinámica de la sesión, desde su inicio hasta la recapitulación, desde los elementos más formales a los

más informales.

*Debe ser dirigida a valorar:*

- La clarificación de la dinámica de la sesión: objetivos, introducción, cuerpo y recapitulación.
- Conceptos y contenidos trabajados.
- Materiales y documentos utilizados.
- Metodología seguida. Aquí considerarás el desarrollo de las actividades:
  - Tuyo como formador/a
  - Del alumnado: individual, en grupo
  - Relación con toda la unidad temática y los módulos correspondientes
  - Proceso de interacción e implicación del grupo

*Con ello podrás determinar al final de cada sesión hasta qué punto tu alumnado:*

- Ha asimilado y comprendido los contenidos de la sesión (Evaluación de contenidos).
- Ha tenido actitudes receptivas y participativas, así como actitudes no sexistas (Evaluación de actitudes y de interacción).
- Han realizado las prácticas y actividades convenientemente (Evaluación de habilidades).

Y con respecto a los demás factores que intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje: a ti como formador/a, la programación, la organización y funcionamiento del aula y del centro, etc.

**Cómo debes evaluar:** A través de la técnica de la observación, pruebas objetivas y el cuestionario intermedio.

*La observación*

Debes cuidarla a lo largo de todo el desarrollo de la sesión y a lo largo de todo el curso; esta observación la debes centrar en los procesos de interacción del alumnado, en el interés e implicación presentados y en el grado de participación. También es necesaria en la ejecución misma de las actividades y prácticas, ya que, además de darte pistas sobre la asimilación de los contenidos y del funcionamiento del grupo, es la técnica más recomendable para evaluar las actitudes.

*Utilización de pruebas objetivas*

Si bien te proporcionarán datos concretos de la comprensión y asimilación de los contenidos, no es recomendable que las utilices continuamente ya que se puede crear un círculo vicioso de aprendizaje muy cercano a la enseñanza académica.

Salvando esta cuestión, es fuente de información muy valiosa tanto para el alumnado, el grupo como para ti como formador/a.

No es momento, ni consideramos necesario entrar en esta Guía en nombrarte los principios de elaboración y tipos de pruebas. Sólo indicarte algunas orientaciones para la utilización de cada uno de ellos, así como aquellos aspectos que debes evitar:

- Si utilizas las pruebas objetivas no las hagas demasiado largas y recuerda que son útiles para la retención de datos, frases, conceptos, principios, etc.
- Toda prueba objetiva puede ir acompañada por algunas preguntas abiertas, que permitan la expresión personal de lo aprendido y la reflexión.
- No olvides que ambos tipos de pruebas deben ir seguidos de una puesta en común de todo lo que allí ha aparecido.
- Las prácticas debes tenerlas en cuenta en el proceso de evaluación.
- Ten en cuenta que como el proceso es global, es necesario que incorpores algunos cuestionarios de actitudes y sobre todo de actitudes sexistas y de opinión sobre los distintos temas sobre los que se trabaja. Estos cuestionarios los puedes utilizar o pueden ser punto de partida de una sesión o recapitulación de la misma.  
Para evaluar el cambio que haya podido producirse en las actitudes sexistas, utiliza como referencia los resultados de los cuestionarios pasados al iniciar el curso.
- Y por último utiliza a la hora de redactar la preguntas un lenguaje no sexista. Para ello sustituye el masculino genérico por expresiones que incluyan los sustantivos en ambos géneros, sin dar preferencia en el orden al masculino o femenino; o bien, utiliza vocablos que incluyan a ambos géneros.

#### *Cuestionario Intermedio*

Lo podrás pasar a lo largo del curso, siempre que consideres necesario obtener información sobre la marcha del mismo.

### ⇒ **EVALUACIÓN FINAL**

**Cuándo debes realizarla:** Al final del curso

**Quién debe realizarla:** Tú, como formador/a y el alumnado, el centro y la administración.

**Qué debes evaluar tú como formador/a:**

*Con respecto al alumnado:*

- Si han asimilado y comprendido los contenidos del curso (Evaluación de contenidos)
- Si han tenido actitudes receptivas y participativas, así como actitudes no sexistas (Evaluación de actitudes y de interacción)
- Si han realizado las prácticas y actividades convenientemente (Evaluación de habilidades)

*Con respecto a los demás factores que intervienen en el proceso de enseñanza aprendizaje:*

- A ti como formador/a, la programación, la organización y funcionamiento del aula y del centro, etc.

**Cómo debes evaluar** A través de la síntesis de todos los elementos proporcionados por las evaluaciones llevadas a cabo a lo largo del desarrollo del curso y a través del cuestionario final.

Ahora bien, a la hora de realizar el trabajo de evaluación debemos tener en cuenta dos aspectos de suma importancia:

1. Evitar una serie de fallos que son cometidos con frecuencia a la hora de evaluar, ya que de no ser así nos llevaría a interpretaciones falsas, juicios no fundamentados, conclusiones equivocadas. En definitiva, evaluaciones inexactas, incorrectas e injustas.

- ☞ Evaluar a las alumnas atribuyéndoles un mejor resultado académico como consecuencia de cualidades tales como constancia, orden, pasividad, perseverancia, etc.
- ☞ Evaluar a los alumnos atribuyéndoles mayor capacidad creativa, intuitiva, de razonamiento y de análisis.
- ☞ Evaluar a las alumnas como pasivas en clase, en contraposición a la actitud de los alumnos considerados como más activos.
- ☞ Evaluar de forma estereotipada el carácter femenino considerando determinadas características que socialmente no son atribuidas a la mujer como excepcionales. Por ejemplo, el interés por el estudio o la inteligencia son cualidades destacadas en las mujeres y no en los varones por ser consideradas, en ellos, como algo innato y normal.
- ☞ Evaluar nada más que al alumnado.
- ☞ Evaluar solamente los resultados.
- ☞ Evaluar sólo los conocimientos.
- ☞ Evaluar principalmente la vertiente negativa.
- ☞ Evaluar descontextualizadamente.
- ☞ Evaluar cuantitativamente.

Para ello, te recordamos que no olvides en ningún momento ni los principios ni las funciones propias de la evaluación.

2. ¿Qué vamos a hacer con la información obtenida? Recordemos que a la recogida de información debe seguir un detenido análisis y, posteriormente, una toma de decisiones. Es por ello de suma importancia la interpretación que hagamos de los resultados obtenidos, ya que debemos evitar tomar decisiones basadas en juicios defectuosos. En este sentido debemos tener en cuenta:

- Qué significa, de quién y de dónde procede y cómo se obtuvo. La información en bruto casi carece de interés.
- Darle sentido como evaluación formativa.
- Evitar interpretar de diferente modo los éxitos y los fracasos en ambos sexos.

De ahí que procuremos siempre **verificar nuestros juicios**, es decir comprobar la exactitud de la información sobre la que se basa nuestro juicio. Una posible forma sería la aplicación de diversas técnicas, para contrarrestar los posibles sesgos.

## ⇒ EVALUACIÓN GENERAL DEL CURSO

La evaluación general de la acción formativa se llevará a cabo mediante:

1. Observación sistemática de cada alumno y alumna, valorando el grado de motivación, interés, participación, etc.
2. Evaluación de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos.
3. Evaluación de los productos terminales.

Consideramos conveniente que cada alumna/o, al finalizar el curso, presente los siguientes trabajos:

↓ (Aquí puedes especificar los productos terminales que cada uno/a obtendrá al finalizar el curso)

## 4. ORIENTACIONES PARA MÓDULOS Y UNIDADES DIDÁCTICAS

- **Denominación del Módulo**

↓ Por ejemplo:

MÓDULO II. FUNDAMENTOS PSICOPEDAGÓGICOS

- **Introducción al Módulo**

↓ Aquí debes explicar al/ a la docente que vaya a impartir el curso, la finalidad que se persigue con el desarrollo de ese módulo.

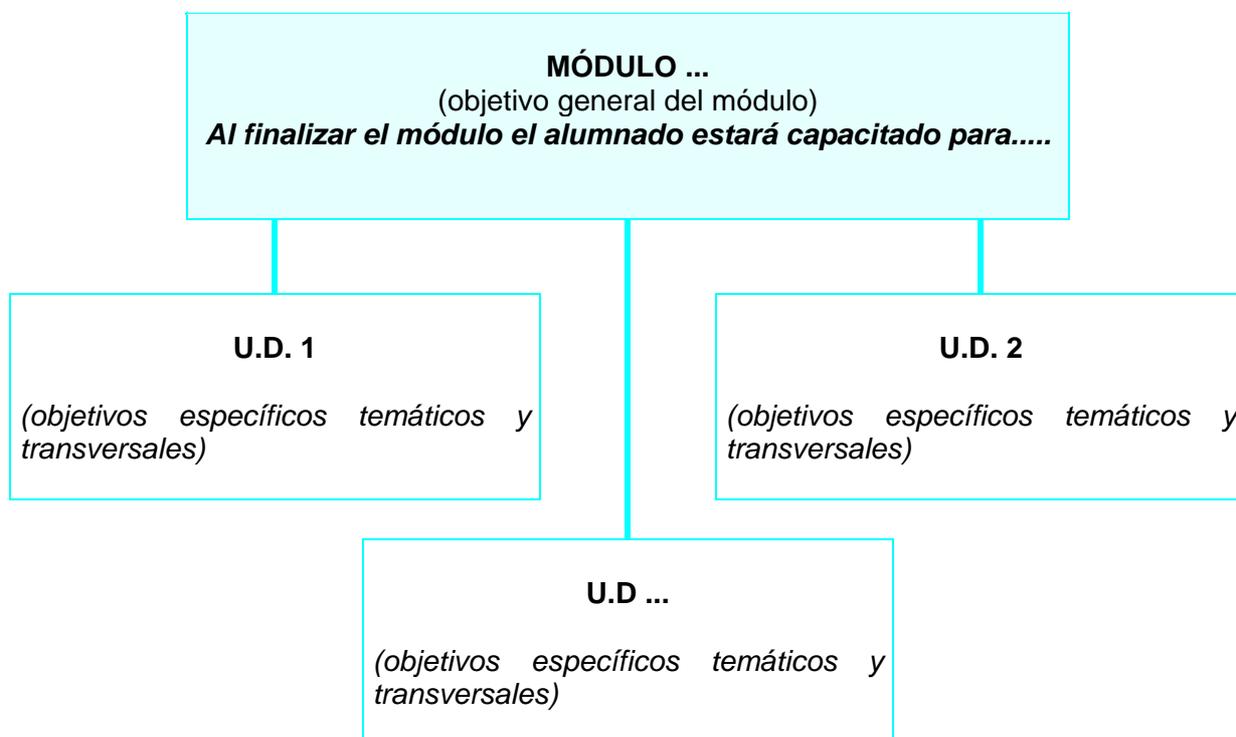
- **Relación de unidades didácticas**

- **Objetivo del módulo (temáticos y transversales)**

↓ Desglose del objetivo del módulo en los correspondientes objetivos específicos, que son a su vez los objetivos de cada unidad didáctica

Representación gráfica de los objetivos:

### MAPA DE OBJETIVOS



## U.D. 1. (Denominación de la Unidad Didáctica)

---

- **Objetivo general**

↓ Puedes utilizar una fórmula del tipo:

*Al finalizar la unidad el/la alumno/a adquirirá los conocimientos necesarios para.....*

- **Objetivos específicos**



- **Índice de contenidos**



- **Orientaciones para el desarrollo de la unidad didáctica**

### PRESENTACIÓN

Puedes hacer apuntes del tipo:

- ☐ *El objetivo que se persigue con esta Unidad es.....*
- ☐ *Por ello haremos hincapié en.....*
- ☐ *Nos detendremos en aspectos como.....*
- ☐ *Poseer estos conocimientos servirá para.....*
- ☐ *La impartición debes llevarla a cabo.....*

### ORIENTACIONES DIDÁCTICAS Y ACTIVIDADES

↓ Aquí debes incluir cuantas recomendaciones consideres necesarias para el desarrollo de los contenidos y actividades que vayan a llevarse a cabo. Puedes ofrecer orientaciones de forma paralela a la estructura de contenidos que hayas configurado o en bloques de contenidos, según consideres oportuno.

## ANEXO

## FICHA TECNICA

1. Familia y Área Profesional
2. Denominación del curso
3. Código (si fuera necesario o se dispusiera de él)
4. Tipo de curso (iniciación, perfeccionamiento,...)
5. Objetivo general del curso
6. Requisitos del profesorado
  - Nivel académico (titulación académica o, en su defecto, capacitación profesional equivalente en la ocupación relacionada con el curso)
  - Experiencia profesional (experiencia anterior relacionada con la ocupación. Si es preciso puede exigirse un mínimo de años de experiencia)
  - Experiencia docente ( formación metodológica o experiencia docente anterior)
7. Requisitos del alumnado
  - Nivel académico (nivel mínimo exigido)
  - Experiencia anterior (conocimientos, prácticas o experiencias profesionales estén relacionadas o no con la ocupación)
  - Otras características (características físicas, u otras que exija el desempeño de la ocupación)
8. Número de alumnos/as
9. Relación secuencial de módulos
10. Duración o distribución temporal ( si se considera conveniente puede distribuirse en horas según las sesiones teóricas, prácticas y de evaluación)
11. Instalaciones
  - Aula clases teóricas
  - Instalaciones para prácticas
  - Otras instalaciones (salas de audiovisuales, de ordenadores...)
12. Equipo y Material (Previsión de los elementos necesarios para desarrollar la acción formativa. Ej.: ordenador y periféricos, televisor, reproductor de vídeo, retroproyector, pizarra )
  - Documentación específica (manuales, revistas, etc.)
  - Material de utilización habitual:
    - Material fungible*: folios, acetatos, rotuladores permanentes, etc.
    - Material no fungible*: grapadora, taladradora, tijeras, archivadores, etc.
  - Impresos y documentación: Dossiers, cuestionarios, escalas, fichas personales, bibliografía, etc.
  - Herramientas y utillaje para las prácticas
  - Material didáctico para el alumnado
  - Elementos de protección necesarios para la realización de las prácticas, medios de seguridad e higiene en el trabajo, contemplando las normas legales al respecto.
13. Nuevas tecnologías aplicadas al curso

## ANÁLISIS DE LA OCUPACIÓN

A partir del análisis ocupacional que realicemos podremos obtener el perfil profesional de la ocupación. A continuación te ofrecemos el perfil profesional del/de la formador/a ocupacional, que puede servirte como modelo para incorporar las competencias profesionales de tu ocupación

### COMPETENCIA GENERAL

***Un/a docente programa su actuación de manera flexible coordinándola con el resto de acciones formativas, acompaña y proporciona orientaciones para el aprendizaje y cualificación de los trabajadores y trabajadoras. Evalúa los procesos y resultados del aprendizaje para mejorarlos y verificar el logro de los objetivos establecidos. Analiza el propio diseño y los programas desarrollados, incorporando los cambios en los procesos de formación según las exigencias del entorno, contribuyendo a la mejora de la calidad de la formación. Contemplando en todo ello la perspectiva de género.***

#### UNIDAD DE COMPETENCIA 1

*Programar acciones formativas vinculadas al resto de las acciones de formación de la organización, de acuerdo con las demandas del entorno.*

#### UNIDAD DE COMPETENCIA 2

*Proporcionar oportunidades de aprendizaje adaptadas a las características de las personas o grupos y a sus necesidades de cualificación, así como acompañar y orientar, de manera contextualizada, el proceso de aprendizaje y la cualificación.*

#### UNIDAD DE COMPETENCIA 3

*Verificar y evaluar el nivel de cualificación alcanzado, los programas y las acciones de modo que permita la toma de decisiones para la mejora de la formación.*

#### UNIDAD DE COMPETENCIA 4

*Contribuir activamente a la mejora de la calidad de la formación.*

**ANÁLISIS DE LA OCUPACIÓN.....**

**COMPETENCIA GENERAL**

<b>UNIDAD DE COMPETENCIA 1</b>
<b>UNIDAD DE COMPETENCIA 2</b>
<b>UNIDAD DE COMPETENCIA 3</b>
<b>UNIDAD DE COMPETENCIA 4</b>
<b>UNIDAD DE COMPETENCIA ....</b>

## CUESTIONARIO PARA EL AUTOANÁLISIS DE ACTITUDES SEXISTAS DEL PROFESORADO

Mediante este cuestionario puedes valorar tu actitud hacia las diferencias que existen entre hombres y mujeres. Este cuestionario te servirá para conocer cuál es tu punto de partida con respecto a este tema, te facilitará una primera reflexión sobre el mismo y hará de guía para comenzar tu trabajo personal sobre estas actitudes. Para ello es imprescindible que respondas a las preguntas que te proponemos con la **MAYOR SINCERIDAD POSIBLE**.

	Muy en desacuerdo	Bastante desacuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo
1.- Por su propia manera de ser son más afectivas las mujeres que los hombres	1	2	3	4	5
2.- Los hombres están mejor preparados que las mujeres para tomar decisiones frías y racionales	1	2	3	4	5
3.- Los hombres tienen generalmente más iniciativa que las mujeres para realizar preguntas en clase	1	2	3	4	5
4.- El trato con las mujeres es muy agradable ya que suelen ser muy amables y poco agresivas en clase	1	2	3	4	5
5.- Sensibilidad es una característica que define muy bien a las mujeres	1	2	3	4	5
6.- Las mujeres hoy día quieren ser iguales en clase que los hombres y esto es imposible ya que tienen personalidades y capacidades diferentes a los hombres	1	2	3	4	5
7.- Los hombres son más inteligentes y rinden más en clase que las mujeres	1	2	3	4	5
8.- Las mujeres tienen mayor capacidad para captar los sentimientos de los demás que los hombres	1	2	3	4	5
9.- Las mujeres son muy constantes y perseverantes, por eso se les suele dar bien los cursos donde hay mucha materia para estudiar y memorizar	1	2	3	4	5
10.- Creo que algunas mujeres desatienden sus obligaciones familiares al realizar estos cursos	1	2	3	4	5
11.- Los/as hijos/as deben ser cuidados/as por sus madres, y por eso cuando llegan a la familia, éstas deben dejar la formación y la realización de cursos para otra época donde no haya niños/as pequeños/as	1	2	3	4	5
12.- La formación debería de estar adaptada a las necesidades del hombre ya que para eso es el encargado de trabajar	1	2	3	4	5

	Muy en desacuerdo	Bastante desacuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo
13.- Es difícil encontrar mujeres a las que se les de bien comprender los contenidos sobre mecánica, albañilería, electricidad, fontanería, etc.	1	2	3	4	5
14.- Las ciencias no están hechas para las mujeres	1	2	3	4	5
15.- Las mujeres no suelen escoger cursos de formación técnica porque ellas mismas reconocen que no están bien preparadas para realizarlos con aprovechamiento	1	2	3	4	5
16.- Las mujeres suelen prestar más apoyo emocional que los hombres a los/las compañeros/as de clase	1	2	3	4	5
17.- Las mujeres suelen estar sobre todo capacitadas para materias formativas de tipo humanístico	1	2	3	4	5
18.- En los cursos de formación sobre asistencia a niños/as, cuidado de personas mayores, etc., las mujeres demuestran más interés que los hombres	1	2	3	4	5
19.- Es muy frecuente que muchas mujeres vengan a estos cursos para pasar el tiempo o entretenerse	1	2	3	4	5
20.- Las explicaciones que se dan en clase sobre los contenidos formativos del curso deben adaptarse a los distintos niveles de comprensión que muestran hombres y mujeres	1	2	3	4	5
21.- En general suelen obtener mejor rendimiento los hombres que las mujeres	1	2	3	4	5
22.- A través del trato y del comportamiento que obtengo día a día en los cursos de formación profesional ocupacional compruebo claramente, las insalvables diferencias que hay entre hombres y mujeres	1	2	3	4	5
23.- Cuando hay que realizar alguna tarea doméstica en clase como limpiar, ordenar, etc., la suelen llevar a cabo las alumnas ya que lo hacen mejor	1	2	3	4	5
24.- Cuando hay que manejar material audiovisual y mecánico complejo se suele solicitar la ayuda de los hombres ya que son éstos los que mejor manejan este tipo de aparatos	1	2	3	4	5
25.- Los/as profesores/as solemos responder mejor ante la mayor capacidad intelectual de los hombres que de las mujeres	1	2	3	4	5
26.- Cuando alguien plantea dudas sobre la mejor preparación para cursos técnicos y científicos que tienen los hombres, les intento hacer ver las innumerables contribuciones que han realizado los hombres a este campo y las pocas que han hecho las mujeres	1	2	3	4	5

	Muy en desacuerdo	Bastante desacuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo
27.- En el comportamiento diario de clase es donde más claramente se puede comprobar que las mujeres nunca pueden ser tan buenas profesionales como los hombres	1	2	3	4	5
28.- No motivo adecuadamente a las mujeres para que se interesen por materias formativas de tipo técnico	1	2	3	4	5
29.- Hay que ser realista y comunicarles a los/las alumnos/as que la formación tiene más razón de ser en los hombres que han de ganar el pan de la casa, que en las mujeres que no tienen esa responsabilidad.	1	2	3	4	5
30.- Intento hacer comprender a mis alumnos/as el papel fundamental que debe jugar la mujer en el desarrollo de la sociedad actual como fuente de apoyo familiar.	1	2	3	4	5
31.- Si alguna vez invito a algún profesional en activo a dar una conferencia o a hacer alguna demostración práctica a la clase, intento que se adecue a los roles sexuales tradicionales, ya que así es más representativo lo que se pretende explicar (enfermeras, empresarios, etc.).	1	2	3	4	5
32.- Cuando se lleva a cabo una selección realista de formación ocupacional se suelen acentuar las diferencias entre hombres y mujeres.	1	2	3	4	5
33.- Es normal que cuando sales a tomar café o realizas algún descanso en clase te relaciones más con los/as alumnos/as de tu propio sexo ya que son a los/as que más le interesan las aficiones que tú tienes y comparten contigo más temas de conversación.	1	2	3	4	5
34.- Se suelen plantear a los/las alumnos/as actividades prácticas que estén de acuerdo con su sexo.	1	2	3	4	5

## CORRECCIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CUESTIONARIO

En este apartado encontrarás la información necesaria para que tú misma/o puedas hacer la valoración del cuestionario.

### ⇒ Normas de corrección

A la hora de la corrección debes puntuar los valores de las escalas que aparecen en el cuestionario, de la siguiente manera:

Muy en desacuerdo	1	2	3	4	5	Muy de acuerdo
	↓	↓	↓	↓	↓	
	-2	-1	0	1	2	Puntos

Las escalas de valoración para cada una de las dimensiones estudiadas son:

- Actitudes sexistas cognitivas (de la pregunta 1 hasta la 19)
  - Mucho 20 a 38
  - Bastante 1 a 19
  - Algo (-1) a (-19)
  - Nada (-20) a (-38)
- Actitudes sexistas conductuales (de la pregunta 20 hasta la 34)
  - Mucho 9 a 15
  - Bastante 1 a 8
  - Algo (-1) a (-8)
  - Nada (-9) a (-15)

### ⇒ Interpretación

Las preguntas que se han planteado en este cuestionario responden a dos de las tres dimensiones de las que se componen las actitudes: cognitiva y conductual. Este hecho obedece a que, para la realización de este cuestionario, nos hemos basado en los resultados obtenidos en el estudio de actitudes sexistas en la FPO en Andalucía, en donde se pone de manifiesto la existencia de actitudes sexistas correspondientes a estas dos dimensiones y una escasa presencia de actitudes sexistas en su componente afectivo-emocional.

A su vez, en cada una de estas dimensiones se han identificado actitudes sexistas concretas. De esta forma:

- **ACTITUDES SEXISTAS COGNITIVAS.**

Son las creencias, opiniones y estereotipos que se tienen sobre hombres y mujeres y las relaciones que se establecen entre ellos. Se identifican las siguientes:

- **Creencias y estereotipos sobre las diferencias de personalidad y de capacidad física e intelectual de hombres y mujeres** (de la pregunta 1 hasta la 9).
- **Asignación estereotipada de roles sociales, profesionales y formativos** (de la pregunta 10 hasta la 18).
- **Estilos atribucionales y evaluativos estereotipados en función del sexo** (pregunta 19).

- **ACTITUDES SEXISTAS CONDUCTUALES**

Son aquellas intenciones conductuales y comportamientos llevados a cabo hacia hombres y mujeres donde se manifiestan diferencias de trato hacia unos u otras. Se identifican las siguientes:

- **Comportamientos que reproducen los estereotipos de personalidad y de diferencias de capacidad intelectual y física entre hombres y mujeres** (desde la pregunta 20 hasta la 25).
- **Comportamientos que llevan a reproducir los roles tradicionales de hombres y mujeres a nivel social, profesional y formativo** (desde la pregunta 26 hasta la 32).
- **Comportamientos o estructuras diferentes en función del sexo** (preguntas 33 y 34).

## CUESTIONARIO PARA EL ANÁLISIS DE ACTITUDES SEXISTAS DEL ALUMNADO

Este cuestionario tiene como finalidad conocer tu opinión acerca de las diferencias que existen entre hombres y mujeres. Trata de responder a las cuestiones que te proponemos con la **MAYOR SINCERIDAD POSIBLE**.

	Muy en desacuerdo	Bastante desacuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo
1.- Por su propia manera de ser son más afectivas las mujeres que los hombres	1	2	3	4	5
2.- Los hombres están mejor preparados que las mujeres para tomar decisiones frías y racionales	1	2	3	4	5
3.- Los hombres tienen generalmente más iniciativa que las mujeres para realizar preguntas en clase	1	2	3	4	5
4.- El trato con las mujeres es muy agradable ya que suelen ser muy amables y poco agresivas en clase	1	2	3	4	5
5.- Sensibilidad es una característica que define muy bien a las mujeres	1	2	3	4	5
6.- Las mujeres hoy día quieren ser iguales en clase que los hombres y esto es imposible ya que tienen personalidades y capacidades diferentes a los hombres	1	2	3	4	5
7.- Los hombres son más inteligentes y rinden más en clase que las mujeres	1	2	3	4	5
8.- Las mujeres tienen mayor capacidad para captar los sentimientos de los/las demás que los hombres	1	2	3	4	5
9.- Las mujeres son muy constantes y perseverantes, por eso se les suele dar bien los cursos donde hay mucha materia para estudiar y memorizar	1	2	3	4	5
10.- Creo que algunas mujeres desatienden sus obligaciones familiares al realizar estos cursos	1	2	3	4	5
11.- Los/as hijos/as deben ser cuidados/as por sus madres, y por eso cuando llegan a la familia, éstas deben dejar la formación y la realización de cursos para otra época donde no haya niños/as pequeños/as	1	2	3	4	5
12.- La formación debería de estar adaptada a las necesidades del hombre ya que para eso es el encargado de trabajar	1	2	3	4	5
13.- Es difícil encontrar mujeres a las que se les dé bien comprender los contenidos sobre mecánica, albañilería, electricidad, fontanería, etc.	1	2	3	4	5
14.- Las ciencias no están hechas para las mujeres	1	2	3	4	5

	Muy en desacuerdo	Bastante desacuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo
15.- Las mujeres no suelen escoger cursos de formación técnica porque ellas mismas reconocen que no están bien preparadas para realizarlos con aprovechamiento	1	2	3	4	5
16.- Las mujeres suelen prestar más apoyo emocional que los hombres a los/las compañeros/as de clase	1	2	3	4	5
17.- Las mujeres suelen estar sobre todo capacitadas para materias formativas de tipo humanístico	1	2	3	4	5
18.- En los cursos de formación sobre asistencia a niños/as, cuidado de personas mayores, etc., las mujeres demuestran más interés que los hombres	1	2	3	4	5
19.- Es muy frecuente que muchas mujeres vengan a estos cursos para pasar el tiempo o entretenerse	1	2	3	4	5
20.- Las explicaciones que se dan en clase sobre los contenidos formativos del curso deben adaptarse a los distintos niveles de comprensión que muestran hombres y mujeres	1	2	3	4	5
21.- En general suelen obtener mejor rendimiento los hombres que las mujeres	1	2	3	4	5
22.- A través del trato y del comportamiento que obtengo día a día en los cursos de formación profesional ocupacional compruebo claramente, las insalvables diferencias que hay entre hombres y mujeres	1	2	3	4	5
23.- Cuando hay que realizar alguna tarea doméstica en clase como limpiar, ordenar, etc., la suelen llevar a cabo las alumnas ya que lo hacen mejor	1	2	3	4	5
24.- Cuando hay que manejar material audiovisual y mecánico complejo se suele solicitar la ayuda de los hombres ya que son éstos los que mejor manejan este tipo de aparatos	1	2	3	4	5
25.- El/la profesor/a suele responder mejor ante la mayor capacidad intelectual de los hombres que de las mujeres	1	2	3	4	5
26.- Cuando alguien plantea dudas sobre la mejor preparación para cursos técnicos y científicos que tienen los hombres, les intento hacer ver las innumerables contribuciones que han realizado los hombres a este campo y las pocas que han hecho las mujeres	1	2	3	4	5
27.- En el comportamiento diario de clase es donde más claramente se puede comprobar que las mujeres nunca pueden ser tan buenas profesionales como los hombres	1	2	3	4	5

	Muy en desacuerdo	Bastante desacuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo
28.- No motivan adecuadamente a las mujeres para que se interesen por materias formativas de tipo técnico	1	2	3	4	5
29.- Hay que ser realista y comunicarles a los/as compañeros/as que la formación tiene más razón de ser en los hombres que han de ganar el pan de la casa, que en las mujeres que no tienen esa responsabilidad	1	2	3	4	5
30.- Intento hacer comprender a mis compañeros/as el papel fundamental que debe jugar la mujer en el desarrollo de la sociedad actual como fuente de apoyo familiar					
31.- Si alguna vez pido que inviten a algún/a profesional en activo a dar una conferencia o a hacer alguna demostración práctica a la clase, intento que se adecue a los roles sexuales tradicionales, ya que así es más representativo lo que se pretende explicar (enfermeras, empresarios, etc.)	1	2	3	4	5
32.- Cuando se lleva a cabo una selección realista de formación ocupacional se suelen acentuar las diferencias entre hombres y mujeres	1	2	3	4	5
33.- Es normal que cuando sales a tomar café o realizas algún descanso en clase te relaciones más con los/as compañeros/as de tu propio sexo ya que son a los/as que más les interesan las aficiones que tú tienes y comparten contigo más temas de conversación	1	2	3	4	5
34.- Se suelen plantear a los/as alumnos/as actividades prácticas que estén de acuerdo con su sexo.	1	2	3	4	5

## CORRECCIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CUESTIONARIO

En este apartado encontrarás la información necesaria para que tú misma/o puedas hacer la valoración del cuestionario.

### ⇒ Hoja de corrección

A la hora de la corrección debes puntuar los valores de las escalas que aparecen en el cuestionario, de la siguiente manera:

Muy en desacuerdo	1	2	3	4	5	Muy de acuerdo
	↓	↓	↓	↓	↓	
	-2	-1	0	1	2	Puntos

Las escalas de valoración para cada una de las dimensiones estudiadas son:

- Actitudes sexistas cognitivas (de la pregunta 1 hasta la 19)

Mucho	20 a 38
Bastante	1 a 19
Algo	(-1) a (-19)
Nada	(-20) a (-38)

- Actitudes sexistas conductuales (de la pregunta 20 hasta la 34)

Mucho	9 a 15
Bastante	1 a 8
Algo	(-1) a (-8)
Nada	(-9) a (-15)

### ⇒ Interpretación

Las preguntas que se han planteado en este cuestionario responden a dos de las tres dimensiones de las que se componen las actitudes: cognitiva y conductual. Este hecho obedece a que, para la realización de este cuestionario, nos hemos basado en los resultados obtenidos en el estudio de actitudes sexistas en la FPO en Andalucía, en donde se pone de manifiesto la existencia de actitudes sexistas correspondientes a estas dos dimensiones y así ausencia de actitudes sexistas en su componente afectivo-emocional.

A su vez, en cada una de estas dimensiones se han identificado actitudes sexistas concretas. De esta forma:

- **ACTITUDES SEXISTAS COGNITIVAS**

Son las creencias, opiniones y estereotipos que se tienen sobre hombres y mujeres y las relaciones que se establecen entre ellos. Se identifican las siguientes:

- **Creencias y estereotipos sobre las diferencias de personalidad y de capacidad física e intelectual de hombres y mujeres** (de la pregunta 1 hasta la 9).
- **Asignación estereotipada de roles sociales, profesionales y formativos** (de la pregunta 10 hasta la 18).
- **Estilos atribucionales y evaluativos estereotipados en función del sexo** (pregunta 19).

- **ACTITUDES SEXISTAS CONDUCTUALES**

Son aquellas intenciones conductuales y comportamientos llevados a cabo hacia hombres y mujeres donde se manifiestan diferencias de trato hacia unos u otras. Se identifican las siguientes:

- **Comportamientos que reproducen los estereotipos de personalidad y de diferencias de capacidad intelectual y física entre hombres y mujeres** (desde la pregunta 20 hasta la 25).
- **Comportamientos que llevan a reproducir los roles tradicionales de hombres y mujeres a nivel social, profesional y formativo** (desde la pregunta 26 hasta la 32).
- **Comportamientos o estructuras diferentes en función del sexo** (preguntas 33 y 34).



**PROGRAMA LIBRA**

# *GUÍA DE IMPARTICIÓN*

*para cursos de*

# *FPO*

Colabora:



ISBN: 84-7921-056-7 / 84-7921-057- / 84-7921-