

CIRCULAR 16 DE 2012

(enero 18)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE

Bogotá

Para: Directores Regionales, Subdirectores de Centro, Coordinadores de Formación Integral, Gestión Educativa y Promoción y Relaciones Corporativas, Coordinadores de Administración Educativa, Coordinadores Académicos.

Asunto: Presentación nuevo curso de Inducción.

Como resultado del trabajo realizado por la dirección de formación profesional integral nos permitimos presentar las **ORIENTACIONES GENERALES PARA EL DESARROLLO DE LA INDUCCIÓN EN TODOS LOS CENTROS DEL SENA** de las cuales agradecemos su aplicación a partir del primer trimestre de 2012.

Generalidades

El procedimiento de inducción es un factor clave de éxito en el proceso de formación. Es el punto de partida en el cual el aprendiz reconoce la estrategia de formación y aprendizaje que el SENA le ofrece integralmente, y en particular el rol que desempeñará en el marco del aprendizaje autónomo.

La estrategia es la formación por proyectos, que permite estructurar la respuesta de formación a necesidades específicas y que conduce a garantizar eficiencia, eficacia y calidad en los procesos y productos de la formación (Unidad técnica, 1986).

Es importante que el aprendiz comprenda que el principal objetivo de esta estrategia es garantizar la integralidad del proceso de formación, en tanto los proyectos nos permiten desarrollar competencias de un programa de manera integrada y que el aprendizaje autónomo se refiere a la posibilidad que tiene cada uno de gestionar su propio proceso de aprendizaje para desarrollar las competencias, accediendo a diferentes fuentes de conocimiento, con la orientación del instructor como facilitador del aprendizaje.

El aprendiz podrá acceder en distintos momentos de su proceso de formación a diversos ambientes de aprendizaje con las tecnologías de información y comunicaciones, a ambientes de formación especializados, a consultas con los tutores de los proyectos presenciales y virtuales, a espacios de gestión con los monitores, a las bibliotecas y a otras fuentes de conocimiento que están disponibles en el SENA.

Desde la Dirección General, el grupo de Administración Educativa estructuró una nueva versión del curso semilla de Inducción, con base en los resultados del seguimiento al proceso de Inducción detectados a nivel nacional y se plantea lo siguiente:

1. El curso de Inducción se enmarca dentro de la política institucional y la integralidad de la formación y su diseño curricular parte del modelo pedagógico cognitivo social, garantizando el acercamiento del aprendiz a la Entidad.

2. La duración máxima del curso de Inducción es de 40 horas, orientadas en la modalidad combinada (70/30) es decir 70% formación presencial y 30% formación en ambiente virtual; de acuerdo con la programación del Centro y el tipo de oferta educativa.

3. Los contenidos del proceso de Inducción son los que aparecen en el curso semilla, su divulgación con los aprendices y el desarrollo de los ejes temáticos es de carácter obligatorio.

4. Dentro de los contenidos del curso de Inducción se desarrollan temas de carácter general y temas de carácter específico relacionados con el programa de formación ofertados por cada Centro de Formación Profesional integral.

La inducción al aprendiz contempla tres momentos:

PRIMER MOMENTO - BIENVENIDA: El objetivo de este momento es hacer un caluroso recibimiento del aprendiz a nuestra Entidad, generando sentido de pertenencia, donde se garantice que los participantes identifiquen al SENA y conozcan sus directrices. En este momento, cada Centro de Formación debe realizar los actos protocolarios y solemnes, como son: presentación de los himnos, la historia de la institución, explicación de los símbolos que identifican el SENA.

En el desarrollo de la bienvenida, se cuenta con material audiovisual con el saludo del Director General, saludo del Director de Formación Profesional integral y del Capellán institucional. Cada Centro de Formación debe incluir en este momento material audiovisual con los protocolos de bienvenida del Director Regional y Subdirector del Centro de Formación, teniendo en cuenta que la duración de cada video no puede superar 4 minutos.

De la misma manera el Centro de Formación, debe incluir en el espacio de bienvenida el himno de la Ciudad/Región.

Estas modificaciones aquí planteadas solo se podrán hacer a través del Integrador de cada Centro de Formación, a quien se le dará el lineamiento correspondiente, desde la Dirección General, para la inducción del segundo trimestre del 2012.

La inducción debe convertirse en un espacio motivacional y de alegría, para lo cual se propone una jornada lúdica, coordinada desde el área de bienestar de cada Centro de formación profesional integral. El objetivo de la jornada debe procurar en los aprendices desarrollar los siguientes temas: liderazgo, ayuda a la comunidad y responsabilidad social, para esto el Centro tiene autonomía en el tipo de evento (deportivo, cultural, lúdico, eucarístico)

SEGUNDO MOMENTO - INTEGRALIDAD DE LA FORMACIÓN Y SERVICIOS DE APOYO: En esta parte del curso se propone compartir con los aprendices las herramientas necesarias para el efectivo desarrollo de la formación durante su proceso educativo y estadía en la institución como son:

- Contexto a la Formación Profesional Integral

- Apoyo a la Formación Profesional Integral

- Deberes y derechos consigo mismo

- Contexto a la Formación Profesional Integral

En el contexto a la FPI, se hace un acercamiento del aprendiz con el Modelo Pedagógico Institucional y su relevancia dentro de la cadena de formación.

Se relacionan aspectos de política nacional asociados al empleo y emprendimiento como factor clave de desarrollo del aprendiz dentro de su proceso formativo.

Así mismo, se da a conocer al aprendiz la importancia de involucrarse en procesos de innovación tecnológica implementados por la Institución para ampliar sus visión profesional y laboral en escenarios internacionales.

- Apoyo a la Formación Profesional Integral

Como servicios que apoyan la formación, se orienta al aprendiz sobre los beneficios que recibe al ser actor activo de la comunidad educativa entre los cuales están Bienestar y Comunicaciones, los cuales promueven el desarrollo intelectual del aprendiz como arte y cultura, salud, deporte, promoción socioeconómica, consejería y orientación.

- Deberes y Derechos consigo mismo

En este espacio se desarrollan los temas de Contrato de Aprendizaje y Reglamento de aprendices, los cuales se sugiere sean ampliados de acuerdo con las inquietudes y expectativas de los aprendices, apoyados en los pdf descargables que se encuentran en el curso.

TERCER MOMENTO: ORIENTACION A LA FORMACION PROFESIONAL INTEGRAL:

Este momento se caracteriza por que el desarrollo de sus temas está directamente relacionado con los programa de formación ofertados para cada periodo académico, lo cual sugiere que se desarrolle por los Instructores líderes de cada programa.

Su contenido está sustentado en los siguientes ejes temáticos propuestos desde la Dirección general:

- Desarrollo Humano Integral
- Gestión tecnológica
- Contexto social económico
- Desarrollo de la formación

El desarrollo de estos ejes se apoyan en guías didácticas que contienen las actividades de aprendizaje mínimas que se esperan sean tratadas y que se apoyan con material de soporte para cada tema.

Los aprendices deben evidenciar la apropiación de los ejes temáticos de acuerdo con las técnicas didácticas activas implementadas por los instructores en el proceso de inducción, las cuales pueden ser complementadas si se requiere, para garantizar los resultados de aprendizaje definidos para cada eje temático como se resume a continuación:

1. Reconocer el rol de los participantes en el proceso formativo, el papel de los ambientes de aprendizaje y la metodología de formación, de acuerdo con la dinámica organizacional del SENA
2. Asumir los deberes y derechos con base en las leyes y la normativa institucional en el marco

de su proyecto de vida.

3. Gestionar la información mediante procesos de comunicación asertiva de acuerdo con los procedimientos establecidos y con las tecnologías disponibles.

4. Identificar las oportunidades que el SENA ofrece en el marco de la formación profesional de acuerdo con el contexto nacional e internacional

5. Concertar alternativas y acciones de formación para el desarrollo de las competencias del programa formación, con base en la política institucional.

- Desarrollo Humano Integral:

En la reflexión que se tiene, la inducción es un elemento que fundamenta; el aprendiz cree que va encontrar una opción de vida. El SENA le brinda más que esto, lo ayuda a calificarse para el trabajo y lo forma para la vida, dándole un valor agregado en el ser.

Se busca una transformación en el individuo, para formar un mejor país. La inducción es el punto de enlace para enamorarlo de la institución, se debe enfatizar en los valores y principios que garanticen una convivencia sana y un ser humano integral. La integralidad debe incorporarse a través de la formación, fundamentada desde lo ético y el desarrollo social de la persona, por tal motivo la competencia promover debe entenderse como integralidad.

- Gestión tecnológica

Se refiere a la identificación y apropiación de los diferentes recursos tecnológicos que ofrece el SENA a sus aprendices, incluida la infraestructura en tecnologías de la información y comunicaciones (TIC), y todos los ambientes de aprendizaje y tecnologías que ofrece el Centro de Formación para el desarrollo de las competencias del programa de formación.

- Contexto Social económico

Se identifica la contribución del programa de formación al desarrollo social y productivo del sector y del País, analizando de manera crítica situaciones pertinentes que contribuyen a la resolución de problemas del entorno nacional e internacional identificando las oportunidades de avanzar en su cadena de formación.

- Desarrollo de la Formación

Es la inmersión del aprendiz en la estrategia de formación por proyectos, Es importante que el aprendiz logre Identificar ideas y oportunidades para resolver problemas o necesidades del entorno, y formule y estructure perfiles de proyectos con los componentes básicos, que le permitan además identificar la relación entre el proyecto definido y el programa de formación.

Uno de los productos más importantes del proceso de Inducción es el reconocimiento de los aprendizajes previos, esto es, la identificación del perfil de inicio del aprendiz frente al programa de formación y la caracterización de los aprendices, para poder construir conjuntamente con él su ruta de aprendizaje.

Identificar este perfil permite a los aprendices y al equipo de instructores contar con el balance de dominios de aprendizajes para iniciar el proceso de formación.

El reconocimiento de aprendizajes previos y la identificación de estilos de aprendizaje le permite

al equipo de instructores y a los aprendices descubrir el potencial que posee el aprendiz para el logro de los resultados de aprendizaje; y brinda información para identificar y utilizar diferentes técnicas didácticas para mejorar su aprendizaje y, en general, para tomar decisiones frente a su proceso de formación.

La selección y definición de la ruta de aprendizaje se realiza conjuntamente entre el equipo de instructores y los aprendices. Esta ruta de aprendizaje debe centrarse en los aprendices, situados en una realidad que los condiciona y respecto a la cual pueden generar transformaciones. Su definición promueve la consideración de la diversidad como una característica de cada aprendiz y de la realidad, que enriquece las relaciones sociales y por lo tanto posibilita y favorece aprendizajes, reconoce la utilidad y se beneficia en el uso de distintos ambientes de aprendizaje, y facilita la construcción de rutas personalizadas adecuadas a diversos intereses y perfiles.

El mayor valor agregado al definir conjuntamente con los aprendices el perfil de inicio frente al programa de formación, es el reconocimiento de la diferencia entre los saberes y competencias que ya tiene y los que necesitan alcanzar para desempeñarse en un campo determinado, donde se genera un proceso de evolución formativa en la medida en que el aprendiz logra de forma autónoma y colaborativa alcanzar los objetivos del programa de formación.

PAUTAS PARA EL DESARROLLO DE LA INDUCCION

Conformación de equipos de trabajo

En todos los Centros de Formación deberán conformarse equipos de trabajo (tomado del Manual de procesos y procedimientos - SENA) para soportar la inducción así,

1. Subdirector de Centro.
2. Coordinador de Formación Integral, Gestión Educativa y Promoción y Relaciones Corporativas (Misional).
3. Coordinador Grupo de Gestión de Administración Educativa.
4. Coordinador Académico.
5. Comité Técnico Pedagógico de Centro.
6. Instructores líderes de programa de formación.
7. Aprendiz.

Estos equipos propiciarán la integración y participación de los aprendices en el marco del trabajo colaborativo, los orientarán en el desarrollo de las actividades de aprendizaje diseñadas, integrarán los recursos tecnológicos disponibles de acuerdo con los requerimientos de las actividades de aprendizaje propuestas, apoyarán y orientarán a los aprendices en la definición de su ruta de aprendizaje y garantizarán el trabajo de los aprendices en el espacio virtual.

Asignación de recursos y organización logística

Es indispensable que el Centro de Formación disponga de los siguientes recursos durante la inducción:

- La disponibilidad de tiempo del equipo interdisciplinario de trabajo para el alistamiento de las

actividades de aprendizaje específicas de los programas de formación ofertados.

- La Disponibilidad de tiempo del equipo base de Inducción para la planeación y alistamiento del curso de Inducción y su adaptación a las necesidades y oferta educativa del Centro de Formación.

- Los ambientes de formación necesarios para el desarrollo de las distintas actividades de la inducción, dentro y/o fuera del Centro.

- Equipos de cómputo en red en los ambientes de formación, con acceso a los aplicativos requeridos.

- Conectividad para trabajar con la plataforma Virtual.

- Equipo de instructores líderes del comité técnico pedagógico para realizar seguimiento durante la ejecución del proceso de inducción.

- Planeación previa de los Coordinadores Académicos en la programación de los equipos interdisciplinarios que participaran en la inducción de cada ficha ofertada.

Para el desarrollo del programa

- Preparar palabras iniciales de presentación del programa de inducción

- Conocer previamente el contenido<sic> del programa y preparar con mayor profundidad los puntos claves.

- Preparar posibles preguntas y sus debidas respuestas

- Prever estrategias de participación de los aprendices

- Diseñar instrumentos de evaluación del logro de los objetivos de la inducción por parte de los aprendices.

- Preparar material adicional complementario de entrega o consulta sobre algunos contenidos de inducción

- Preparar actividades participativas posteriores, visitas, lecturas, debates y otras experiencias similares.

- Los temas que impliquen presentación visual, deben desarrollarse completos. En forma lineal, es decir desde el principio hasta el final, para garantizar que sean expuestos en su totalidad. Posteriormente se puede navegar dentro de ellos para aclarar o profundizar algún aspecto.

Para inquietudes y sugerencias comunicarse con los Profesionales del Grupo de Administración Educativa: Aurora Sofía Redondo IP 12247 (aredondo@sena.edu.co) y Siervo de Jesús Galindo IP 12249 (igalindo@sena.edu.co)

Agradecemos su valiosa colaboración, la cual contribuirá en el logro de los objetivos propuestos por esta dirección.

Cordial Saludo,

JAVIER ALONSO ARANGO PARDO

Director de Formación Profesional Integral



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Sena

ISSN Pendiente

Última actualización: 20 de abril de 2024 - (Diario Oficial No. 52.716 - 3 de abril de 2024)

