

PERSONAL DOCENTE EN CRUZ ROJA

Definición de los perfiles docentes y sus itinerarios
formativos

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
PERFILES DOCENTES	4
MONITORES	5
DINAMIZADORES/AS	6
COLABORADORES/AS	7
LA EVALUACIÓN DE LA ADECUACIÓN DEL PERFIL DOCENTE	9
CONOCIMIENTO TÉCNICO	9
HABILIDADES DOCENTES	10
SISTEMA DE EVALUACIÓN DE DOCENTES	10
MAPA FORMATIVO DE COMPETENCIAS DOCENTES	13
FORMACIÓN BÁSICA DE EDUCACIÓN	16
IDENTIFICACIÓN Y CREACIÓN DE RECURSOS Y MATERIALES DIDÁCTICOS	17
PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA	18
DINAMIZACIÓN	19
ENTORNO VIRTUAL DE APRENDIZAJE	20
AUTOCONOCIMIENTO	21
CAMBIO DE MODELO: REGULARIZACIÓN DE DOCENTES	22
FORMADORES Y FORMADORAS ADHERIDOS AL MODELO ANTERIOR	22
FORMADORES Y FORMADORAS INCORPORADAS DESDE 2020 (EMERGENCIA SANITARIA COVID 19, SIN CUMPLIR LOS REQUISITOS DEL MODELO ANTERIOR)	22
PLAN DE TRABAJO	23
CRONOGRAMA RECURSOS OFICINA CENTRAL	23

INTRODUCCIÓN

Cruz Roja es una Institución que moviliza a más de 200.000 personas voluntarias y trabajadoras para hacer frente a las necesidades sociales más acuciantes. La implicación de tantas personas, tanto en épocas de normalidad como en emergencias, es posible gracias a varias cuestiones: la motivación del voluntariado, un sistema de gestión que canaliza esta solidaridad de manera eficaz y un sistema de formación que permite preparar al personal para que sus acciones se alineen con los principios, metodologías y enfoques de la organización de manera eficaz.

En los últimos años, además, el contexto social ha cambiado notablemente, construyéndose en torno a una lógica de inmediatez que ha hecho que, ante emergencias inesperadas como los incendios de cuarta generación, la llegada de personas refugiadas o las crisis sanitarias, Cruz Roja reciba un volumen muy elevado de peticiones para realizar voluntariado.

Para dar salida a esta solidaridad, desde la organización se han establecido dos mecanismos clave. En primer lugar, se han reforzado las dinámicas de apoyo o tutorización in situ, habiendo personas voluntarias con experiencia que acompañan a las personas recién incorporadas. Por otra parte, se ha modificado el modo en el que se entendía la formación: si bien hasta ahora se requería un alto grado de conocimiento y especialización para tomar parte en las actividades de la organización, se reformula este enfoque para entender que, desde la confianza, el acompañamiento y la agilidad, debemos ofrecer al voluntariado la formación mínima necesaria para intervenir.

Esta lógica nos ha llevado a **reorganizar nuestra oferta formativa**. Así, en la actualidad contamos con una oferta en dos niveles. Por una parte, contamos con conjunto de **formaciones ágiles, breves y abiertas** a todo el voluntariado, que constituyen la formación mínima necesaria para intervenir. Por otro lado, mantenemos una serie de **formaciones de alto grado de especialización** que permiten al voluntariado que así lo desea desarrollarse con más profundidad dentro de la organización.

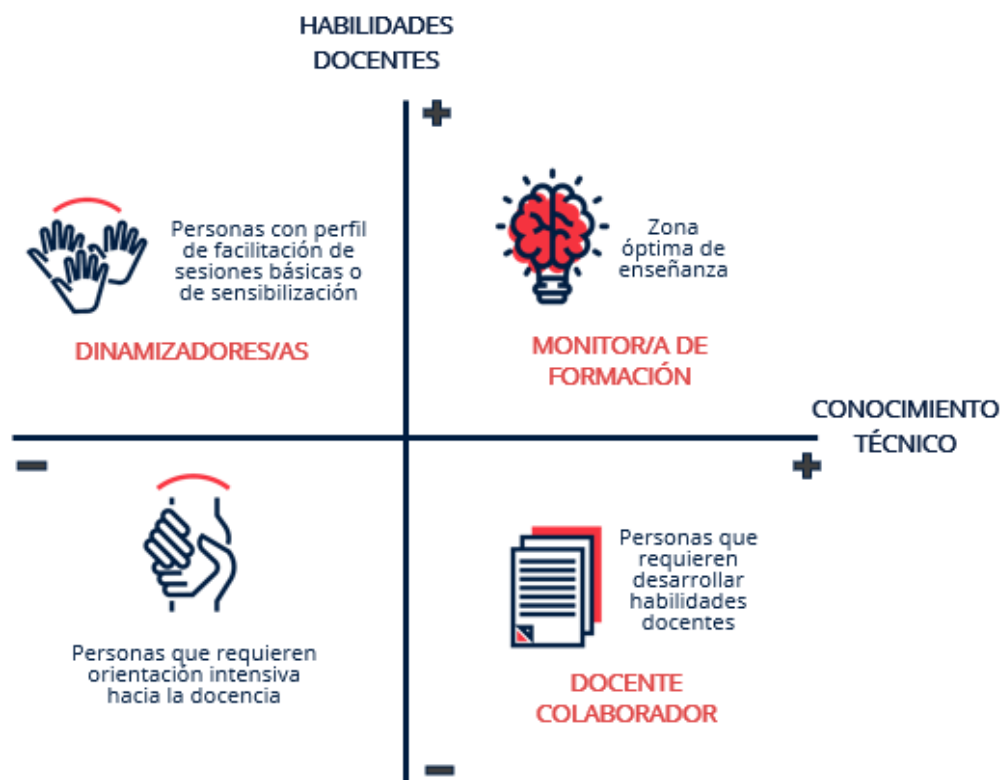
Para que este nuevo enfoque formativo sea exitoso se han **adaptado los perfiles de docencia**. Así, este documento recoge cuáles son los perfiles docentes de aplicación para Cruz Roja Española.

PERFILES DOCENTES

Las personas que desempeñan el papel de transmisores de conocimiento en nuestra organización poseen una serie de características fundamentales que les permiten llevar a cabo esta tarea de manera efectiva:

- **Habilidades docentes.** Las habilidades docentes constituyen un conjunto de competencias esenciales que permiten a un individuo liderar una experiencia formativa con éxito. Estas habilidades son esenciales para garantizar que la experiencia formativa sea enriquecedora y efectiva, y la organización está comprometida en facilitar su desarrollo. Abarcan una amplia gama de elementos, incluyendo:
 - o **Capacidad de Programación:** La habilidad para planificar y organizar adecuadamente las actividades formativas, estableciendo objetivos claros y un calendario de enseñanza.
 - o **Dinamización de Grupos:** La capacidad de interactuar de manera efectiva con los participantes, fomentando la participación activa y el debate constructivo.
 - o **Generación de Conocimiento Colectivo:** La habilidad para facilitar la colaboración y el intercambio de ideas entre los estudiantes, promoviendo la construcción colectiva del conocimiento.
 - o **Elaboración de Materiales Didácticos:** La destreza en la creación de recursos de enseñanza que sean claros, efectivos y adecuados para los objetivos formativos.
- **Conocimiento técnico.** El conocimiento técnico se refiere a los conocimientos específicos relacionados con las materias en las que se imparte formación. Esto implica un dominio profundo de los temas relevantes. Algunos ejemplos de áreas donde se requiere conocimiento técnico. Por ejemplo, conocimientos en primeros auxilios, sobre técnicas de movilización de personas dependientes, sobre protocolos de atención a mujeres víctimas de agresiones sexuales, etc.

El modo en el que cada persona se sitúa con respecto a estos ejes determina el tipo de docencia que está preparada para ejercer:



Es importante destacar que, aunque el compromiso principal de la organización se centra en facilitar el desarrollo de habilidades docentes, también reconoce la importancia del conocimiento técnico en ciertos contextos. En resumen, nuestro enfoque es proporcionar a nuestros docentes las herramientas necesarias para liderar experiencias formativas de alta calidad, mientras que valoramos la experiencia y conocimiento técnico en campos específicos cuando sea necesario.

MONITORES

Los monitores desempeñan un papel esencial en la transmisión efectiva de conocimientos y habilidades a través de diversas técnicas y metodologías educativas. Estas personas destacan por su profundo dominio de un conocimiento técnico concreto y su capacidad para impartirlo de manera eficaz. Sus funciones operativas incluyen:

1. Planificación y Adaptación de Acciones Formativas

- **Formulación de Objetivos Operativos:** Los monitores definen objetivos específicos para cada acción formativa, adaptándolos a las circunstancias y necesidades particulares de cada grupo de participantes.
- **Especificación del Desarrollo Temático:** Se encargan de estructurar y ajustar los contenidos, seleccionando la metodología más apropiada para el grupo al que se dirigen.
- **Adaptación de Materiales:** Preparan y adaptan los materiales necesarios para la impartición del curso, asegurándose de que sean accesibles y efectivos.

2. Impartición de Contenidos de Aprendizaje

- **Creación de un Clima de Aprendizaje:** Fomentan un ambiente propicio para el aprendizaje, promoviendo la participación activa y el intercambio de ideas entre los participantes.
- **Desarrollo Metodológico de Contenidos:** Utilizan metodologías adecuadas para transmitir los contenidos de manera efectiva, teniendo en cuenta las características del grupo.
- **Adaptación de Contenidos:** Ajustan los contenidos, las metodologías y las técnicas de enseñanza de acuerdo con las necesidades específicas del grupo de formación.

3. Gestión y Manejo de Imprevistos

- **Detección de Necesidades:** Identifican las necesidades del proceso formativo y toman medidas para garantizar el aprendizaje de los participantes.

4. Garantía de Calidad de la Formación

- **Gestión de Documentación Clave:** Se encargan de la documentación fundamental de la formación, como listas de asistencia y pruebas de evaluación.
- **Evaluación del Aprendizaje:** Evalúan el grado en que los participantes alcanzan los objetivos de aprendizaje y asignan calificaciones de acuerdo con los criterios de evaluación establecidos.
- **Identificación de Mejoras:** Identifican tanto los aspectos positivos como los puntos de mejora en la formación, proponiendo acciones para el perfeccionamiento del proceso.
- **Apoyo a Otros Monitores:** Brindan apoyo y orientación a otros monitores de formación, especialmente en sus primeros cursos, contribuyendo al desarrollo de un equipo de formadores competentes.

Los monitores desempeñan un papel crucial en el éxito de las acciones formativas, asegurando la calidad y la efectividad de la transmisión de conocimientos y habilidades en nuestra organización.

DINAMIZADORES/AS

Los dinamizadores y dinamizadoras desempeñan un rol crucial en la facilitación de experiencias formativas desde una perspectiva de dinamización. Aunque su conocimiento técnico sobre la materia puede no ser profundamente especializado, poseen las herramientas necesarias para crear espacios de aprendizaje colectivo efectivos.

Este perfil se destaca, en particular, en formaciones de sensibilización, así como en aquellas de nivel introductorio o básico. Su éxito depende en gran medida de la colaboración con el responsable de la acción formativa y la fase de planificación, asegurando que se ajuste a los criterios de calidad de la organización. Sus funciones operativas incluyen:

1. Selección y Adaptación de Metodologías de Dinamización

- **Propuesta de Impartición:** El dinamizador/a trabaja en estrecha colaboración con el responsable de la acción formativa para proponer un enfoque de impartición que se alinee con los objetivos de la formación y las características del grupo de participantes.

- **Adaptación de Materiales:** Se encargan de adaptar los materiales didácticos y recursos necesarios para la impartición del curso o proceso, asegurándose de que sean apropiados y efectivos.

2. Dinamización de la Sesión

- **Formación en Línea:** En formaciones en línea, supervisan el avance autónomo de los estudiantes a través de los contenidos previamente definidos, interviniendo o ajustando su papel cuando el contexto lo requiere.
- **Formaciones Presenciales:** En formaciones presenciales, implementan dinámicas de aprendizaje que fomenten la participación activa y la colaboración entre los participantes. Además, identifican las necesidades emergentes durante la sesión y realizan ajustes necesarios para asegurar el aprendizaje efectivo.

3. Garantía de Desarrollo según Criterios de Calidad

- **Cumplimiento de Criterios de Calidad:** El dinamizador/a se adhiere a las directrices proporcionadas por el responsable de la formación en cuanto al cumplimiento de los criterios de calidad. Esto puede incluir responsabilidades como la gestión de listas de asistencia, la recopilación de encuestas de satisfacción y otros requisitos específicos de la organización.

Es importante destacar que la demanda de acciones específicas de la organización puede variar según la naturaleza de la formación y la estructura interna del área. La colaboración estrecha entre el responsable de la acción formativa y el dinamizador/a es esencial para el éxito de la formación desde una perspectiva de dinamización, asegurando que se logren los objetivos formativos y se mantenga la calidad deseada en cada proceso de enseñanza-aprendizaje.

COLABORADORES/AS

Los colaboradores y colaboradoras en formación son personas expertas en una temática concreta, pero no necesariamente poseen habilidades docentes. Este perfil es especialmente relevante cuando se requiere la participación de expertos externos a la organización en formaciones puntuales. Su implicación en el proceso formativo depende en gran medida del responsable de la acción formativa, quien desempeña un papel esencial en la identificación de objetivos y el ajuste a los criterios de calidad de la organización. Sus funciones operativas son:

1. Diseño e Impartición de Contenidos de Aprendizaje

- **Recepción de la Demanda Formativa:** El o la docente colaboradora recibe de la organización una solicitud específica de formación. A partir de esta demanda, diseñará una propuesta de formación que luego impartirá. Este proceso de definición de contenidos se lleva a cabo en colaboración estrecha con los responsables de la organización.

2. Garantía de Desarrollo según Criterios de Calidad

- **Cumplimiento de Criterios de Calidad:** El o la docente colaboradora se ajusta a las indicaciones proporcionadas por el responsable de la formación para asegurar el

cumplimiento de los criterios de calidad establecidos por la organización. Esto puede incluir tareas como la gestión de listas de asistencia, la recopilación de encuestas de satisfacción y otros requisitos específicos de la organización.

Es importante señalar que la implicación y colaboración activa del responsable de la acción formativa es fundamental para garantizar que la formación impartida por los colaboradores/as sea coherente con los objetivos de la organización y cumpla con los estándares de calidad deseados. La flexibilidad y adaptabilidad son esenciales en este tipo de colaboración, ya que cada formación puede variar en función de las necesidades y particularidades de la organización y del tema en cuestión.

LA EVALUACIÓN DE LA ADECUACIÓN DEL PERFIL DOCENTE

Trasladar y reforzar el conocimiento y las habilidades de las personas voluntarias y el personal laboral que conforma la Institución, se lleva a cabo gracias a la implicación de nuestros formadores y formadoras. La evaluación de la adecuación del perfil docente es un paso crítico para asegurar la efectividad de la transmisión de conocimientos y habilidades en nuestra institución. Para determinar si una docente cuenta con el conocimiento técnico necesario para impartir un curso específico, se emplearán los siguientes criterios:

CONOCIMIENTO TÉCNICO

Para poder asignar a un o una docente a un curso donde es imprescindible contar con suficiente conocimiento técnico, debemos evaluar dicha situación. Para ello, emplearemos (al menos uno de) los siguientes criterios:

1. Formación Recibida. Se considerará que un docente posee suficiente conocimiento técnico si ha recibido formación en la materia que se va a impartir, con un nivel de profundidad que supere o sea igual al contenido del curso a enseñar. Esta formación puede provenir de cursos, jornadas, seminarios o congresos, tanto en el ámbito de la educación formal como en el no formal.

2. Experiencia. Se considerará que un docente tiene suficiente conocimiento técnico si ha desempeñado funciones relacionadas con la materia (como participación en proyectos dirigidos a un grupo específico o experiencia profesional o voluntaria) o ha impartido formación en esa área anteriormente.

En ambos casos, ya se trate de una persona que accede a la docencia desde una óptica académica (formación recibida) o práctica (experiencia), será necesario que la persona haya realizado una de esas dos tareas al menos una vez en los 3 años anteriores a la impartición del curso. En caso contrario, deberá poder demostrarse la capacidad de aportar conocimientos actualizados.

HABILIDADES DOCENTES

La evaluación de las habilidades docentes es fundamental para asignar a un o una docente a una acción formativa en los que se requieran estas habilidades. Para llevar a cabo esta evaluación, se utilizarán los siguientes criterios:

1. Formación en Habilidades Docentes. Si un individuo ha recibido formación en habilidades docentes a través de recursos de educación formal o no formal, en concordancia con los contenidos del Mapa Formativo de Habilidades Docentes de Cruz Roja, con cargas lectivas similares y una evaluación positiva, se considerará que posee las habilidades necesarias para la enseñanza.

2. Experiencia de Dinamización/Impartición con Evaluación Positiva por Parte del Alumnado. Otro indicador clave es la experiencia previa de dinamización o impartición, que debe ser evaluada positivamente por el alumnado, con una valoración igual o superior a 7,5 sobre 10.

3. Sistema de Evaluación para Docentes sin Formación ni Experiencia. En el caso de que un individuo no cuente con formación previa ni con experiencia, se realizará una evaluación a través de una entrevista y/o cuestionario. El propósito de esta evaluación es identificar las habilidades docentes presentes en la persona y aquellas que necesita mejorar. Esto puede llevar a dos escenarios:

- **Reforzar Habilidades Docentes:** Si se determina que la persona necesita mejorar ciertas habilidades docentes, se le ofrecerá la oportunidad de cursar las formaciones necesarias. Por ejemplo, si aspira a ser formador en línea, pero carece de conocimientos en la materia, se le redirigirá al curso de Entorno Virtual de Aprendizaje u otros relevantes.
- **Cumplimiento del Perfil Docente:** Si se considera que la persona posee las habilidades docentes necesarias después de la evaluación, se le permitirá impartir la formación para la cual ha sido evaluada. Si, posteriormente, recibe una valoración positiva por parte del alumnado (superior a 7,5 sobre 10), se considerará que cumple efectivamente con el perfil docente.

SISTEMA DE EVALUACIÓN DE DOCENTES

El Sistema de Evaluación de Docentes no se limita únicamente a ser un proceso de ingreso al ejercicio de la docencia, sino que se concibe como una práctica continua en la que se espera que los docentes mantengan entrevistas periódicas con los responsables del área de Educación. Estas entrevistas tienen como objetivo identificar las necesidades y áreas de mejora que puedan surgir, con el fin de permitir a los docentes mejorar constantemente sus habilidades docentes. Además de la evaluación inicial que puede llevar a la selección de un docente, el sistema de acompañamiento es esencial para el crecimiento profesional y la excelencia en la enseñanza.

A continuación, describiremos más a fondo cómo funciona este sistema de acompañamiento:

1. Entrevistas Periódicas. Los docentes participan en entrevistas con los responsables del área de Educación al menos una vez al año, o con una periodicidad acordada. Estas reuniones

permiten un espacio de diálogo abierto y constructivo para discutir el desempeño docente y las necesidades de desarrollo.

2. Identificación de Necesidades y Áreas de Mejora. Durante las entrevistas, se evalúan las fortalezas y debilidades del docente en términos de habilidades docentes. Se identifican las áreas en las que el docente puede necesitar mejorar, ya sea en términos de métodos de enseñanza, dinámicas de grupo, recursos didácticos, o cualquier otra área relevante.

3. Planes de Desarrollo Individual. A partir de la identificación de necesidades y áreas de mejora, se desarrollan planes de desarrollo individualizados para cada docente. Estos planes pueden incluir la participación en cursos de formación específicos, la asistencia a talleres de desarrollo profesional, la mentoría por parte de docentes experimentados, entre otros recursos.

4. Evaluación de Progreso. Se establecen indicadores claros para evaluar el progreso de los docentes en el desarrollo de sus habilidades docentes. Esto puede incluir la observación de clases, la retroalimentación de los participantes y la revisión de los resultados de las acciones formativas.

5. Retroalimentación Continua. La retroalimentación es una parte integral del sistema de acompañamiento. Se proporciona a los docentes comentarios constructivos y específicos sobre su desempeño, destacando sus logros y áreas que requieren atención.

6. Fomento del Crecimiento Profesional. El sistema de acompañamiento tiene como objetivo fomentar el crecimiento profesional continuo de los docentes, ayudándoles a alcanzar su máximo potencial como facilitadores del aprendizaje.

En caso de que no sea posible llevar a cabo las entrevistas periódicas con los docentes, se implementará un **sistema de autoevaluación** que permita a los docentes seguir evaluando y mejorando su desempeño. A continuación, describimos cómo funcionaría este sistema de autoevaluación:

1. Criterios de Autoevaluación: Se proporcionarán a los docentes criterios claros y específicos para evaluar su propio desempeño. Estos criterios estarán alineados con las expectativas y estándares de calidad de la organización en cuanto a habilidades docentes.

2. Identificación de Fortalezas y Debilidades: A través de la autoevaluación, los docentes podrán identificar sus fortalezas y áreas de mejora en relación con las habilidades docentes. Esto puede incluir aspectos como la planificación de clases, la dinámica de grupo, la adaptación de contenidos, entre otros.

2. Desarrollo de Planes de Mejora: Con base en la autoevaluación y la identificación de áreas de mejora, los docentes podrán desarrollar planes de mejora individualizados en base a recomendaciones del sistema. Estos planes pueden incluir actividades de desarrollo profesional, cursos de formación específicos o la búsqueda de orientación y mentoría.

3. Seguimiento y Evaluación Continua: Los docentes llevarán a cabo el seguimiento de su progreso en la implementación de los planes de mejora. Esto puede incluir la revisión periódica de objetivos, la retroalimentación de los participantes y la autoevaluación continua.

4. Retroalimentación Externa Ocasional: Aunque el sistema se basa en la autoevaluación, se podría considerar la posibilidad de obtener retroalimentación externa ocasional. Esto podría implicar una entrevista con las responsables del área de educación.

Este sistema de autoevaluación docente permite a los docentes mantener un enfoque en su desarrollo profesional y la mejora continua de sus habilidades docentes, incluso en situaciones en las que las entrevistas periódicas no sean factibles. La autorreflexión y el compromiso con la mejora son fundamentales para asegurar que los docentes sigan siendo efectivos en su labor educativa.

El sistema de acompañamiento en la evaluación de docentes no solo se enfoca en la selección inicial de docentes, sino que promueve el desarrollo constante de sus habilidades docentes a lo largo de su carrera. Esto garantiza que los docentes estén continuamente actualizados y capacitados para brindar una enseñanza efectiva y de alta calidad.

MAPA FORMATIVO DE COMPETENCIAS DOCENTES

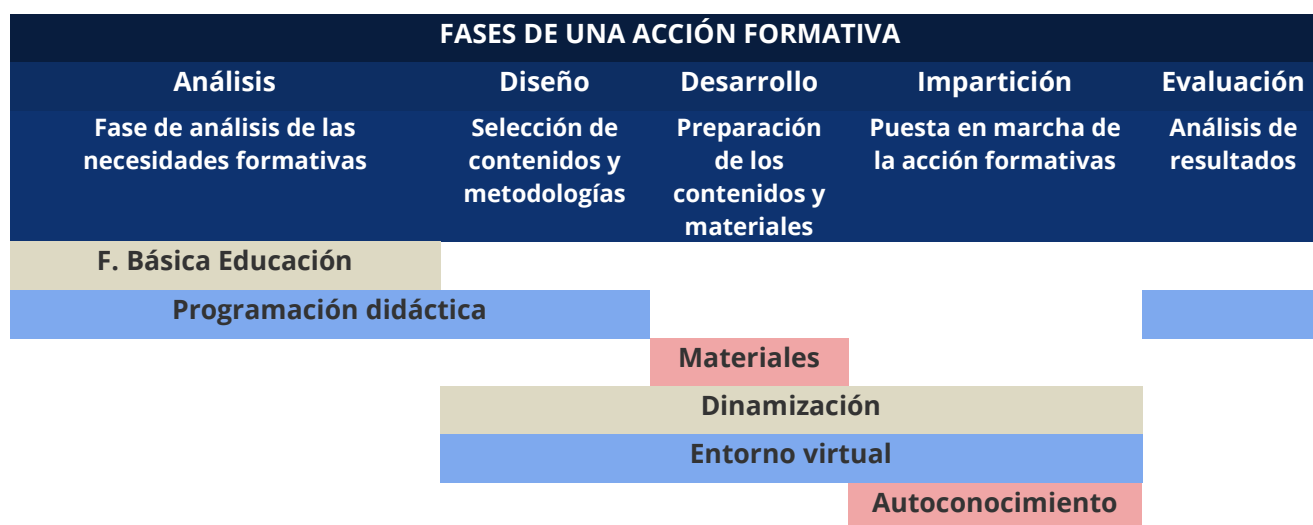
El **compromiso de la organización es el de facilitar la adquisición de habilidades docentes** a aquellas personas que desean participar en los procesos de transferencia de conocimiento de la entidad. Para ello, se ha diseñado un mapa formativo que contribuirá a desarrollar y consolidar estas habilidades.

Se trata de una propuesta flexible, donde, si bien existe la posibilidad de secuenciar el acceso a los contenidos en una línea concreta, se da la posibilidad de que cada persona acceda a las formaciones que le resulten más necesarias.

Este primer esquema refleja el planteamiento general de la propuesta:

BÁSICAS

Formaciones **online** pertenecientes al **Banco de Conocimiento Abierto** (autoformativas)



COMPLEMENTARIAS

Formaciones online en modalidad Banco de Conocimiento Abierto

Estas formaciones se desarrollarán teniendo en cuenta las necesidades específicas del contexto. Ofrecen una plataforma abierta donde los participantes pueden acceder a recursos educativos de manera flexible y autónoma. Estas formaciones on line proporcionarán contenido relevante y actualizado para mejorar las habilidades y conocimientos de los docentes, complementando su formación continua.

Formación online/presencial tutorizada:

Estas formaciones se centran en cuestiones concretas, de naturaleza técnica, que requieren un acompañamiento y tutorización para garantizar un aprendizaje efectivo (ej. Competencias digitales). La tutorización proporciona un entorno de apoyo que facilita la comprensión y aplicación de los conceptos enseñados.

Sesiones temáticas en modalidad webinars

Estas sesiones temáticas se ofrecen en formato webinar y están diseñadas para proporcionar un alto valor a la docencia. Reúnen a expertos y expertas en campos relevantes para compartir conocimientos, mejores prácticas y tendencias actuales. Los webinars ofrecen una oportunidad única para la actualización y el intercambio de ideas entre los docentes.

ESPECIALIZACIÓN

Estas formaciones se centran en áreas de conocimiento específicas y están diseñadas para permitir a los docentes adquirir un conocimiento más profundo y especializado en esos temas. Pueden ser ofrecidas tanto en formato en línea como en sesiones presenciales, dependiendo de la naturaleza de la temática y de las preferencias de los docentes.

Las formaciones presenciales pueden ser propuestas y organizadas por los ámbitos territoriales, lo que permite una adaptación más cercana a las necesidades regionales y locales.

Se propone la continuidad de los 6 bloques de la acción formativa como parte de la especialización. Esto significa que los docentes pueden profundizar en los temas abordados en la formación desarrollando un nivel de conocimiento aún más especializado. Estos bloques se plantean en un entorno de aula

virtual, lo que facilita el acceso y la participación de los docentes, independientemente de su ubicación geográfica.

Estas formaciones de especialización ofrecen a los docentes la oportunidad de desarrollar una experiencia más completa y avanzada en áreas específicas de interés. Además, al permitir la continuidad de los bloques de la acción formativa, se fomenta un enfoque progresivo y coherente en el desarrollo de habilidades y conocimientos pedagógicos.

FORMACIÓN BÁSICA DE EDUCACIÓN 6h Autoformativo 1. Desarrollar conciencia sobre la importancia de la Educación 2. Aproximar conceptos básicos de Educación 3. Descubrir el papel de Cruz Roja en la Educación y el papel de la Educación en Cruz Roja 4. Entender el papel de los equipos educativos de Cruz Roja y los diferentes niveles de participación posible	PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA 8h Autoformativo 1. Dar a conocer la importancia de la identificación de necesidades formativas 2. Dar a conocer los criterios básicos de una programación educativa 3. Desarrollar la capacidad de adaptación de las programaciones educativas
DINAMIZACIÓN 10h Autoformativo 1. Identificar características del alumnado 2. Aplicar estrategias de motivación y participación activa del alumnado 3. Reunir las metodologías y técnicas de dinamización grupal 4. Adquirir técnicas de transmisión de contenidos	ENTORNO VIRTUAL 8h Autoformativo 1. Conocer el significado de educación virtual 2. Identificar los factores característicos de la educación a través de medios virtuales 3. Implementar procedimientos de formación virtual desde el rol de docencia o dinamización de la acción formativa 4. Utilizar adecuadamente las diferentes herramientas tecno-pedagógicas asociadas a la formación virtual 5. Conocer el funcionamiento del entorno virtual de aprendizaje de Cruz Roja
IDENTIFICACIÓN DE RECURSOS Y ELABORACIÓN DE MATERIALES 8h Autoformativo 1. Identificar los recursos y materiales didácticos que aportan valor a la acción formativa 2. Gestionar el acceso a recursos y materiales didácticos cumpliendo todos los requisitos 3. Diseñar recursos y materiales propios	AUTOCONOCIMIENTO 10h Autoformativo 1. Mejorar las competencias personales 2. Mejorar las habilidades personales 3. Conocer herramientas de respuesta ante situaciones sobrevenidas

Los contenidos de estos cursos, que detallamos a continuación, no sólo están adaptados a las necesidades de la organización, sino que también se alinean con los contenidos del Certificado de Profesionalidad de Docencia para el Empleo.

FORMACIÓN BÁSICA DE EDUCACIÓN

6h - Autoformativo

Objetivos

1. Desarrollar conciencia sobre la importancia de la Educación
2. Aproximar conceptos básicos de Educación
3. Descubrir el papel de Cruz Roja en la Educación y el papel de la Educación en Cruz Roja
4. Entender el papel de los equipos educativos de Cruz Roja y los diferentes niveles de participación posible

Contenidos

1. La relevancia de la Educación

- El derecho a la educación
- La Educación como un factor de protección social
- Situación de exclusión educativa en el estado español
- Situación de exclusión educativa en el ámbito internacional

2. Sistema educativo en la actualidad

- Tipos de educación: formal, no formal e informal
- La educación formal en el estado español (breve descripción)
- El reflejo del contexto social en el sistema educativo/debates....

3. La intervención educativa

- Aspectos psicopedagógicos
- Estrategias metodológicas

4. El enfoque educativo de Cruz Roja

- La visión educativa
- Formación dirigida a voluntariado y personal laboral
- Formación dirigida a participantes
- Las metodologías de CRE
- Metodologías de impartición (cursos, talleres, webinars...)
- Modalidades (presencial, e-learning, mixta)
- Características del alumnado (colectivos)

5. El papel de los equipos educativos

- Diferentes niveles de participación
- Habilidades y aproximaciones necesarias para la práctica educativa

IDENTIFICACIÓN Y CREACIÓN DE RECURSOS Y MATERIALES DIDÁCTICOS

8h - Autoformativo

Objetivos

1. Identificar los recursos y materiales didácticos que aportan valor a la acción formativa
2. Conocer y aplicar los diferentes criterios (legales, de accesibilidad y de inclusión) requeridos en el uso de materiales educativos.
3. Diseñar y elaborar materiales educativos adecuados a los objetivos de la formación.
4. Saber detectar recursos para el aprendizaje necesarios en el aula para el uso de materiales didácticos.

Contenidos

1. El valor educativo de los recursos, materiales y medios

- Tipos de recursos educativos
- Elección de medios didácticos
- El guion didáctico
- El guion de la sesión formativa

2. Reutilización de recursos y materiales educativos

- Fiabilidad y calidad de los materiales educativos
- Adaptación y personalización
- Derechos de autor y tipos de licencias
- Fuentes de búsqueda

3. Diseño y creación de materiales educativos

- Introducción al diseño gráfico
- Diseño gráfico para material escrito
- Criterios de accesibilidad básicos
- Lenguaje inclusivo de género
- Imagen de Cruz Roja
- Bancos de recursos para tus materiales educativos
- Programas para la creación de materiales

4. El espacio: recursos didácticos necesarios y disponibles.

- Ubicación en el espacio
- Exposición en el espacio presencial (pizarras digitales, presentaciones...)
- Herramientas de trabajo colaborativo (campus virtual, MS Teams...)

ALINEACIÓN CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD DOCENCIA PARA EL EMPLEO

MF1443_3 SELECCIÓN, ELABORACIÓN, ADAPTACIÓN Y UTILIZACIÓN DE MATERIALES, MEDIOS Y RECURSOS DIDÁCTICOS

- UA1. Diseño, elaboración y uso de materiales y recursos didácticos gráficos
- UA2. Diseño, elaboración y uso de materiales y recursos didácticos digitales
- UA3. Temporalización

PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA

8h - Autoformativo

Objetivos

1. Dar a conocer la importancia de la identificación de necesidades formativas
2. Dar a conocer los criterios básicos de una programación educativa
3. Desarrollar la capacidad de adaptación de las programaciones educativas

Contenidos

1. Análisis de necesidades

- El proceso de identificación de necesidades formativas
- El abanico de opciones para el abordaje de las necesidades

2. La programación educativa

- Características generales
- Elementos de la programación
- Objetivos y temario
- Evaluación y calificación

3. Metodologías

- Aspectos psicopedagógicos
- Estrategias metodológicas
 - Método expositivo
 - Método demostrativo
 - Método interrogativo
 - Método por descubrimiento
 - Otras estrategias pedagógicas

4. La sesión formativa

- Secuenciación de contenidos y concreción de actividades
- Temporalización y realización de cronogramas

5. Ejemplos de programación

ALINEACIÓN CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD DOCENCIA PARA EL EMPLEO

MF1442_3 PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA DE ACCIONES FORMATIVAS PARA EL EMPLEO

- UA1. Estructura
- UA2. Programación Didáctica
- UA3. Temporalización

MF1445_3 EVALUACIÓN DEL PROCESOD E ENSEÑANZA-APRENDIZAJE EN FORM. EMPLEO

- UA1. Evaluación en la formación

MF1444_3 IMPARTICIÓN Y TUTORIZACIÓN DE ACCIONES FORMATIVAS PARA EL EMPLEO

- UA1. Aspectos psicopedagógicos
- UA3. Estrategias metodológicas

DINAMIZACIÓN

10h - Autoformativo

Objetivos

4. Identificar características del alumnado
5. Aplicar estrategias de motivación y participación activa del alumnado
6. Reunir las metodologías y técnicas de dinamización grupal
7. Adquirir técnicas de transmisión de contenidos

Contenidos

1. Características del aprendizaje en grupo

- Tipos de grupos (tamaños, roles, normas, metas)
- Fases del desarrollo grupal
- Aprendizaje cooperativo vs. aprendizaje colaborativo

2. Herramientas para el despliegue de distintas estrategias metodológicas

- Estructura de la sesión formativa
- Método expositivo
- Método demostrativo
- Método interrogativo
- Método por descubrimiento
- Estrategias para la participación del alumnado

3. La motivación

- Estrategias de motivación
- Técnicas de automotivación
- Dinámicas de motivación

4. Técnicas de dinamización grupal

- Técnicas con expertos (simposio, mesa redonda, debate y entrevista)
- Técnicas sin expertos (debate dirigido, grupo de discusión, Phillips 6x6, torbellinos de ideas, estudios de caso, role playing, técnica el grupo nominal, foro, cuchicheo...)

5. Coordinación y moderación del grupo

- Estilo de liderazgo en la dinamización
- Estrategias útiles para moderar los grupos
- Respuestas ante actuaciones del alumnado
- Técnicas para la resolución de conflicto

ALINEACIÓN CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD DOCENCIA PARA EL EMPLEO

MF1444_3 IMPARTICIÓN Y TUTORIZACIÓN DE ACCIONES FORMATIVAS PARA EL EMPLEO

- UA2. Dinamización
- UA3. Estrategias metodológicas

ENTORNO VIRTUAL DE APRENDIZAJE

8h – Autoformativo

Objetivos

1. Conocer el significado de educación virtual
2. Identificar los factores característicos de la educación a través de medios virtuales
3. Implementar procedimientos de formación virtual desde el rol de docencia o dinamización de la acción formativa
4. Utilizar adecuadamente las diferentes herramientas tecno-pedagógicas asociadas a la formación virtual
5. Conocer el funcionamiento del entorno virtual de aprendizaje de Cruz Roja

Contenidos

1. La Educación en internet: nuevos contextos educativos no intencionales

2. Educación virtual

- El valor de la educación virtual y la visión de Cruz Roja
- Sincronía y asincronía
- Formatos educativos (webinar, MOOC...)
- Recursos tecnológicos y metodologías

3. Roles asociados a la educación virtual

- Dinamización del entorno virtual
- Tutorización en entorno virtual

4. Diseño instruccional en la formación virtual

- ADDIE, ASSURE, teorías pedagógicas...
- Rol docente e importancia de la selección de los recursos tecnológicos

5. Campus Virtual de Cruz Roja

- Tecnología y cómo usarla
- Procedimientos de Cruz Roja
- Recursos prácticos

ALINEACIÓN CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD DOCENCIA PARA EL EMPLEO

MF1443_3 SELECCIÓN, ELABORACIÓN, ADAPTACIÓN Y UTILIZACIÓN DE MATERIALES, MEDIOS Y RECURSOS DIDÁCTICOS

- UA2. Diseño, elaboración y uso de materiales y recursos didácticos digitales
- UA3. Entorno Virtual de Aprendizaje

AUTOCONOCIMIENTO

8h – Autoformativo

Objetivos

El objetivo de este módulo es conocer las principales competencias necesarias para la impartición de acciones formativas. Asimismo, se tratará de explorar, identificar y perfeccionar las distintas competencias y habilidades personales, con el objetivo de mejorar la calidad de las acciones formativas impartidas.

Objetivo general

- Mejorar la calidad de las formaciones impartidas

Objetivos

- Conocer las competencias y/o habilidades necesarias para la docencia.
- Explorar, identificar y perfeccionar las competencias personales aplicadas a la docencia.
- Conocer herramientas de respuesta ante situaciones sobrevenidas

Contenidos

1. Introducción

2. Principales competencias y/o habilidades docentes

- a. Habilidades sociales
- b. Habilidades comunicativas (escucha activa, lenguaje, etc.)
- c. Inteligencia emocional

3. El autoconocimiento

- a. Concepto
- b. ¿Por qué es importante conocer las propias competencias en la impartición/dinamización de acciones formativas?

4. YO: Análisis e identificación de competencias personales

- a. Empezando por la base: Emociones, pensamiento, conducta
- b. Reconocer mis fortalezas, dificultades, etc.
 - i. Test de competencias

5. EL OTRO: Análisis e identificación del alumnado

- a. Tipos de alumnos (Enlazar con 4.3 ROCIO)

6. Entrenamiento en habilidades y competencias

- a. Manejando nuestras propias emociones
- b. Manejando al grupo

7. Herramientas de respuesta

ALINEACIÓN CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD DOCENCIA PARA EL EMPLEO

MF1443_3 SELECCIÓN, ELABORACIÓN, ADAPTACIÓN Y UTILIZACIÓN DE MATERIALES, MEDIOS Y RECURSOS DIDÁCTICOS

- UA2. Diseño, elaboración y uso de materiales y recursos didácticos digitales
- UA3. Entorno Virtual de Aprendizaje

CAMBIO DE MODELO: REGULARIZACIÓN DE DOCENTES

FORMADORES Y FORMADORAS ADHERIDOS AL MODELO ANTERIOR

Los y las formadoras adheridas al modelo de docencia de Cruz Roja anterior contaban con las siguientes formaciones:

- Monitores y monitoras: metodología
- Especialista en formación presencial
- Especialista en formación a distancia

Estas formaciones cuentan con un temario que se asemeja a la oferta formativa actual. Por ello, se entenderá que todos los docentes que hasta ahora han ejercido como tal podrán mantener su actividad. No obstante, se establecen dos hitos para poder regularizar su situación con respecto a la propuesta actual:

REQUISITOS IMPRESCINDIBLES	PLAZO
Realización de la Formación Básica de Educación	Mayo 2024
Incorporación Sistema de Evaluación Continua de Docentes	Diciembre 2024

FORMADORES Y FORMADORAS INCORPORADAS DESDE 2020 (EMERGENCIA SANITARIA COVID 19, SIN CUMPLIR LOS REQUISITOS DEL MODELO ANTERIOR)

La emergencia sanitaria COVID-19 supuso la incorporación masiva de docentes a la esfera formativa de Cruz Roja. La necesidad de agilizar los procesos de transferencia de conocimiento hizo que muchas personas se sumasen tanto con tareas de dinamización como de tutorización.

Si bien en esos años se desplegaron los cursos de docencia habituales, la realidad nos confrontó con dos cuestiones: los contenidos de los cursos no estaban adaptados a una realidad tremendamente digitalizada y la duración de los mismos dificultaba la incorporación ágil a los equipos docentes. Por este motivo, en la actualidad nos encontramos con una serie de formadores y formadoras cuya situación necesita ser regularizada. Para ello, se plantean las siguientes acciones:

REQUISITOS IMPRESCINDIBLES	PLAZO
Realización de la Formación Básica de Educación	Mayo 2024
Incorporación Sistema de Evaluación Continua de Docentes	Mayo 2024

PLAN DE TRABAJO

CRONOGRAMA RECURSOS OFICINA CENTRAL

TAREAS	PLAZO	RESPONSABLE
Realización de la Formación Básica de Educación por parte de todos los y las docentes	Mayo 2024	Ámbitos territoriales
Propuesta Sistema de Autoevaluación	Abril 2024	Oficina Central
Incorporación Sistema de Evaluación Continua de Docentes	Mayo 2024 (docentes COVID)	Ámbitos territoriales
	Diciembre 2024 (todos docentes)	
Oferta formativa: Curso Autoconocimiento	Febrero 2024	Oficina Central
Webinar formación especializada docentes I	Febrero 2024	
Webinar formación especializada docentes II	Septiembre 2024	