

12.- PROPUESTAS

12.1.- Introducción

Una vez presentadas las conclusiones más relevantes del estudio y de acuerdo a los objetivos planteados, aportamos un conjunto de propuestas que dan respuesta, desde la perspectiva de la formación de formadores, a los interrogantes planteados en los análisis realizados.

Las propuestas que se presentan son consecuencia directa de los resultados y, por ello, están condicionadas por estos; además, integran elementos del marco teórico y contextual de referencia.

De acuerdo a lo expuesto en las conclusiones, podemos acordar la existencia de dos perfiles diferenciados en el campo de la formación continua: el profesional de la formación -formador a tiempo completo- y el profesional que, desde otro ámbito, ejerce eventualmente de formador –formador ocasional.

Frente a esta doble caracterización del formador de formación continua proponemos la base curricular sobre la que estos profesionales deberán formarse. Por ello, atendiendo a ambos perfiles, proponemos una formación de formadores diferenciada que enlaza con las competencias básicas del formador y que se desarrolla de acuerdo a las competencias específicas que vienen delimitadas por el grado o nivel de incumbencia y por la responsabilidad que debe asumir en su actividad profesional.

En la propuesta de la formación de formadores deben considerarse las siguientes premisas:

- Es para nosotros, y por ello insistimos, una formación inicial del formador que, en todo caso, puede concretarse en acciones posteriores de formación continua.
- Toma como referencia las premisas teóricas del modelo contextual crítico de formación de formadores, ya analizado en este trabajo.
- Parte de las características de la formación continua, en tanto que campo en el que actúa el profesional.
- Se basa en el perfil del formador y en las competencias básicas del mismo que pueden concretarse en específicas.

Debemos advertir que ambas propuestas tienen aspectos comunes y compartidos que permiten conexiones entre ellas. Así, la presentación separada responde más a la organización de las propuestas que al hecho de insistir en dos tipos de acciones desconectadas.

Por otra parte, para la presentación de las propuestas, atendemos a los siguientes aspectos básicos relacionados con la formación de formadores:

1. Propuesta modular y crediticia de la formación, destacando módulos y créditos fundamentales y optativos. Al respecto, insistiremos no sólo en los contenidos a considerar, sino también en la articulación de los mismos con el fin de apuntar una posible secuencia lógica.
2. Propuestas orientadas a la organización de la formación de formadores, haciendo especial énfasis en la modalidad de organización de la formación.

12.2.- La formación del profesional de la formación

12.2.1.- Estructura modular y crediticia

Habida cuenta que planteamos la formación de un profesional, no podemos resolverla con acciones puntuales, fragmentadas y separadas del perfil. Esto provocaría perder dicho referente de vista y contribuir, si cabe, más en la débil profesionalización de este profesional. No obstante, en la propuesta no concretaremos un número de horas determinado para hacer frente a los contenidos que se proponen aunque, como podrá observarse, no se resuelven con 80 horas de formación.

Los módulos que proponemos para la preparación del profesional de la formación son los siguientes:

1. **Contexto de la formación.** Actúa como módulo referencial en el que el profesional de la formación desarrollará su actividad. En este sentido, el mundo de la empresa y todos aquellos aspectos que la rodean son los elementos a considerar. Por otra parte, entendiendo que la formación (inicial o continua) está inmersa también en un contexto más amplio, es preciso atender a aspectos sociales, políticos, tecnológicos, etc. que, trascendiendo de lo laboral, inciden en éste.
2. **Bases y fundamentos psicopedagógicos.** El formador dirige su actividad a destinatarios que tienen unas características diferenciales por estar en la edad adulta. Por ello, debe conocer cuál es el proceso de aprendizaje del grupo diferencial que le permita, posteriormente, diseñar y desarrollar las acciones de formación.
3. **Diseño curricular de la formación en los contextos de trabajo.** El punto de partida está en el análisis y la evaluación de necesidades, considerando

también la selección y secuenciación de contenidos, los objetivos, la delimitación de los grupos destinatarios y de incidencia, así como la programación de la estrategia metodológica. No sólo la planificación de la evaluación es fundamental, sino también la “venta” del servicio formativo.

4. **Desarrollo curricular de la formación.** Se justifica por la necesidad de que el formador sea un experto en el desarrollo del currículum. En este sentido, el tratamiento de los contenidos, la intencionalidad docente y el principio de multivariedad de estrategias metodológicas son aspectos que debe conocer sobradamente.
5. **Evaluación de la formación.** Afecta no sólo a la evaluación de resultados, sino también a aquellos aspectos de diseño y desarrollo curricular que se ven afectados por la evaluación. Así, puede considerarse también como un módulo transversal.
6. **Investigación e innovación en y de la formación.** Ambos aspectos interrelacionados permiten conocer mejor la realidad para intervenir en ella en aras a garantizar la calidad de la formación. Aunque podamos asumir que estos conocimientos serán más propios de un formador de formadores, el formador, en tanto que profesional, debe conocer, hasta un nivel determinado estos aspectos.
7. **Organización de la formación en el contexto institucional.** El formador no sólo se dedica a planificar, desarrollar y evaluar la formación, sino que, además debe participar en una institución. Para ello, deberá colaborar con otros profesionales, incluso de campos ajenos a la formación, deberá gestionar la formación sobre la base de la política institucional. Por ello, el conocimiento de la organización le permite, junto con el contexto, intervenir de forma más precisa en la práctica concreta de la formación.

Esta propuesta de módulos para la formación del profesional de la formación se concreta , a nuestro entender en una serie de créditos fundamentales y optativos.

Los **créditos fundamentales** que proponemos son aquellos que, hoy y en nuestro contexto, tienen una permanencia clara en el perfil del formador. Por otra parte, los **créditos optativos**, intentan dar respuesta a las particularidades de los distintos contextos de trabajo en los que el formador profesional desarrolla su actividad, así como a las previsiones de la evolución del perfil profesional.

En este sentido, los créditos fundamentales pueden ser considerados como el currículum básico en la formación inicial del formador, mientras que los optativos formarían parte del currículum de la formación continua (profesional y ocupacional) del formador.

La concreción de créditos de acuerdo a los módulos propuestos aparece en el cuadro 12.1

MÓDULOS	CRÉDITOS FUNDAMENTALES	CRÉDITOS OPTATIVOS
1. Contexto de la formación	• Cultura de empresa • Organización del trabajo • Política de formación • Perfiles profesionales • Competencias profesionales • Modelos de formación	• Globalización/localización. • Tendencias en el mundo de la empresa • Agentes sociales y formación • Etc.
2. Bases y fundamentos psicopedagógicos	• Bases y fundamentos del aprendizaje adulto • Modelos de enseñanza • Dinámica de grupos	• Trabajo en equipo • Trabajo colaborativo • Atención a la diversidad • Etc.
3. Diseño curricular de la formación en los contextos de trabajo	• Elaboración de planes y programas (necesidades, objetivos, destinatarios, contenidos, estrategias, evaluación)	• Modelos de formación en otros contextos. • Etc.
4. Desarrollo curricular de la formación	• Estrategias metodológicas (actividad, medios y recursos, espacios y tiempos, evaluación y motivación) • Secuenciación de los contenidos • Grupos de aprendizaje • Habilidades de comunicación	• Modalidades semipresenciales • Formación en el puesto de trabajo • Etc
5. Evaluación de la formación	• Dimensiones de la evaluación • Evaluación de aprendizajes • Evaluación de programas • Evaluación de instituciones	• Modelos de evaluación • Los sistemas de calidad en la empresa y en la formación • Procesos y sistemas de certificación • Etc.
6. Investigación e innovación en y de la formación	• Reflexiología • Investigación cuantitativa y cualitativa • La innovación en la formación • El formador como innovador • Investigación en el puesto de trabajo • Proyectos de trabajo	• Estudios prospectivos • La innovación en la formación y en la empresa • Etc.
7. Organización de la formación en el contexto institucional	• Política institucional • Departamento de formación • Relaciones externas • Trabajo interdisciplinar • Marketing	• Nuevas modalidades de organización de la formación • Etc.

Cuadro 12.1.: Concreción de **créditos fundamentales y optativos** en la formación del profesional de la formación.

Como complemento a la concreción de créditos, presentamos, en la figura 12.1, la articulación de los contenidos de acuerdo a los módulos propuestos.

El elemento central o, si se quiere, módulos básicos, son los que se relacionan con el diseño, el desarrollo y la evaluación de formación. En éstos incide el contexto de la formación y las bases y fundamentos psicopedagógicos. Sobre esta base se articulan los contenidos que se refieren a la organización de la formación en el contexto institucional que. Por otra parte, los contenidos de investigación e innovación deben considerar tanto los módulos de diseño, desarrollo y evaluación, como el que se refiere a la institución, al contexto y a las bases psicopedagógicas. Sobre estos contenidos queremos insistir, además, en la vinculación que mantienen con la calidad.

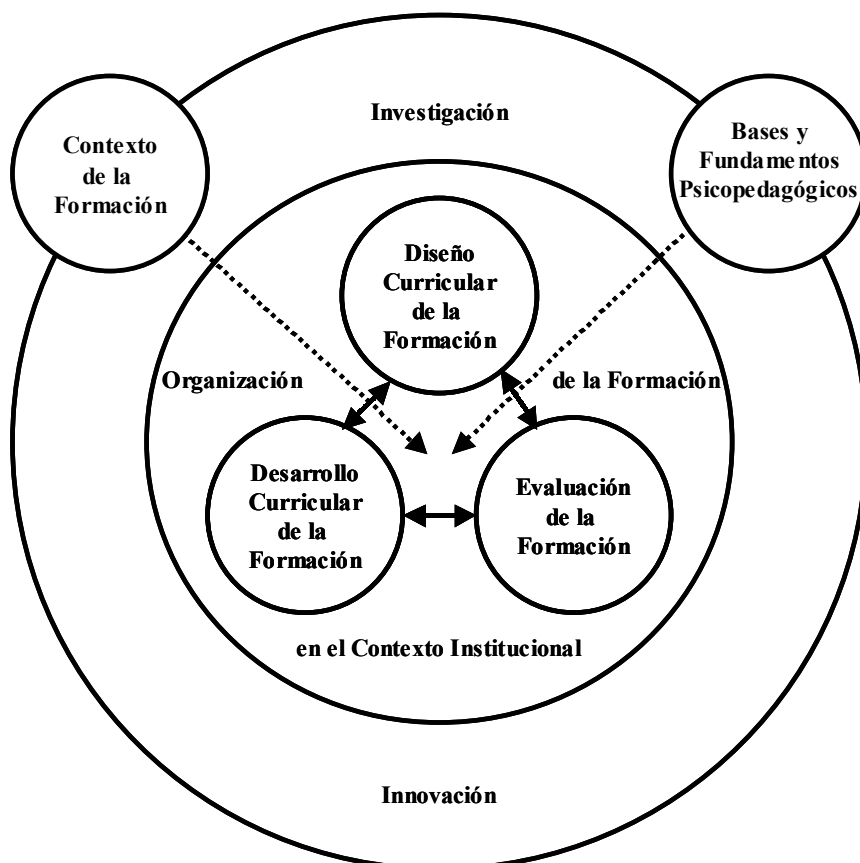


Figura 12.1.: Articulación de los distintos módulos del programa de formación del profesional de la formación.

12.2.2.- Organización de la formación

El desarrollo de la formación de formadores implica plantear la modalidad organizativa utilizada. Nuestra propuesta pasa por la modalidad semipresencial. Las razones que justifican nuestro posicionamiento son las siguientes:

- Buena parte de las personas que acceden a formación de formadores son personas ocupadas que tienen dificultades para asistir regularmente a una formación de carácter presencial continuo. Las situaciones de trabajo condicionan, en gran medida esta falta de asistencia.

- Las modalidades no presenciales, en el otro extremo, requieren de una capacidad de autoaprendizaje y de autogestión del tiempo personal que dificultan en gran medida el aprendizaje. Por otra parte, si la motivación intrínseca del participante no es alta, es probable que se abandone el proceso de formación.

Por estas razones, la modalidad semipresencial puede ofrecernos las virtualidades de la distancia y de la presencia al considerar al mismo tiempo ambos momentos. En relación con estos, nos parece necesario reparar en lo siguiente:

Momentos presenciales:

- Los formadores deben encargarse de desarrollar las sesiones de acuerdo a los contenidos de los módulos y los créditos. Para ello, debe existir una eficaz y eficiente coordinación, selección de contenidos y claridad de objetivos que permita aprovechar al máximo la formación.
- El participante deberá ser activo en todo el proceso, interaccionando con el formador y con los otros participantes.
- Las actividades deben enlazar con la realidad de los participantes y con la realidad del mundo de la formación y de la empresa.
- Los medios y recursos deben ser adecuados a las estrategias metodológicas y a los participantes.
- La coordinación es fundamental en este momento, por cuanto los participantes pueden aprovechar la sesión presencial para resolver dudas, aclarar el desarrollo de los trabajos o consultar aspectos complementarios. Por otra parte, debe ponerse cuidado especial en los medios y recursos, en los espacios y en los tiempos de enseñanza-aprendizaje.

Momentos no presenciales:

- Debemos disponer de un soporte, preferentemente informático a través de página web que permita agilizar la comunicación con los formadores y los participantes: correo electrónico, foro, aula virtual, teleconferencia, etc. Este soporte no sólo debe facilitar la comunicación, sino también acceder a información complementaria diversa.
- Deben elaborarse guías didácticas que orienten el proceso de aprendizaje en la distancia. La claridad, la adecuación al objetivo del programa y la pertinencia son criterios que deben tener muy presentes. Por tanto, además de desarrollar el contenido deben proponer actividades a los participantes

que les permita una actividad conducente a la incorporación de nuevos aprendizajes. Actividades sugeridoras, complementarias y enlazadas con las características del grupo destinatario son preferibles a la simple lectura de un texto.

- Las tutorías son el elemento fundamental que permiten soportar la no presencialidad. Para ello, la figura del coordinador vuelve a ser fundamental al aportar respuestas rápidas, reconducir a otros formadores consultas específicas y mantener un contacto constante con los participantes. Para ello, dispone de diferentes medios a su alcance (página web, correo electrónico, teléfono, etc.).

12.3.- La formación del formador eventual

12.3.1.- Estructura modular y crediticia

En este caso, planteamos lo específico de la formación de un profesional caracterizado por tener con la formación una vinculación indirecta, ocasional o eventual.

Este formador lo es, en la mayoría de las ocasiones, por su dominio de contenido técnico-profesional. Por tanto, precisa de un conocimiento pedagógico (saber, saber hacer y saber ser y estar) puntual y muy centrado.

Por supuesto, los tiempos de formación que precisa este profesional, aunque no lo indiquemos, será bastante menor que el que precisa un profesional de la formación. No obstante, más allá de los tiempos proponemos que los módulos que deben trabajarse en la formación de estos formadores son los siguientes:

1. Diseño curricular de la formación en los contextos de trabajo.
2. Desarrollo curricular de la formación.
3. Evaluación de la formación.
4. Contexto de la formación.
5. Bases y fundamentos psicopedagógicos.

Como en el caso de la formación del profesional de la formación, los créditos fundamentales juegan un papel básico en la formación de este profesional, siendo los optativos los que, en función del contexto de trabajo y de la evolución personal

profesional, le permitan especialización, ampliación o complementación en su formación.

La concreción de los módulos en créditos aparece en el cuadro 10.2. Como puede apreciarse, el peso de los contenidos es menor, siendo el módulo de desarrollo de la formación el más desarrollado en cuanto a conocimientos. Esto es debido, sin duda, a la principal actividad de este formador: la “impartición” de acciones de formación.

MÓDULOS	CRÉDITOS FUNDAMENTALES	CRÉDITOS OPTATIVOS
1. Contexto de la formación	• Cultura de empresa • Organización del trabajo	• Globalización/localización. • Tendencias en el mundo de la empresa • Agentes sociales y formación • Etc.
2. Bases y fundamentos psicopedagógicos	• Bases y fundamentos del aprendizaje adulto	• Trabajo en equipo • Trabajo colaborativo • Etc.
3. Diseño curricular de la formación en los contextos de trabajo	• Elaboración de planes y programas (necesidades, objetivos, destinatarios, contenidos, estrategias, evaluación)	• Procesos y sistemas de certificación • Modelos de formación en otros contextos. • Etc.
4. Desarrollo curricular de la formación	• Estrategias metodológicas (actividad, medios y recursos, espacios y tiempos, evaluación y motivación) • Desarrollo de los contenidos • Grupos de aprendizaje • Habilidades de comunicación	• Modalidades semipresenciales • Formación en el puesto de trabajo • Etc
5. Evaluación de la formación	• Dimensiones de la evaluación • Evaluación de aprendizajes	• Modelos de evaluación • Los sistemas de calidad en la empresa y en la formación • Evaluación de programas • Evaluación de instituciones • Etc.

Cuadro 12.2.: Concreción de **créditos fundamentales** y **optativos** en la formación del formador eventual.

En la articulación de los módulos, (figura 10.2) puede comprobarse que hemos prescindido de la investigación y la innovación y de la organización de la formación. Por otra parte, aunque se manifiesta en la práctica que estos profesionales se dedican fundamentalmente al desarrollo de la formación, nos parece fundamental no romper los tres momentos del proceso de enseñanza-aprendizaje: preinteractivo, interactivo y postinteractivo, representados en el diseño, desarrollo y evaluación de la formación. En definitiva, aunque el desarrollo sea la actividad fundamental que estos profesionales hacen en su actividad de formación, también inciden en el diseño y en la evaluación, aunque a niveles básicos.

En este sentido, el contexto de la formación y las bases y fundamentos psicopedagógicos juegan un papel de referencia del que, más que prescindir, pueden trabajarse de manera transversal en el desarrollo de la formación.

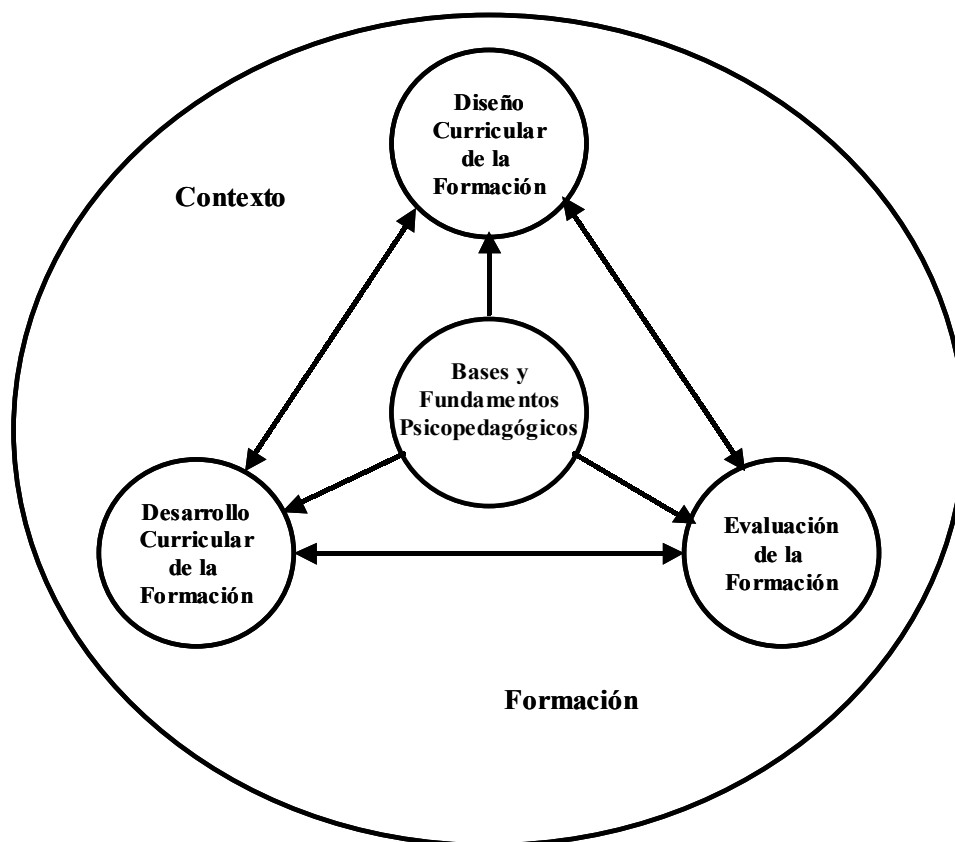


Figura 12.2.: Articulación de los distintos módulos del programa de formación del formador eventual.

12.3.2.- Organización de la formación

Como en la preparación del profesional de la formación, también mantenemos, con las mismas exigencias organizativas, la modalidad semipresencial para la formación del formador eventual. Ahora bien, en este caso, la tutoría debe jugar un papel importante puesto que la variabilidad de destinatarios y las distintas exigencias del contexto empresarial requiere de atenciones personalizadas en todo momento.

No cabe duda que la clave del éxito en la formación en la empresa está en la adecuada preparación de este profesional. Por ello, aunque descartemos dos módulos relacionados complementariamente con la calidad: organización de la formación e investigación e innovación, la formación del formador, sea cual sea su condición, no debe caer en compartimentos estancos que supongan una división de acciones desconectadas aunque con sentido interno. Así, nuestra propuesta, más que doble, es de subconjunto; el formador eventual recibe una formación específica y más escueta a la del profesional de la formación, pero no diferente. Porque, sin

duda, un planteamiento integrador es preferible en un contexto donde la profesionalidad está en proceso de definición y delimitación.

D.- BIBLIOGRAFÍA

- AECA (1999): **La dirección y gestión por competencias**. AECA, Madrid.
- AGUDO, J. (1999): “*Diálogo social y formación: la perspectiva europea*”. FORCEM: **Gestión bipartita de la formación continua**. FORCEM-CINTERFOR/OIT, Madrid. (pp. 166-179).
- ALALUF, M. (1991): “*La cualificación: ¿de qué se está hablando?*”. **Revista Europea de Formación Profesional**. 2, 33-36.
- ALALUF, M. y STROOBANTS, M. (1994): “*¿Moviliza la competencia al obrero?*”. **Revista Europea de Formación Profesional**. 1, 46-55.
- ALEX, L. (1991): “*Descripción y registro de las cualificaciones*”. **Revista Europea de Formación Profesional**. 2, 23-27.
- ALONSO, M.L. (1994): “*Aproximación al perfil teórico de los profesionales de la formación en la empresa*”. **Revista de Ciencias de la Educación**. 158, 205-215.
- APPS, J.W. (1983): **Problemas de la educación permanente**. Paidós, Barcelona.
- ARNAUD, G. (1996): “*Le formateur face au multimédia: entre complexité et perplexité*”. **Education Permanente**. 127, 7-18.
- ATTWELL, G. (1997): “*New roles for vocational education and training trainers in Europe: a new frame work for their education*”. **Journal of European Industrial Training**. 21, 6-7, 256-265.
- AUBREY, R. y COHEN, P. (1995): **La organización en aprendizaje permanente. Estrategias prácticas para ganar ventajas competitivas**. Ediciones Deusto, Bilbao.
- BARKATOLAH, A. (1999): “*Validation des acquis et des compétences. De quoi parle-t-on?*”. **Actualité de la Formation Permanente**. 159, 93-96.
- BELISLE, C. et LINARD, M. (1996): “*Quelles nouvelles compétences des acteurs de la formation dans le contexte des TIC?*”. **Education Permanente**. 127, 19-47.
- BÉRET, P. y DUPRAY, A. (1998): “*Valorización salarial de la formación profesional continua y producción de competencias por el sistema educativo: los casos de Francia y Alemania*”. **Revista Europea de Formación Profesional**. 14, 40-51.

- BERGENHENEGOUWEN, G. J. (1996): "*Professional code and ethics for training professionals*". **Journal of European Industrial Training**. 20, 4, 23-29.
- BERGENHENEGOUWEN, G. J.; HORN, H. F. K. and MOOIJMAN, E. A. M. (1996): "*Competence development - a challenge for HRM professionals: core competences of organizations as guidelines for the development of employees*". **Journal of European Industrial Training**. 20, 9, 29-35.
- BERGER, R. y NAVÍO, A. (1999): "*Gestión de la cualificación en talleres de reparación de automóviles*". **Herramientas**. 58, 34-43.
- BERTON, F. (1999): "*Evaluation des qualifications en Europe, entre normalisation et négociation*". En A. RIAL y M. VALCARCE (Coords.): **Actas del I Encontro Internacional de Galicia e Norte de Portugal de Formación para o Traballo**. Tórculo, Santiago de Compostela. (pp. 35-44).
- BERTRAND, O. (1991): "*Dimensiones de la cualificación: especificidades y análisis*". **Revista Europea de Formación Profesional**. 2, 28-32.
- BLIGNIÈRES-LÉGERAUD, A. de y DERET, E. (1991): "*La formación de los formadores: una lógica de integración*". **Revista Europea de Formación Profesional**. 1, 46-51.
- BLIGNIÈRES-LÉGERAUD, A. de. (1999): "*La dimension européenne de la formation des formateurs*". **Actualité de la Formation Permanente**. 160, 38-40.
- BLUM, F.; HENSGEN, A.; KLOFT, C. y MAICHLE, U. (1996): "*Ejercicios programados: un instrumento para evaluar la competencia profesional práctica*". **Revista Europea de Formación Profesional**. 7, 44-47.
- BOHIGAS, L.; FERRER, F. i PONT, E. (1992): **La formació continua dels pediatres. Una proposta per Catalunya**. Fundació Avedis Donabedian, Barcelona.
- BOLTON, A.; BROWN, R. and McCARTNEY, S. (1999): "*The capacity spiral: four weddings and a funeral*". **Journal of Vocational Education and Training**. 51, 4, 585-606.
- BOUCLET, M. et HUGUET, P. (1999): *Agir simultanément sur les compétences et sur l'organisation du travail: un nouveau défi pour les formateurs*". **Education Permanente**. 141, 7-22.

- BRUNDRETT, M. (2000): "*The question of competence: the origins, strengths and inadequacies of a leadership training paradigm*". **School Leadership and Management**. 20, 3, 353-369.
- BUNK, G.P. (1994): "*La transmisión de competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA*". **Revista Europea de Formación Profesional**. 1, 8-14.
- CÁMARAS DE COMERCIO (2000): **El libro 2000 de la formación**. Cívitas, Madrid.
- CANNING, R. (1992): "*The missing element in training the trainers: integrating theory with practice*". **Journal of European Industrial Training**. 16, 2, 3-6.
- CANNING, R. (1998): "*The failure of competence-based qualifications: an analysis of work-based vocational education policy in Scotland*". **Journal of Education Policy**. 13, 5, 625-639.
- CAPELANI, C. (1999): "*Former et qualifier des formateurs d'adultes: analyse comparative de quatre formations de formateurs diplômantes*". **Revue Française de Pédagogie**. 127, 73-84.
- CEDEFOP (1999): "*Un réseau communautaire pour la formation de formateurs*". **Actualité de la Formation Permanente**. 160, 35.
- CEDEFOP (2000a): **Ttnet Dossier n°1: Les évolutions des métiers de la formation et le rôle de l'innovation comme pratique transferable**. CEDEFOP, Thessalonique.
- CEDEFOP (2000b): **Ttnet Dossier n°2: La fonction tutorale dans la perspective communautaire**. CEDEFOP, Thessalonique.
- CINTERFOR (1996): "*Formación y trabajo: de ayer para mañana*". **Biblioteca Virtual de la OEI. Cuaderno de Trabajo 1 "Educación Técnico-Profesional"**. 1, 1-29 (extraído de <http://www.oei.org.co/oeivirt/>)
- COLARDYN, D. (1996): **La gestion des compétences**. Presses Universitaires de France, Paris.
- COLARDYN, D. (2000): "*Certification des compétences professionnelles en entreprise: enjeux et possibilités?*". **Actualité de la Formation Permanente**. 166, 56-59.
- COLE, A. (1989): "*Researcher and teacher: partners in theory bulding*". **Journal of Education for Teaching**. 15, 3, 225-237.

- COLL, C.; POZO, J.I.; SARABIA, B. y VALLS, E. (1992): **Los contenidos en la Reforma. Enseñanza y aprendizaje de conceptos, procedimientos y actitudes**. Santillana, Madrid.
- COMMISSION EUROPÉENNE (1995): **Formation des Formateurs. Évolution complémentaire des professionnels de la formation: l'expérience du programme EUROTECNET**. Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, Bruxelles.
- COULSON-THOMAS, C. J. (1991): "*Developing tomorrow's professionals today*". **Journal of European Industrial Training**. 15, 1, 3-11.
- CURTAIN, R. (2000): "*La empresa del futuro: sus implicaciones para la formación profesional*". **Revista Europea de Formación Profesional**. 19, 33-42.
- CHACÓN, L. y MONTALVO, M.D. (Eds.) (1999): **Educación y formación a las puertas del siglo XXI. La formación continua en España**. Editorial Complutense, Madrid.
- CHARRAUD, A.M. (2000): "*La certification et la validation des acquis*". **Actualité de la Formation Permanente**. 167, 29-32.
- CHEETHAM, G. and CHIVERS, G. (1998): "*The reflective (and competent) practitioners: a model of professional competence which seeks to harmonise the reflective practitioners and competence-based approaches*". **Journal of European Industrial Training**. 22, 7, 267-276.
- DAL MIGLIO, G. et TRAMONTANO, I. (1999): "*Vers la définition d'un modele national de compétences des professionnels de la formation*". **Actualité de la Formation Permanente**. 160, 69-73.
- DALTON, M. (1997): "*Are competency models a waste?*". **Training & Development**. 51, 10, 46-49.
- DANAU, D. (1991): "*Los formadores en un entorno de cambio: el caso de Eurotecnet*". **Revista Europea de Formación Profesional**. 1, 52-57.
- DARLING, J.; DARLING, P. and ELLIOT, J. (1999): **The changing role of the trainer**. Institute of Personnel and Development, London.
- DAVIS, N. (1998): "*La inversión de las empresas en la formación profesional continua*". **Revista Europea de Formación Profesional**. 13, 77-82.

- DEL RINCÓN, D.; ARNAL, J.; LATORRE, A. y SANS, A. (1995): **Técnicas de investigación en ciencias sociales**. Dykinson, Madrid.
- DELCOURT, J. (1991): *“La cualificación: una construcción social”*. **Revista Europea de Formación Profesional**. 2, 44-50.
- DELCOURT, J. (1998): *“Nota introductoria: el papel de la empresa en la formación permanente”*. En J. Planas (Coord.): **Agora-II: “El papel de la empresa en la formación permanente**. CEDEFOP, Salónica. (pp. 11-23)
- DELCOURT, J. (1999): *“Nuevas profesiones a favor de la formación en la empresa”*. **Revista Europea de Formación Profesional**. 17, 3-14.
- DELCOURT, J. y PLANAS, J. (1998): *“Conclusiones y estado del debate”*. En J. Planas (Coord.): **Agora-II: “El papel de la empresa en la formación permanente**. CEDEFOP, Salónica. (pp. 66-99).
- DI BARTOLOMEO, L. (1999): *“El perfil del formador”*. **Diálogos**. 17, 27-32.
- DOMÍNGUEZ, G. (1998): *“Campos emergentes de estudio e investigación en la organización escolar: ampliación del concepto escolar y/o la desescolarización del concepto educativo”*. En: **Actas del V Congreso Interuniversitario de Organización de Instituciones Educativas. “Las organizaciones ante los retos educativos del siglo XXI”**. Departamentos de Didáctica y Organización Escolar UCM-UNED, Madrid. (pp. 13-45).
- DONDERS, E. (1999): *“Formez le formateur”*. **Actualité de la Formation Permanente**. 160, 50-54.
- DONNAY, J. (1990): **Nouveaux médias pédagogiques: nouvelles voies pour la formation des formateurs?** CEDEFOP, Berlin.
- DRAKE, K. and GERME, J.F. (1994): **Financing continuing training: what are the lessons from international comparison?** CEDEFOP, Thessaloniki.
- DU CREST, A. (1999): *“Y a-t-il des compétences tertiaires?”*. **Actualité de la Formation Permanente**. 160, 29-32.
- DUGUÉ, E. (1999): *“La logique de la compétence: le retour du passé”*. **Education Permanente**. 140, 7-17.
- DUPONT, G. y REIS, F. (1991): **La formación de formadores: problemática y evolución**. CEDEFOP, Berlín.

- DURÁN LÓPEZ, F.; ALCAIDE CASTRO, M.; GONZÁLEZ RENDÓN, M. y FLÓREZ SABORIDO, I. (1994): **La formación profesional continua en España**. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- DURÁN, F. (1999): “*Diálogo social y formación en España*”. FORCEM: **Gestión bipartita de la formación continua**. FORCEM-CINTERFOR/OIT, Madrid. (pp. 69-83).
- ELLSTRÖM, P.E. (1997): “*The many meanings of occupational competence and qualification*”. **Journal of European Industrial Training**. 21, 6-7, 266-273.
- ENGELSHOVEN, P.; SCHIJNDEL, P. et SIEBEN, T. (1999): “*De l’enseignant-instructeur a l’animateur*”. **Actualité de la Formation Permanente**. 160, 74-78.
- EPISE (2000): **Planificación de la formación**. Ediciones Gestión 2000, Barcelona.
- ESQUE, T.J. and GILBERT, T.F. (1995): “*Making competencies pay off*”. **Training**. 32, 1, 44-48,50.
- EVANS, K.; DOVASTON, V. and HOLLAND, D. (1990): “*The changing role of the in-company trainer: an analysis of British trainers in the European Community context*”. **Comparative Education**. 26, 1, 45-59.
- EVERS, F.T. and RUSH, J.C. (1996): “*The bases of competence. Skill development during the transition from University to Work*”. **Management Learning**. 27, 3, 275-300.
- FERNÁNDEZ-RÍOS, M. (1995): **Análisis y descripción de puestos de trabajo**. Díaz de Santos, Madrid.
- FERRÁNDEZ, A. (1987): “*Cultura, educación y municipios*”. En J. GAIRÍN, S. ANTÚNEZ y A. PÉREZ: **Temas actuales en educación**. PPU, Barcelona (pp. 69-102).
- FERRÁNDEZ, A. (1989): “*Formación de formadores: el modelo contextual-crítico*”. **Herramientas**. 4, 35-45.
- FERRÁNDEZ, A. (1993): “*El papel del pedagogo y del formador en la empresa: la formación inicial y permanente*”. **Herramientas**. 30, 32-39.
- FERRÁNDEZ, A. (1996a): “*Presentación: Una aproximación temprana al tema del profesional de la 'formación técnica'*”. **Educación**. 20, 5-10.
- FERRÁNDEZ, A. (1996b): “*El formador: competencias profesionales para la innovación.*” En J. GAIRÍN; A. FERRÁNDEZ; J. TEJADA y A. NAVÍO

- (Coords.): **Formación para el Empleo**. Neo3 Comunicación, El Masnou. (pp. 171-218).
- FERRÁNDEZ, A. (1996c): “*El formador en el espacio formativo de las redes.*” **Educación**. 20, 43-67.
- FERRÁNDEZ, A (1997a): **El perfil profesional de los formadores**. Departamento de Pedagogía Aplicada, Universidad Autónoma de Barcelona (Documento policopiado).
- FERRÁNDEZ, A. (1997b): “*La formación y su contexto de actuación*”. En J. Gairín y A. Ferrández: **Planificación y Gestión de Instituciones de Formación**. Praxis, Barcelona. (pp. 3-27).
- FERRÁNDEZ, A. (1997c): **Didáctica i components de l'acte didàctic**. Edicions de la Universitat Oberta de Catalunya, Barcelona.
- FERRÁNDEZ, A. (2000): “*La formación ocupacional en el marco de la formación continua de adultos*”. En A. MONCLÚS (Coord.): **Formación y empleo: enseñanza y competencias**. Comares, Granada, (pp.27-59).
- FERRÁNDEZ, A. (2001): “*...y después de la formación, ¿qué?*”. **Formación XXI**. 1, 11-16.
- FERRÁNDEZ, A. y TEJADA, J. (1998): “*Análisis del modelo contextual crítico de formación de formadores: nuevas consideraciones*”. En M. FERNÁNDEZ Y C. MORAL (Coords.): **Formación y desarrollo de los profesores de Educación Secundaria en el marco curricular de la Reforma. Los retos profesionales de una nueva etapa**. Grupo Editorial Universitario/FORCE, Granada. (pp. 567-581).
- FERRÁNDEZ, A.; GAIRÍN, J. y TEJADA, J. (1990): **El proceso de aprendizaje en el adulto**. Diagrama, Madrid.
- FERRÁNDEZ, A.; SALVÀ, F. y SUREDA, J. (1996): “*Informe formación de formadores – España*”. **Educación**. 20, 29-41.
- FERRÁNDEZ, A.; TEJADA, J.; JURADO, P.; NAVÍO, A. y RUIZ, C. (1998): **El perfil del formador de Formación Profesional y Ocupacional. Informe de investigación**. Departamento de Pedagogía Aplicada, Universitat Autònoma de Barcelona, Bellaterra (documento policopiado).
- FERRÁNDEZ, A.; TEJADA, J.; JURADO, P. ; NAVÍO, A. y RUIZ, C. (2000): **El formador de Formación Profesional y Ocupacional**. Octaedro, Barcelona.

- FONTANA, A. and FREY, J.H.. (1994): "*Interviewing: The art of science*". In N.K. DENZIN and Y.S. LINCOLN (Eds.): **Handbook of Qualitative Research**. Sage Publications, London (pp. 361-376).
- FORCEM (1998): **II Acuerdos de Formación Continua. Acuerdos de futuro**. Fundación para la Formación Continua (FORCEM), Madrid. (CD ROM).
- FORCEM (1999a): **Memoria balance. I Acuerdo Nacional de Formación Continua 1993-1996**. Fundación para la Formación Continua (FORCEM); Madrid.
- FORCEM (1999b): **Memoria de actividades 1997**. Fundación para la Formación Continua (FORCEM); Madrid.
- FORCEM (1999c): **Memoria de actividades 1998**. Fundación para la Formación Continua (FORCEM); Madrid.
- FORCEM (1999d): **Gestión bipartita de la formación continua**. FORCEM-CINTERFOR/OIT, Madrid.
- FORCEM (2000): **Calidad e innovación en la formación continua**. Fundación para la Formación Continua (FORCEM), Madrid.
- GALLART, M.A. y JACINTO, C. (1996): "*Competencias laborales: tema clave en la articulación educación-trabajo*". **Boletín de la red Latinoamericana de Educación y Trabajo**. 6, 2, 13-18.
- GAN, F.; ALONSO, B.; DE FRANCISCO, E. y PUYOL, S. (1995): **Manual de técnicas e instrumentos de formación en la empresa**. Apóstrofe, Barcelona.
- GARAVAN, T.N. (1997): "*Training, development, education and learning: different or the same?*". **Journal of European Industrial Training**, 21, 2, 39-50.
- GARCÍA FRAILE, J.A. y OLMOS, C. (1999): "*El marco institucional de la formación continua en España y la UE*". **Revista Complutense de Educación**. 10, 1, 257-286.
- GARRICK, J. and McDONALD, R. (1992): "*Competence standards for industry trainers: alternative models*". **Journal of European Industrial Training**. 16, 7, 16-20.
- GELPI, E. (1999): "*La formación profesional: ¿un instrumento político de empleo o de acción social?*". En A. RIAL y M. VALCARCE (Coords.): **Actas del I**

Encontro Internacional de Galicia e Norte de Portugal de Formación para o Trabalho. Tórculo, Santiago de Compostela. (pp. 87-91).

GÉRARD, F. (1999): “*Une professionnalisation fragile pour les acteurs de la formation continue*”. **Actualité de la Formation Permanente**. 160, 61-68.

GÉRARD, F. (2000): “*La problématique de la formation des tuteurs en entreprise en Allemagne, Autriche, Espagne et France*”. A CEDEFOP: **La fonction tutorale dans la perspectiva communautaire**. CEDEFOP, Thessalonique (pp. 18-31).

GERME, J.F. (1991): **Les métiers de la formation en entreprise. Rapport de synthèse**. CEDEFOP, Berlin.

GILLET, P. (1998): “*Pour une écologie du concept de compétence*”. **Education Permanente**. 135, 23-32.

GONCZI, A. (1994): “*Competency based assessment in the professions in Australia*”. **Assessment in Education**. 1, 27-44.

GONZÁLEZ SOTO, A.P. (1998): “*Perspectivas de futuro en la utilización de las nuevas tecnologías en la formación ocupacional y de empresa*”. **Pixel-Bit**. 10, 7-36.

GONZÁLEZ SOTO, A.P. (2000): “*La formación de adultos en el siglo XXI. El problema de las capacidades básicas*”. En: A. MONCLÚS (Coord.): **Formación y empleo: enseñanza y competencias**. Comares, Granada (pp.61-83).

GONZÁLEZ SOTO, A.P. y CABERO, J. (2001): “*Formación: nuevos escenarios y nuevas tecnologías*”. En GRUPO CIFO-IFES: **Actas del III Congreso de Formación Ocupacional. “Formación Trabajo y Certificación: nuevas perspectivas del trabajo y cambio en la formación”**. Diputación Provincial de Zaragoza, Zaragoza (pp. 174-187).

GROOTINGS, P. (1994): “*De la cualificación a la competencia: ¿de qué se habla?*”. **Revista Europea de Formación Profesional**. 1, 5-7.

GRÜNEWALD, U. (1996): “*Formación continua en la empresa: ¿Contribución a la realización de la formación permanente?*”. **Revista Europea de Formación Profesional**. 8/9, 39-44.

GRUP D'ESTUDIS SOCIOLÒGICS SOBRE LA VIDA QUOTIDIANA I EL TREBALL (QUIT) (2000): **¿Sirve la formación para el empleo?**. Consejo Económico y Social, Madrid.

- GUBA, E.G. (1989): “*Criterios de credibilidad en la investigación naturalista*”. En J. GIMENO y A. PÉREZ: **La enseñanza: su teoría y su práctica**. Akal, Madrid (pp. 148-165).
- GUERRERO, A. (1999): “*El enfoque de las competencias profesionales: una solución conflictiva a la relación entre formación y empleo*”. **Revista Complutense de Educación**. 10, 1, 225-360.
- GUILFORD EDUCATIONAL SERVICES (GES) (1995): **The coherence of compulsory education, initial and continuing training and adult education in countries of the European Economic Area**. CEDEFOP, Thessaloniki.
- GUIR, R. (1996): “*Nouvelles compétences des formateurs et nouvelles technologies*”. **Education Permanente**. 127, 61-72.
- HADDAD, W.D. (1997): “*La globalización de la economía: repercusiones en la educación y en la formación de competencias*”. **Perspectivas**. 27, 1, 33-40.
- HEDEGAARD, B.; ELLE, B. y SORENSEN, J.H. (1991): “*La formación práctica en las empresas como parte de la formación en alternancia en Dinamarca*”. **Revista Europea de Formación Profesional**. 1, 62-67.
- HEQUET, M. (1995): “*The new trainer*”. **Training**. 32, 12, 23-29.
- HOOGHIEMSTRA, T. (1994): “*Gestión integrada de recursos humanos*”. A. Mitrani, M.M. Daziel e I. Suárez (Eds.): **Las competencias**. Planeta de Agostini, Barcelona (pp. 13-42).
- HUNOT, F. (1998): “*Nouvelles compétences individuelles et collectives: de la résolution de problèmes à l'entreprise apprenante*”. **Actualité de la Formation Permanente**. 156, 20-23.
- HUTMACHER, W. (1997): “*Key competencies in Europe*”. **European Journal of Education**. 32, 1, 45-58.
- INCUAL (2000): **Guía de la Formación Profesional en España**. Instituto Nacional de las Cualificaciones, Madrid.
- INEM (1996): **Familia profesional de Docencia e Investigación. Área profesional Formación**. Instituto Nacional de Empleo, Madrid.
- ISFOL (1995): **Trainers standards. Abstract of the research report**. ISFOL, Roma.
- JARVIS, P. (1999): “*Global trends in lifelong learning and the response of the universities*”. **Comparative Education**. 35, 2, 249-257.

- JIMÉNEZ JIMÉNEZ, B. (1996a): **Claves para comprender la Formación Profesional en Europa y en España**. EUB, Barcelona.
- JIMÉNEZ JIMÉNEZ, B. (1996b): “*Los formadores*”. **Educación**. 20, 13-27.
- JIMÉNEZ JIMÉNEZ, B. (1998): “*La formación y la acción de los formadores en educación no formal*”. En: **Actas del V Congreso Interuniversitario de Organización de Instituciones Educativas. “Las organizaciones ante los retos educativos del siglo XXI”**. Departamentos de Didáctica y Organización Escolar UCM-UNED, Madrid. (pp. 1117-1125).
- JIMÉNEZ, B. y JIMÉNEZ, J.M. (1999): “*La formación continua de trabajadores: pasado, presente y perspectivas de futuro*”. En J. Gairín y A. Ferrández: **Planificación y Gestión de Instituciones de Formación**. Praxis, Barcelona. (pp. 72/35-72/56).
- JURADO, P.; SANAHUJA, J.M.; CARVAJAL, S.; NAVÍO, A.; RUIZ, C. y TEJADA, J. (1999): “*Las capacidades y su incidencia en el desarrollo de competencias*”. En A. RIAL y M. VALCARCE (Coords.): **Actas del I Encontro Internacional de Galicia e Norte de Portugal de Formación para o Trabalho**. Tórculo, Santiago de Compostela. (pp. 391-398).
- KERLINGER, F.N. (1981): **Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento**. Nueva Editorial Interamericana, México.
- KOCH, P. (1999): “*Entreprise qualifiante et entreprise apprenante: concepts et théories sous-jacentes*”. **Education Permanente**. 140, 61-81.
- KRATHWOHL, D.R. (1964): **Taxonomy of educational objectives**. Longman, New York.
- KRISTENSEN, P.H. (1998): “*Paradojas y escollos para las estrategias de formación continua*”. En J. Planas (Coord.): **Agora-II: “El papel de la empresa en la formación permanente**. CEDEFOP, Salónica. (pp. 24-33)
- LABERGE, D. (1999): “*Une nouvelle approche de l'éducation. La population adulte et l'éducation tout au long de la vie*”. **Revue Internationale d'Éducation**. 24, 95-99.
- LAPENÑA, A. y GONZÁLEZ M.C. (1998): **La formación continua de los trabajadores. Manual del formador**. Instituto de Formación y Estudios Sociales, Madrid.
- LATORRE, A.; DEL RINCÓN, D. y ARNAL, J. (1995): **Bases metodológicas de la investigación educativa**. Hurtado, Barcelona.

- LE BOTERF, G. (1995): **De la compétence: essai sur un attracteur étrange**. Editions d'Organisation, Paris.
- LE BOTERF, G. (1998): "*Évaluer les compétences. Quels jugements? Quels critères? Quelles instances?*". **Education Permanente**. 135, 143-151.
- LE BOTERF, G. (1999a): **Compétence et navigation professionnelle**. Editions d'Organisation, Paris.
- LE BOTERF, G. (1999b): **L'ingénierie des compétences**. Éditions d'Organisation, Paris.
- LE BOTERF, G. (2000): **Construire les compétences individuelles et collectives**. Editions d'Organisation, Paris.
- LE BOTERF, G.; BARZUCCHETTI, S. y VINCENT, F. (1993): **Cómo gestionar la calidad de la formación**. Ediciones Gestión 2000-Aedipe, Barcelona.
- LECLERCQ, D. (1991): "*Formación multimedial: las competencias de los formadores*". **Revista Europea de Formación Profesional**. 1, 28-32.
- LÉON, A. (1986): "*La educación permanente. Evolución de los conceptos y de las funciones*". En M. Debesse y G. Mialaret (Coords.): **Formación continua y educación permanente**. Oikos-Tau, Vilassar de Mar. (pp.19-49)
- LÉVY-LEBOYER, C. (1997): **Gestión de las competencias: cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas**. Ediciones Gestión 200, Barcelona.
- LIANG, C.C. (1999): "*Benchmarking competent instructional media designers in the corporate world*". **Educational Media International**. 36, 4, 317-320.
- LIEPMANN, D. (1991): "*Fundamentos del desarrollo de las 'cualificaciones clave': cualificaciones sociales y técnicas de los formadores*". **Revista Europea de Formación Profesional**. 1, 23-27.
- LINHART, D. (1999): "*Des entreprises modernisées, des salariés désarmés*". **Education Permanente**. 141, 55-67.
- LOUIS, R.; JUTRAS, F. et HENSLER, H. (1996): "*Des objectifs aux compétences: implications pour l'évaluation de la formation initiale des maîtres*". **Revue Canadienne de l'Éducation**. 21, 4, 414-432
- LOZIER, M.F. (2000): "*La dimension temporelle dans la démarche compétences*". **Education Permanente**. 143, 109-124.

- LYSAGHT, R.M. and ALTSCHULD, J.W. (2000): *Beyond initial certification: the assessment and maintenance of competency in professions*". **Evaluation and Program Planing**. 23, 1, 95-104.
- MARBACH, V. (1999): **Évaluer et rémunérer les compétences**. Editions d'Organisation, Paris.
- MARDONES, J. (2000): "*Sistema de cualificaciones del País Vasco*". In **Formación**. 9, 26-29.
- MARTINS, A.J. (1999): "*La formation des formateurs au Portugal. La formation de formateurs et leur certification*". **Actualité de la Formation Permanente**. 160, 81-84.
- McCULLOUGH, R.C. (1987): "*Professional development*". In R.L. GRAIG: **Training and Development Handbook**. McGraw Hill, New York (p. 35-64).
- McGAGHIE, W. (1991): "*Professional competence evaluation*". **Educational Researcher**, 20, 1, 3-9.
- McLAGAN, P. A. (1997): "*Competencies: the next generation*". **Training & Development**. 51, 5, 40-47.
- MEDINA, O. (1998): "*Validación de competencias y exclusión social en la sociedad de la información*". **Herramientas**. 52, 38-45
- MÉHAUT, P. (1999): "*Formación, competencias, aprendizajes: premisas para los nuevos modelos*". **Revista Europea de Formación Profesional**. 18, 3-8.
- MÉHAUT, P. et DELCOURT, J. (1995): **Le rôle de l'entreprise dans la production des qualifications: effets formateurs de l'organisation du travail. Rapport de synthèse**. CEDEFOP, Berlin.
- MERLE, V. (1997): "*La evolución de los sistemas de validación y certificación. ¿qué modelos son posibles y qué desafíos afronta el país francés?*". **Revista Europea de Formación Profesional**. 12, 39-52.
- MERTENS, L. (1996): **Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos**. Cinterfor/OIT, Montevideo.
- MERTENS, L. (1998): **La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional**. OEI, Madrid.

- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (1999): **Nuevo Programa Nacional de Formación Profesional**. Servicio de publicaciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid. (2ª edición).
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2000): **Plan de acción para el empleo del Reino de España – 2000**. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (disponible en <http://www.mtas.es>)
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (1995): **Encuesta de Formación Profesional Continua. Año 1993**. Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- MIRABILE, R. J. (1997): “*Everything you wanted to know about competency modelling*”. **Training & Development**. 51, 8, 73-77.
- MONCLÚS, A. (2000): “*La formación de los trabajadores y el problema de las competencias en un contexto internacional*”. En A. MONCLÚS (Coord.): **Formación y empleo: enseñanza y competencias**. Comares, Granada, (pp.3-25).
- MONEREO, C. (1997): “*La construcción del conocimiento estratégico en el aula*”. En M.L. PÉREZ CAVAN (Coord.): **La enseñanza y el aprendizaje de estrategias desde el curriculum**. Horsori, Barcelona (pp. 21-34).
- MOORE, A. y THEUNISSEN, A.F. (1994): “*Cualificación contra competencia: ¿debate semántico, evolución de conceptos o baza política?*”. **Revista Europea de Formación Profesional**. 1, 70-74.
- MORENO PELÁEZ, F. (1997): “*Aprendizaje organizativo y generación de competencias*”. **Revistas Española de Investigaciones Sociológicas**. 77/78, 247-261.
- MULCAHY, D. (2000): “*Turning the contradictions of competence: competency-based training and beyond*”. **Journal of Vocational Education and Training**. 52, 2, 259-280.
- MÜNCH, J. (1991): “*La formación continua de los formadores y encargados de la formación continua. Estrategias para la realización de una oferta de perfeccionamiento en la CE*”. **Revista Europea de Formación Profesional**. 1, 42-45.
- MÜNCH, J. (1996): “*La formación profesional continua en los países de la Unión Europea. Diversidad de funciones y problemas especiales*”. **Revista Europea de Formación Profesional**. 7, 3-7.

- NAVÍO, A. (1998): **La detección de necesidades orientada a la organización cualificante**. Departament de Pedagogia Aplicada, Universitat Autònoma de Barcelona, Bellaterra (documento policopiado).
- NAVÍO, A. (1999): *“La detección de necesidades en contextos de trabajo: una experiencia para el desarrollo organizacional.”* En J. Gairín y A. Ferrández: **Planificación y Gestión de Instituciones de Formación**. Praxis, Barcelona. (pp. 300/3-300/22).
- NAVÍO, A.; TEJADA, J.; CARVAJAL, S.; JURADO, P.; RUIZ, C. y SANAHUJA, J.M. (1999): *“Identificación y evaluación de competencias profesionales: algunos modelos y procedimientos de análisis”*. En A. RIAL y M. VALCARCE (Coords.): **Actas del I Encontro Internacional de Galicia e Norte de Portugal de Formación para o Trabalho**. Tórculo, Santiago de Compostela. (pp. 399-409).
- NIJHOF, W. J. and DE RIJK, R. N. (1997): *“Roles, competences and outputs of HRD practitioners -a comparative study in four European countries”*. **Journal of European Industrial Training**. 21, 6-7, 247-255.
- NYHAN, B. (1999): *“Cómo construir organizaciones autoformativas: comprobaciones prácticas de la teoría –algunas enseñanzas extraídas de empresas europeas”*. **Revista Europea de Formación Profesional**. 16, 16-26.
- OLIVA, J. (2000): *“Formación y empleo: ¿qué formación?”*. En A. MONCLÚS (Coord.): **Formación y empleo: enseñanza y competencias**. Comares, Granada, (pp. 257-279).
- ORLY, P. (1998): *“Intégrer la formation, une démarche pour gérer les compétences?”*. **Actualité de la Formation Permanente**. 153, 64-70.
- OTERO, C.; MUÑOZ, A. y MARCOS, A. (2000): **El sistema de formación profesional en España**. CEDEFOP, Thessaloniki.
- OTERO, J.C. (2000): *“Novos enfoques e novos retos para a educación permanente”*. **Revista Galega do Ensino**. 26, 125-146.
- OTT, B. (1999): *“Características estructurales y categorías de destinatarios para una formación profesional integral”*. **Revista Europea de Formación Profesional**. 17, 57-67.
- PARELLADA, M.; SÁEZ, F.; SANROMÀ, E. y TORRES, C. (1999): **La formación continua en las empresas españolas y el papel de las universidades**. Cívitas, Madrid.

- PARKES, D. (1994): “‘Competencia’ y contexto: visión global de la escena británica”. **Revista Europea de Formación Profesional**. 1, 24-30.
- PARRY, S. B. (1996): “The quest for competencies”. **Training**, 33, 7, 48-54, 56.
- PEREDA, S. y BERROCAL, F. (1999): “El entorno empresarial. La empresa, su organización y funcionamiento.” **Revista Complutense de Educación**. 10, 1, 15-35.
- PÉREZ GÓMEZ (1989): “Paradigmas contemporáneos de investigación didáctica”. En J. GIMENO y A. PÉREZ (Eds.): **La enseñanza: su teoría y su práctica**. Akal, Madrid (pp. 95-138).
- PERRENOUD, P. (1999): “Gestion de l'imprévu, analyse de l'action et construction de compétences”. **Education Permanente**. 140, 123-145.
- PINEDA, P. (1995): **Auditoría de la formación**. Ediciones Gestión 2000, Barcelona.
- PONT, E. (1991): “El diseño curricular en formación ocupacional”. En **Actas del I Congreso Internacional de Formación Ocupacional. “La Formación Ocupacional en la década de los 90”**. Universitat Autònoma de Barcelona, Bellaterra. (pp. 49-64).
- PONT, E. (1996): “Los diseños curriculares” En J. GAIRÍN; A. FERRÁNDEZ; J. TEJADA y A. NAVÍO (Coords.): **Formación para el Empleo**. Neo3 Comunicación, El Masnou. (pp. 141-170).
- PONT, E. (1997): “La formación de los recursos humanos en las organizaciones”. En J. GAIRÍN y A. FERRÁNDEZ (Coords.): **Planificación y Gestión de Instituciones de Formación**. Praxis, Barcelona (pp. 317-341).
- PRESTON, R. (1999): “Critical approaches to lifelong learning”. **International Review of Education**. 45, 5/6, 561-574.
- PRIETO, J.M. (1997): “Prólogo”. En C. Lévy-Leboyer: **Gestión de las competencias: cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas**. Ediciones Gestión 2000, Barcelona (7-24).
- PROENÇA, J. (1991): “Cualificación de los formadores: un debate esencial en el marco del diálogo social”. **Revista Europea de Formación Profesional**. 1, 6-8.

- PUENTE, J.M. (1992): “*Modelos y estrategias para la formación de grupos de aprendizaje*”. En A. FERRÁNDEZ y J.M. PUENTE (Dtrs.): **Educación de Personas Adultas. Macrodidáctica**. Diagrama, Madrid. (pp.203-244).
- PUENTE, J.M. (1995): “*El papel del formador en procesos de aprendizaje con multimedia interactivos*”. **Herramientas**. 30-33.
- REQUEJO, A.; SARRAMONA, J. y MARTÍNEZ MUT, B. (1996): “*Educación Permanente y Nuevas Tecnologías*”. En **Seminario Interuniversitario de Teoría de la Educación**. Tenerife (documento policopiado).
- RIAL A. (1997): **La formación profesional. Introducción histórica, diseño del currículum y evaluación**. Tórculo, Santiago de Compostela.
- RIAL, A. (1999): “*Unidades de competencia y equiparación de acreditaciones*”. En A. RIAL y M. VALCARCE (Coords.): **Actas del I Encontro Internacional de Galicia e Norte de Portugal de Formación para o Trabalho**. Tórculo, Santiago de Compostela. (pp. 57-77).
- RIAL, A. (2000): “*La formación para el trabajo: nuevos escenarios, nuevos requerimientos de nuevas competencias y cualificaciones*”. En A. MONCLÚS (Coord.): **Formación y empleo: enseñanza y competencias**. Comares, Granada, (pp.233-255).
- RIAL, A. y PÉREZ FERRA, M. (2001): “*Formación profesional-ocupacional: el reto de la empleabilidad*”. En GRUPO CIFO-IFES: **Actas del III Congreso de Formación Ocupacional. “Formación Trabajo y Certificación: nuevas perspectivas del trabajo y cambio en la formación”**. Diputación Provincial de Zaragoza, Zaragoza (pp. 215-220).
- ROCHE, J. (1999a): “*Que faut-il entendre par professionnalisation?*”. **Education Permanente**. 140, 35-49.
- ROCHE, J. (1999b): “*La dialectique qualification-compétence: état de la question*”. **Education Permanente**. 141, 39-53.
- RODRÍGUEZ GÓMEZ, G.; GIL FLORES, J. y GARCÍA JIMÉNEZ, E. (1999): **Metodología de la investigación cualitativa**. Aljibe, Málaga.
- ROLLS, E. (1997): “*Competence in professional practice: some issues and concerns*”. **Educational Research**. 39, 2, 195-210.
- RUBIO, F. (1999): “*Las competencias transversales en los programas de formación ocupacional dirigidos a colectivos en riesgo de exclusión*”. **Diálogos**. 18, 2, 61-64.

- RUBIO, M.J. (1996): **La FP contínua i els agents de formació**. ICE de la UB-Horsori-Fundació Serveis de Cultura Popular, Barcelona.
- RUEDA, A. (2000): “*Certificación de la Cualificación Profesional*”. In **Formación**. 9, 34-39.
- RUMMLER, G.A. (1990): “*Determining needs*”. In R.B. FRATZBERG (Ed.): **Training and Development Yearbook**. Prentice Hall, New Jersey. (pp. 227-239).
- RVQ (1986): **Review of Vocational Qualifications: Final Report**. HMSO, London.
- SABÁN, C. (2000): “*Dimensiones actuales de la formación y la función de las competencias*”. En A. MONCLÚS (Coord.): **Formación y empleo: enseñanza y competencias**. Comares, Granada, (pp. 83-106).
- SADLER-SMITH, E. (1996): “*Learning styles: a holistic approach*”. **Journal of European Industrial Training**, 20, 7, 29-36.
- SAMURÇAY, R. et PASTRÉ, P. (1995): “*La conceptualisation des situations de travail dans la formation des competences*”. **Education Permanente**. 123, 13-31.
- SARRAMONA, J.; VÁZQUEZ, G. y COLOM, A.J. (1998): **Educación no formal**. Ariel, Barcelona.
- SAUTER, E. (1999): “*Riesgos y oportunidades de la formación en el trabajo*”. **Revista Europea de Formación Profesional**. 17, 15-26.
- SCHAAFSMA, H. (1997): “*Alternative pathways to management competence: housing constructions*”. **Journal of European Industrial Training**. 21, 1, 19-25.
- SCHNEIDER, J. (1999): “*Former des formateurs à l’alternance*”. **Actualité de la Formation Permanente**. 159, 71-76
- SCHÖN, D.A. (1992): **La formación de profesionales reflexivos**. Paidós/MEC, Barcelona.
- SCHWARTZ, Y. (1995): “*De la qualification a la compétence*”. **Education Permanente**. 123, 125-137.
- SELKA, R. (1999): “*Une formation ‘orientée vers l’action’ pour les formateurs-tuteurs en entreprise*”. **Actualité de la Formation Permanente**. 160, 44-49.

- SELKA, R. (2000): "*La formation des tuteurs en entreprise dans la perspective d'une dimension communautaire*". A CEDEFOP: **La fonction tutorale dans la perspectiva communautaire**. CEDEFOP, Thessalonique (pp. 33-41).
- SENGE, P.M. (1995): **La quinta disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje**. Granica, Barcelona.
- SENGE, P.M. (1997): **La quinta disciplina en la práctica. estrategias y herramientas para construir la organización abierta al aprendizaje**. Granica, Barcelona.
- SHAW, E. (1995): "*The training-waste conspiracy*". **Training**. 32, 4, 59-64.
- SHAW, M. and GREEN, H. (1999): "*Continuous professional development: emerging trends in UK*". **Quality Assurance in Education**. 7, 3, 169-176.
- SHORT, E.C. (1984): "*Competence reexamined*". **Educational Theory**. 34, 3, 201-207.
- SHULMAN, L.S. (1989): "*Paradigmas y programas de investigación en el estudio de la enseñanza: una perspectiva contemporánea*". En M.C. WITROCK: **La investigación de la enseñanza, I. Enfoques, teorías y métodos**. Paidós/MEC, Barcelona.
- SIMS, D. (1991): "*The competence approach*". **Adults Learning**. 2, 5, 142-144.
- SKILLBECK, M. (1999): "*Pour une réforme de l'enseignement. L'éducation de base prépare-t-elle tous les élèves à une éducation tout au long de la vie?*". **Revue Internationale d'Éducation**. 24, 77-88.
- STAHL, T. (1998): "*La formación continua en la empresa: tendencias en las empresas europeas*". **Revista Europea de Formación Profesional**. 15, 31-34.
- STAHL, T.; NYHAN, B. y D'ALOJA, P. (1993): **La organización cualificante. Una visión del desarrollo de los recursos humanos**. Comisión de las Comunidades Europeas/EUROTECNET, Bruselas.
- STAKE, R.E. (1994): "*Case studies*". In N.K. DENZIN and Y.S. LINCOLN (Eds.): **Handbook of Qualitative Research**. Sage Publications, London (pp. 236-247).
- STEVENSON, J. (1999): "*Exploring workplace values*". **Journal of Vocational Education and Training**. 51, 3, 335-356.

- STEWART, J. and HAMLIN, B. (1992): "*Competence-based qualifications: the case against change*". **Journal of European Industrial Training**. 16, 7, 21-32.
- STEWART, J. and HAMLIN, B. (1993): "*Competence-based qualifications: a way forward*". **Journal of European Industrial Training**. 17, 6, 3-9.
- STROOBANTS, M. (1998): "*La production flexible des aptitudes*". **Education Permanente**. 135, 11-21.
- STROOBANTS, M. (1999): "*Autour des mots 'gestion' et 'compétence'*". **Recherche et Formation**. 30, 61-69.
- STUART, R. and LINDSAY, P. (1997): "*Beyond the frame of management competenc(i)es: towards a contextually embedded framework of managerial competence in organizations*". **Journal of European Industrial Training**. 21, 1, 26-33.
- STUFFLEBEAM, D.L. y SHINKFIELD, A.J. (1993): **Evaluación sistemática. Guía teórica y práctica**. Paidós/MEC,
- SULZER, E. (1999): "*Objectiver les compétences d'interaction. Critique sociale du savoir-être*". **Education Permanente**. 140, 51-59.
- SWIERINGA, J. y WIERDSMA, A. (1995): **La organización que aprende**. Addison-Wesley Iberoamericana, Wilmington.
- TAALAS, M. (1999): "*Réformes du systeme éducatif et nouvelles compétences pour les formateurs et enseignants*". **Actualité de la Formation Permanente**. 160, 55-60.
- TAGLIAFERRO, C. (Coord.) (1999): **Repertorio delle professioni. Area occupazionale Educazione e Formazione. Caratteristiche, funzione e figure professionali**. Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori (ISFOL), Roma.
- TEJADA, J. (1991): "*La evaluación en la formación ocupacional*". En **Actas del I Congreso Internacional de Formación Ocupacional. "La Formación Ocupacional en la década de los 90"**. Universitat Autònoma de Barcelona, Bellaterra. (pp. 87-101).
- TEJADA, J. (1997a): **El docent i l'acció medidora**. Edicions de la UOC, Barcelona.

- TEJADA, J. (1997b): "*La evaluación*". En J. GAIRÍN y A. FERRÁNDEZ (Coords.): **Planificación y Gestión de Instituciones de Formación**. Praxis, Barcelona (pp. 243-268).
- TEJADA, J. (1997c): "*Modelos de evaluación*". En J. GAIRÍN y A. FERRÁNDEZ (Coords.): **Planificación y Gestión de Instituciones de Formación**. Praxis, Barcelona (pp. 269-281).
- TEJADA, J. (1999a): "*Acerca de las competencias profesionales*". **Herramientas**. 56, 20-30.
- TEJADA, J. (1999b): "*Acerca de las competencias profesionales (segunda parte)*". **Herramientas**. 57, 8-14.
- TEJADA, J. (1999c): "*El formador ante las NTIC: nuevos roles y competencias profesionales*". **Comunicación y Pedagogía**. 157, 17-26.
- TEJADA, J. (2000a): "*El perfil del formador de formadores. Una mirada al espejo*". En M. LORENZO y otros (Eds.): **Las organizaciones educativas en la sociedad neoliberal**. Grupo Editorial Universitario, Granada (pp. 705-728).
- TEJADA, J. (2000b): "*Estrategias didácticas para adquirir conocimientos*". **Revista Española de Pedagogía**. 217, 491-514.
- TEJADA, J. y PONT, E. (2001): "*La calidad en los programas de formación de formadores. Una mirada desde referentes, criterios e indicadores*". En GRUPO CIFO-IFES: **Actas del III Congreso de Formación Ocupacional. "Formación Trabajo y Certificación: nuevas perspectivas del trabajo y cambio en la formación"**. Diputación Provincial de Zaragoza, Zaragoza (pp. 37-66).
- TEJADA, J.; CARVAJAL, S.; NAVÍO, A.; JURADO, P.; RUIZ, C. y SANAHUJA, J.M. (1999): "*Competencias profesionales, cualificación y certificación: ¿qué hay detrás de las palabras?*". En A. RIAL y M. VALCARCE (Coords.): **Actas del I Encuentro Internacional de Galicia e Norte de Portugal de Formación para o Trabajo**. Tórculo, Santiago de Compostela. (pp. 249-264).
- TESSARING, M. (1999): **Formación para una sociedad en cambio. Informe acerca de la situación actual de la investigación sobre la formación profesional en Europa**. CEDEFOP, Salónica.
- TEZZA, E. (1999): "*La asociación o 'partenariado' entre las partes sociales para la formación continua*". FORCEM: **Gestión bipartita de la formación continua**. FORCEM-CINTERFOR/OIT, Madrid. (pp. 124-137).

- THIBAUT, M.C. (1997): "*Validation des acquis expérimentiels et professionnalisation des formateurs*". **Education Permanente**. 133, 101-111.
- TOMASSINI, M. (2000): "*Dinámica del conocimiento, comunidades de prácticas: perspectivas emergentes para la formación*". **Revista Europea de Formación Profesional**. 19, 43-53.
- TORRES, T. (2000): "*Cambios y tendencias de la formación en España, del Primer al Segundo Programa Nacional de Formación Profesional*". **Revista de Educación**. 322, 341-354.
- URRACA, L. (1999): "*FORCEM: situación actual y perspectivas de futuro*". En L. CHACÓN y M.D. MONTALVO (Eds.): **Educación y formación a las puertas del siglo XXI. La formación continua en España**. Editorial Complutense, Madrid. (pp. 135-143).
- VAN DER HEIDJEN, B. et BARBIER, G. (1999): "*La compétence, sa nature et son développement*". **Education Permanente**. 141, 119-137.
- VARGAS, F. (2000): "*Evaluación y certificación de competencias y de cualificaciones profesionales*". **Actas del III Foro Iberoamericano sobre Formación y Empleo "Evaluación y Certificación de Competencias Profesionales"**. CINTERFOR, Buenos Aires (documento disponible en <http://www.oei.es/iberfop34>)
- VELDE, C. (1999): "*An alternative conception of competence: implications for vocational education*". **Journal of Vocational Education and Training**. 51, 3, 437-447.
- VIAL, J. (1986): "*La educación y la educación permanente*". En M. Debesse y G. Mialaret (Coords.): **Formación continua y educación permanente**. Oikos-Tau, Vilassar de Mar. (pp.123-170).
- VILADOT, G. (2000): "*Siete planteamientos organizativos de la formación en la empresa española*." **Herramientas**. 59, 22-29.
- VILLAREJO, E. (1999): "*Claves para el desarrollo de la formación profesional en la empresa, en España*". **Revista Complutense de Educación**. 10, 1, 243-255.
- WEINBERG, P.D. (1999): "*Perspectivas para la gestión bipartita de la formación continua*". En **FORCEM: Gestión bipartita de la formación continua**. FORCEM-CINTERFOR/OIT, Madrid. (pp. 25-31).

- WITTORSKI, R. (1998): “*De la fabrication des compétences*”. **Education Permanente**. 135, 57-69.
- WOLF, A. (1994): “*La medición de la ‘competencia’: la experiencia del Reino Unido*”. **Revista Europea de Formación Profesional**. 1, 31-37.
- YIN, R.K. (1994): **Case study research: design and methods**. Sage Publications, London.
- ZABALZA, M.A. (2000): “*Los nuevos horizontes de la formación en la sociedad del aprendizaje (una lectura dialéctica de la relación entre formación, trabajo y desarrollo personal a lo largo de la vida)*”. En A. MONCLÚS (Coord.): **Formación y empleo: enseñanza y competencias**. Comares, Granada, (pp.165-198).
- ZARIFIAN, P. (1995): “*La organización autoformativa y el modelo de las competencias: ¿Qué motivos? ¿Qué aprendizajes?*”. **Revista Europea de Formación Profesional**. 5, 5-10.