

4

Impartición de la formación: estrategias y recursos didácticos



4.1 LAS ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

Recordemos la definición propuesta en el capítulo 2, en el apartado de los elementos del programa de formación.

La metodología o estrategia metodológica se concibe como la combinación de actividades de enseñanza-aprendizaje que realizan los formadores/as para alcanzar el logro de los objetivos específicos (capacidades) utilizando métodos didácticos y medios para alcanzarlos y alcanzar las competencias propuestas en el proceso de aprendizaje,

Para ello, tengamos en cuenta que el aprendizaje hoy se define en base competencias y se organiza mediante objetivos de aprendizaje-resultado que nos informan aquello que debemos alcanzar con la formación.

La estrategia metodológica nos ayuda a conseguirlo, es el CÓMO, el camino, el proceso para conseguir un objetivo. Una meta. Recordemos que una competencia profesional está formada por tres aspectos clave:

- Saber. Conocimientos
- Saber hacer. Capacidades
- Hacer profesionalmente. Comportamientos

La competencia profesional se forma por conocimientos, contenidos; capacidades, acciones propias del puesto; y comportamientos profesionales, es decir el desempeño adecuado del perfil en el entorno.

Debemos volver a recordar la importancia de que las metodologías sean acordes a los conocimientos y capacidades a impartir, así como flexibles con los estilos de aprendizaje de los y las alumnos. Se precisa que generen progresión del aprendizaje y construcción de las capacidades y, por lo tanto, de la competencia. Deben proporcionar significado al aprendizaje y favorecer la implicación de las personas en modelos activos y participativos relacionados con entornos profesionales.

¿Qué metodología me permite alcanzar los resultados previstos y la consecución de los objetivos de aprendizaje?

La competencia, como nos señala Le Boterf, existe y es certificable cuando los alumnos de la formación llegan a su trabajo y realizan su desempeño.

Este aspecto evaluativo de las competencias adquiridas en un proceso de aprendizaje, una vez nos encontramos realizando el trabajo profesional, requiere un seguimiento en el tiempo poco trabajado todavía.

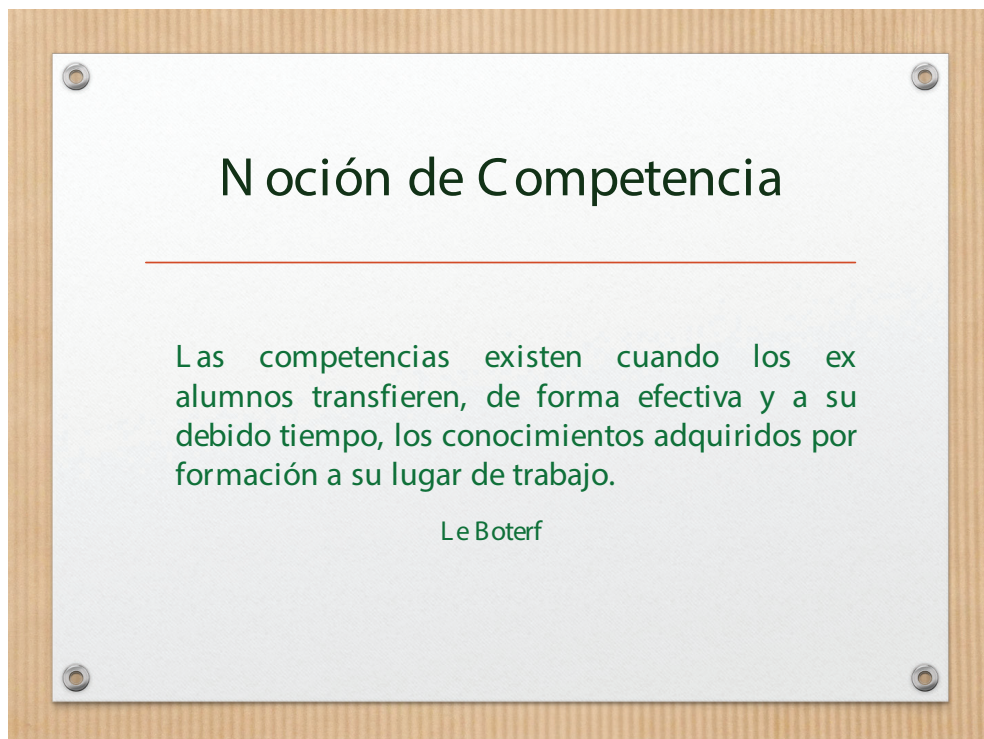
Lo analizaremos en el siguiente capítulo, cuando veamos los diferentes niveles de evaluación, un trabajo todavía a medio camino en la calidad de la formación para el empleo, y que precisaría un mayor desarrollo para la relación formación para el empleo y trabajo.

El seguimiento de las personas asistentes a formación, en su desempeño laboral, requiere nuevos diseños de los procesos formativos que superen el concepto «curso» como unidad de medida.

Se precisa comenzar a desarrollar procesos completos de aprendizaje para el empleo, incorporando buenos procesos de selección, diagnóstico, formación, evaluación y seguimiento en el tiempo.

Junto con los niveles de evaluación, el aprendizaje por competencias afecta también a las metodologías necesarias para conseguir tales competencias. Cuando hablamos de conocimientos, capacidades y desempeños profesionales, las metodologías no pueden ser únicamente expositivas o enfocadas a contenidos, necesitamos desarrollar capacidades y comportamientos en el desempeño.

Como nos dice Le Boterf:



Esta nueva situación de aprendizaje de competencias profesionales nos «obliga» a diversificar metodologías y, sobre todo, nos exige establecer **simulaciones del desempeño laboral**.

Todo ello estableciendo niveles para los tres aspectos competenciales. Como hemos señalado anteriormente, la capacidad de secuenciación de procesos y niveles de aprendizaje se convierte, ahora, en una de las capacidades esenciales de un formador/a.

Crear microsimulaciones del puesto de trabajo es la clave para la formación para el empleo, y requiere capacidad de diseño.

Necesitamos formar formadores/as que, como se ha comentado, desarrollen capacidades de diseño metodológico. Procesos secuenciados y organizados. De alguna forma, el formador debe crear situaciones de trabajo en diferentes niveles de aprendizaje.

Un formador/a para el empleo ha tenido que impartir clase durante su proceso formativo en el nivel de dominio que se considere necesario. Se trata de un entrenamiento competencial, y se agradece mucho haberlo realizado cuando tienes que dar tu primera clase. Nadie aprende a nadar, sin nadar.

Las metodologías activas tienen una gran variedad de posibilidades, pero no son metodologías para entretenerse durante el curso, no es tal su objetivo, sino que implica que recrear situaciones laborales, bien parciales o completas, y permiten al estudiante desempeñar el rol. Hablamos de formación para el empleo.

Obviamente, este trabajo de diseño requiere nuevas capacidades docentes, si hablábamos de capacidad organizativa, de secuenciación, ahora nos referimos a la **capacidad de diseño de simulaciones de situaciones laborales**.

Capacidades poco relevantes en los formadores clásicos de hace años, pero fundamentales en la situación de formación para el empleo.

No se trata de seguir «modas» y rechazar metodologías como la expositiva. El objetivo es disponer de un abanico de posibilidades para poder mejorar el proceso formativo.

No hay metodología buena o mala, sino adecuada al proceso-objeto de aprendizaje, a la situación laboral y a las personas asistentes.

Las metodologías deben ser variadas, conviene disponer de un abanico completo que nos permita tanto una impartición más teórica, de corte conceptual, como un aprendizaje práctico con demostraciones, actividades

y pruebas prácticas que favorezcan la capacitación y el desarrollo de funciones y tareas, del perfil profesional en desarrollo.

Las estrategias metodológicas se clasifican habitualmente en tres modelos:

Expositiva	Demostrativa - Ver hacer	Activa - Interrogativa - Hacer y descubrir
Contenidos teóricos, ideas, conceptos • Unidireccional - bidireccional • Incluir ejemplos cotidianos-reales • Conceptos prioritarios, énfasis, interés, etc. • Interactiva	• Demostrar procesos, acciones • Mostrar comportamientos, desarrollos • Pruebas demostrativas • Ejemplos reales	• Realizar y aprender desde la <i>realidad</i> . • Participativa • Simulaciones del desempeño • Aprendizaje basado en proyectos • Aprendizaje significativo

Todas ellas son importantes, cada una está más enfocada a un tipo de aprendizaje (objeto) y deben también relacionarse adecuadamente con los estilos e historia de aprendizaje de las personas asistentes a la acción formativa.

Tengamos en cuenta que pueden utilizarse de forma separada, en función del tema u objetivo de aprendizaje, y también de forma integrada, como en el aprendizaje en base a proyectos. Es trabajo del profesional formador/a decidir la metodología adecuada para cada aprendizaje, teniendo siempre en cuenta que estamos en el mundo laboral, y tal debe ser el enfoque.

Recordemos también que no todas las personas tenemos el mismo estilo de aprendizaje, unas personas tienen necesidad de hacer las cosas, otras tienen un estilo más mental, etc.

Cubrir todas las metodologías supone también ofrecer posibilidades a todos los estilos de aprendizaje que podemos encontrarnos en un aula.

Unas personas estarán más habituadas a clases expositivas y otras, que provengan del mundo laboral o de la FP, tendrán una historia de aprendizaje más cercana a procesos prácticos. Se recomienda utilizar todas ellas para complementar el aprendizaje y los diferentes estilos de cada persona. Sin olvidar nunca las exigencias de la acción o del certificado, descritas en el programa de la acción formativa.

Finalmente hay que destacar que las metodologías activas basadas en el aprendizaje a través de proyectos para el desarrollo de las competencias, que actualmente se están estabilizando, integran las tres metodologías aquí presentadas dentro de proyectos de aprendizaje.

El aprendizaje basado en proyectos ABP diseña proyectos metodológicos para la realización de procesos específicos que requieran conocimientos, capacidades-procedimientos y comportamientos profesionales, definidos específicamente en las competencias y realizaciones profesionales.

Dentro de este modelo de proyectos las tres metodologías tienen su momento y son necesarias, si bien, siempre desde una perspectiva participativa organizada que permita la coordinación del proyecto y del proceso de aprendizaje-capacitación.

Se han producido muchos errores en las metodologías activas. Recordemos que actualmente se está dando alto valor al desarrollo de capacidades, el saber hacer, y ha bajado la importancia que se concede a conocimientos sobre una disciplina. Esto es un claro error en formación de calidad. Saber hacer, tener una capacidad profesional es fundamental en el mundo laboral.

Sin embargo, sin los conocimientos necesarios, ante cualquier dificultad, la persona se bloqueará, y sobre todo no podrá avanzar en su desarrollo profesional. Una competencia da valor a todos los aspectos y es imprescindible hacerlo así. Sin conocimiento el aprendizaje es básico, y para eso, en poco tiempo, contaremos con la robotización.

El conocimiento es imprescindible en formación y preparación de personas, junto con las capacidades.

Practicar las diferentes metodologías nos permitirá ser competentes en diferentes modelos de enseñanza-aprendizaje y poder disponer de ellas en función de los diferentes factores y necesidades del proceso de aprendizaje.

Esta es una de las capacidades principales y troncales de un formador/a profesional: analizar y determinar las características metodológicas que corresponden al tipo de enseñanza-aprendizaje específico. Integrando, para ello, todos los elementos en una metodología que genere actividades de aprendizaje bien diseñadas.

Se evalúa lo que se enseña, y se enseña la capacitación profesional que debe desarrollarse para el desempeño

Con respecto a los métodos utilizados, hay que destacar algo que, cada vez, se presenta de mayor importancia en la profesionalización docente, el diseño metodológico y procesual de actividades de aprendizaje-trabajo.

En ocasiones, en la formación de formadores/as, el proceso formativo activo se ha centrado, en exceso y de forma prioritaria, en la realización de dinámicas de grupo: tormenta de ideas, foros, debates, juegos, etc.

Si bien este tipo de actividades pueden ser adecuadas para la consolidación del aprendizaje o para actividades específicas, debemos comprender que lo que tenemos que enseñar son técnicas y métodos para capacitar personas en el desempeño profesional, es decir metodología de organización de actividades, siendo estas actividades simulaciones del desempeño del perfil profesional: docencia, peluquería, fontanería, soldadura, hostelería, sociosanitario, etc.

En algunos perfiles, las dinámicas de grupo serán adecuadas (dinamizador social, coordinador de grupos juveniles etc.), pero en otras profesiones, se requerirán diseños de actividades del propio perfil (realización de cortes de pelo, reparación de tuberías, soldaduras de piezas, preparación de mesa en restaurante, movilización de persona encamada, etc.) y serán estas actividades las que los formadores/as deberán ser capaces de diseñar con organización metodológica para facilitar el aprendizaje de las capacidades y conocimientos necesarios.

Un aspecto que se comenta poco y resulta imprescindible es que un formador/a debe saber una profesión, conocer un puesto de trabajo. Solo podemos enseñar aquello que conocemos bien. La preparación de formadores/as es imprescindible, pero es un **COMO**, cada formador debe ser experto en un **QUÉ** determinado para poder enseñar sobre ello y aplicar la metodología docente.

Se trata de **capacitar metodológicamente a los docentes** para preparar formadores en diferentes familias profesionales.

Ser capaz de diseñar actividades de aprendizaje profesional requiere método, no se trata de realizar dinámicas verbales y grupales, sino de tener método de planificación que se puede aplicar tanto a una dinámica de grupos, como a la realización de un cóctel, o a la movilización de una persona encamada.

Actualmente, los nuevos sistemas y líneas que definen el aprendizaje se basan en competencias y en metodología de proyectos. Una metodología más centrada en procesos naturales de aprendizaje: resolución de problemas y creación de proyectos. Presenta retos que deben solucionarse mediante el aprendizaje de nuevos contenidos, capacidades y comportamientos.

De esta forma aprendemos durante toda nuestra vida. Surgen problemas que debemos afrontar y necesitamos, para hacerlo, determinada información-conocimiento, ciertas capacidades, o desarrollar nuevos comportamientos acordes con la situación. De igual forma actuamos cuando nos proponemos un proyecto que queremos alcanzar.

Esta metodología implica planificar de antemano los conocimientos, capacidades y comportamientos que se han de poner en marcha, así como la clasificación de estos. Posteriormente, se precisa elaborar un proyecto que requiera los conocimientos, capacidades y comportamientos seleccionados.

El formador-docente se convierte ahora en un diseñador de proyectos de aprendizaje y un facilitador de procesos de trabajo.

Se incrementa la función de diseño de contextos de aprendizaje, así como su desempeño como coordinador de equipos de trabajo en procesos de aprendizaje. Nueva competencia docente.

Los conocimientos, capacidades y comportamientos se integran en procesos metodológicos organizados en base a proyectos o micro-proyectos.



Desde este nuevo perfil, creador de proyectos para el desarrollo de competencias se requiere:

- Manejar con fluidez y dominio los conocimientos sobre el tema o disciplina.
- Determinar con claridad las capacidades requeridas para el desempeño del puesto en diferentes modelos y organizaciones.
- Seleccionar los comportamientos profesionales adecuados al puesto de trabajo para la profesionalización del perfil.

Todo ello exige una actualización continua de los formadores con relación a capacidades de diseño, coordinación de grupos de trabajo, conocimiento del perfil profesional y necesidades laborales del sector.

Importante destacar que la realización de proyectos complejos para entrenamiento de competencias requiere, muchas veces, el trabajo de equipos docentes compuestos por personas con conocimientos, diseñadores de procesos, expertos en capacitación, etc.

Uno de los cambios fundamentales, escasamente trabajado, ha sido la necesidad de crear equipos multidisciplinares para la calidad e innovación en aprendizaje y formación. Quizá en un futuro. Se ha pasado de un concepto de transmisión de conocimientos, a un aprendizaje basado en proyectos que requieren la utilización de los tres aspectos competenciales.

Diseñar proyectos. Diseñar actividades

Como profesionales podemos diseñar micro-proyectos para el entrenamiento de las competencias de un perfil profesional. Tanto para perfiles profesionales, como para competencias específicas.

Lo que resulta imprescindible es la capacidad docente para diseñar o aplicar ejercicios de forma metodológica, creando ejercicios de forma personalizada para un entrenamiento específico, y gestionándolos a lo largo de las diferentes aplicaciones. De igual forma puede procederse con ejercicios ya diseñados de calidad, de manuales específicos, que pueden organizarse de forma metodológica o variarlos en función de las necesidades de aprendizaje, haciéndolos propios.

Demasiadas veces, en algunas formaciones, el docente realiza infinidad de ejercicios, dinámicas, actividades que, si bien interesantes, no clarifican el objetivo de aprendizaje que integran. Resulta difícil establecer el eje vertebrador de toda una variedad de ejercicios y actividades realizadas en el aula.

Frente a la realización de múltiples actividades y ejercicios, conviene establecer un microproyecto que contenga diversos ejercicios, que conjuntamente nos demuestren el aprendizaje realizado. También una misma actividad pero que vaya incrementando su dificultad y complejidad:

EJEMPLO 1

- Impartir formación durante 10 min
- Impartir formación durante 20 min
- Impartir formación durante 30 min

EJEMPLO 2

- Hacer una exposición de un tema 10 min
 - Hacer una exposición de un tema 10 min y coordinar las preguntas del grupo durante 15 min
-

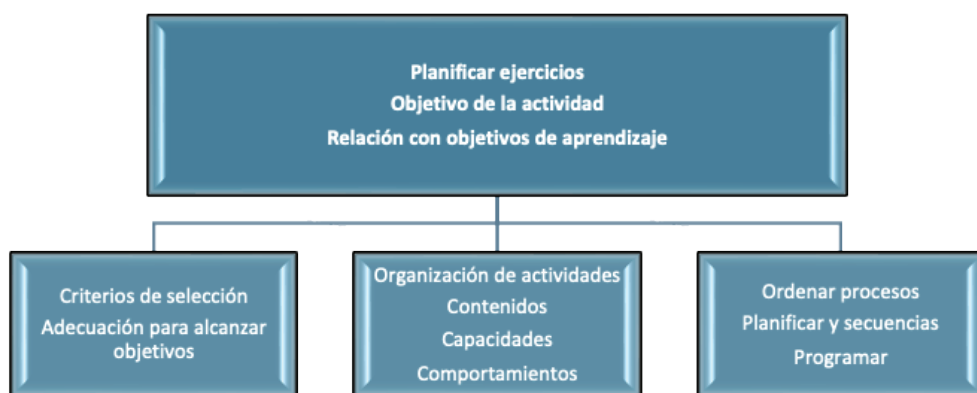
Secuenciamos y graduamos la dificultad de las situaciones, en función del avance del aprendizaje realizado.

Primero se define la competencia a entrenar, objetivo final-meta y, posteriormente, se fracciona en diferentes ejercicios, más relacionados con los objetivos específicos, que, conjuntamente, a la finalización del proceso, permite tener una acción formativa completamente diseñada.

Partiendo del final, del resultado buscado, es decir el objetivo de aprendizaje, se organizan los diferentes ejercicios y micro-proyectos por niveles de dificultad y adquisición de capacidades y conocimientos, de manera que generamos pequeños problemas reales que cualquier profesional de la formación deberá solucionar en el desempeño de su trabajo.

Conocemos el perfil profesional, sus necesidades, el tipo de desempeño que se requiere, y a partir de ahí diseñamos la simulación más real posible.

Organización de ejercicios y micro-proyectos



Organización metodológica del aprendizaje por competencias

Recordemos que se trata de un proceso metodológico que se puede aplicar con mayor o menor complejidad a cualquier actividad sencilla o proyecto complejo.

EJEMPLO PRÁCTICO

Ejemplo práctico de diseño metodológico de micro-proyectos y actividades

Planteamos un ejemplo metodológico con el entrenamiento del perfil docente. Posteriormente se puede utilizar para desarrollar el ejercicio propio de la especialidad de cada formador/a.

Diseño metodológico de actividades Desarrollo de competencias

EJEMPLO

Este ejercicio consiste en diseñar un **ejercicio-actividad** para el entrenamiento de capacidades y la aplicación de los conocimientos adquiridos y desarrollados en la acción formativa.

Un ejercicio desarrollado metodológicamente tiene la misma estructura que un microproyecto, pero su nivel de complejidad es menor, enmarca 1-2 capacidades, 1-2 contenidos principales y 1-2 comportamientos.

Este ejercicio-actividad tiene su raíz en los **objetivos de aprendizaje** y está dirigido por los mismos de forma integrada.

Un ejercicio diseñado metodológicamente, puede **utilizarse como prueba de evaluación**, siempre que especifiquemos los **criterios** de valoración de lo que se pretende medir. Estos criterios irán en relación con los objetivos diseñados para la acción los objetivos de aprendizaje determinados.

Este diseño debe realizarse en **diferentes fases** ya que conlleva trabajo de **creatividad y diseño** junto con un proceso de **planificación**, también elaboración de **instrucciones y materiales** tanto para el formador, como para las personas en proceso de aprendizaje.

La cantidad de material a elaborar dependerá siempre del nivel de complejidad del ejercicio, del tema de trabajo y propuesta realizada.

Este ejercicio resultará de **utilidad en diferentes acciones formativas**, bien tal cual se ha construido o mediante pequeñas modificaciones de mejora, por lo que constituye un material que siempre estará a disposición, cuantas más veces se aplique, mejor resultado se obtendrá y mayor conocimiento posibilitará.

EJEMPLO-MUESTRA

Ejercicios y micro-proyectos para el aprendizaje de competencias

Introducción

El ejemplo de diseño de actividades que se plantea a continuación está organizado para un curso de preparación de formadores en competencias docentes.

Teniendo en cuenta que se trata de la competencia docente **comunicación pedagógica**, se enmarca en el módulo de impartición formativa y tiene como objetivo de actividad (que no de aprendizaje-resultado) «Presentar una noticia de prensa mediante un proceso planificado» se precisa un proceso de trabajo que requiera poner en marcha:

- Organización y planificación de exposiciones: guion
- Ritmos y énfasis en el proceso de comunicación
- Coordinación de proceso participativos. Fase de preguntas del grupo.

Se han considerado los aspectos fundamentales en este ejercicio: conocimientos, capacidades y comportamientos asociados.

Se trata de un ejercicio para un primer nivel de dominio de la competencia de comunicación e impartición.

El mismo ejercicio puede utilizarse para entrenar niveles de dominio competencial de mayor complejidad, con simulaciones más cercanas a la realidad, como impartir una clase.

También puede utilizarse como prueba de requisitos básicos, en un proceso selectivo, o como prueba de evaluación, determinando los criterios.

Importante tener en cuenta la finalidad, como siempre, para la que se utiliza la prueba, ya que modificará ciertos parámetros. En este caso la finalidad del ejercicio es el aprendizaje y entrenamiento.

Determinamos aquello que precisamos observar en el momento concreto de aprendizaje, en relación con lo aprendido anteriormente y con lo que se aprenderá con posterioridad.

Dependerá también del nivel de partida de las personas asistentes. No sería igual un grupo de personas con escasa experiencia en comunicación en el aula, que con personas que ya tienen experiencia en ello.

El ejercicio diseñado de forma organizada se adapta a los diferentes niveles modificando la complejidad de este.

A continuación, se presenta el ejemplo del ejercicio diseñado de forma organizada.

.....

TÍTULO DE LA ACTIVIDAD

.....

Presentación de una noticia de prensa, guionizada, en el aula

Competencia: comunicación pedagógica

Objetivo de la actividad-ejercicio

(Ser capaz de) Organizar y realizar una presentación pública, a un grupo de unas 15 personas, sobre una noticia de prensa con una duración de 30 minutos, fase de exposición 15 min y fase de participación del grupo con preguntas 15 min., y con una programación organizada que se entregará.

Objetivo/os de aprendizaje en el/los que se enmarca

(Ser capaz de) Establecer procesos de comunicación de contenidos en modelos de formación participativos y mediante programación estructurada.

CAPACIDADES, CONTENIDOS Y COMPORTAMIENTOS

Capacidad/es en práctica (1-2-3)

- Planificación y programación de procesos de comunicación-formación
- Manejo de la comunicación verbal
- Coordinación grupal

Contenidos implicados (1-2-3)

- Comunicación como proceso planificado, apertura, desarrollo y cierre.
- Comunicación verbal: organización, secuencias, tono, volumen.
- Interacciones en comunicación: coordinación y reorientación.

Comportamientos profesionales (1-2)

- Comienzo y cierre organizado: saludo, presentación, introducción, síntesis final y cierre de proceso.
- Interacciones con asistentes: visuales, verbales, preguntas de seguimiento, acogida de intervenciones.

Criterios de valoración para posteriormente reforzar o incrementar el aprendizaje. (Aquello que consideramos fundamental y necesario)

En este caso se determina como prioritario en esta etapa de aprendizaje:

- Introducción y presentación clara de la comunicación y tema.
- Velocidad y volumen de la comunicación.
- Cierre adecuado de proceso.

Podríamos incrementar los criterios de valoración en número y complejidad en procesos finales de la formación de formadores, claro está. Este ejercicio se realiza en los primeros tiempos para conocer capacidades de cada persona con relación a la comunicación pública y determinar los niveles que encontramos en el grupo.

Por supuesto los alumnos/as son informados de estos criterios, ya que se trata de un proceso de aprendizaje y deben tener las pautas para poder elaborar el trabajo de forma adecuada, y conociendo aquello que se les va a requerir. Se informa de todo en las instrucciones de trabajo.

MATERIALES

1. Material necesario para la realización de la actividad

- Presentación de microproyecto con instrucciones
- Sala de realización
- Mesas y sillas
- Ordenador
- Proyector
- Pantalla

2. Material que se solicitará a los alumnos/as

Ejemplo: Guion secuenciado del desarrollo, desde instrucciones-presentación hasta cierre, Tiempos, materiales necesarios, etc. Posibilidad de realizar preguntas etc.

También les solicitaremos incluir dificultades previstas en el proceso de desarrollo, como parte necesaria en cualquier ejercicio o microproyecto.

Ej.: muchas intervenciones con preguntas desde el grupo, dificultades para manejar tiempos o intervenciones muy largas, temas que derivan en otros temas....

4.2 SELECCIÓN Y EMPLEO DE MEDIOS Y RECURSOS DIDÁCTICOS

Con relación al tema de medios y recursos didácticos, hemos hablado a lo largo del manual. Este mismo libro es un recurso que permite a los formadores de formadores contar con un material base sobre el que trabajar y complementar.

En los inicios de la formación profesional para el empleo no se contaba con manuales sobre los que trabajar, y todo el material debía ser creado por el docente, una tarea excesiva para la situación de los formadores, y, además, mal gestionada, ya que cada profesional de la formación empleo debía elaborar sus propios materiales.

Los manuales son una base fundamental, tanto sobre la disciplina o campo sobre el que formamos, imprescindible, como contar con algún manual que nos permita buscar estrategias, recursos, etc. para la impartición. Conocimiento de la disciplina y capacidades pedagógicas son la clave para la impartición.

En la organización de los procesos de formación, en la programación didáctica, hemos visto la importancia de los objetivos y realizaciones profesionales, también la necesidad de organizar y secuenciar de forma integrada los diferentes tipos de contenidos y la necesidad de establecer estrategias metodológicas.

Ahora vamos a analizar la importancia de los recursos pedagógicos y las actividades de aprendizaje.

Materiales didácticos

Habitualmente, el recurso base y principal son los manuales específicos que se escriben y se editan en base a programas oficiales y posibilitan la impartición organizada y secuenciada de los módulos. Al seguir el programa oficial facilitan un proceso ordenado y, además, ahorran gran cantidad de tiempo y esfuerzo. Pudiendo enfocar el trabajo del formador en la impartición y la búsqueda de material complementario, que ya supone un trabajo importante.