



PRIMERA PARTE

ORIENTACIONES CONCEPTUALES PARA LA ENSEÑANZA Y LA EVALUACIÓN EN FORMACIÓN PROFESIONAL



CAPÍTULO 1

La enseñanza como actividad fundamental del docente

En este capítulo, nos referiremos al docente de Formación Profesional para aludir a todos aquellos responsables de enseñar y de evaluar en los distintos ámbitos en los que se realiza la formación (centros de formación, empresas, sindicatos, talleres).

ALGUNAS REFLEXIONES

La Formación Profesional de las personas adultas constituye una línea de trabajo inacabada, cuya amplitud demanda capacitación y búsqueda permanente de alternativas desde una acción integradora, abierta y comprometida.

La enseñanza y la evaluación que se realiza en el marco de la formación profesional basada en competencias, se sustenta en bases teóricas que se constituyen en fundamento de las nuevas propuestas formativas y en conclusiones capaces de orientar la tarea permanente del docente. La construcción de un marco referencial que permita configurar líneas de trabajo eficaces en la selección y empleo de estrategias de enseñanza y de evaluación, la identificación de contenidos formativos que privilegien la autonomía de los interesados en desarrollar sus competencias laborales, el fortalecimiento en el sujeto de la capacidad de resolver problemas vinculados con los contextos de desempeño de los roles ocupacionales y la posibilidad de que puedan dar cuenta de las decisiones que adoptan y de las respuestas que establecen, constituyen algunos de los temas que comienzan a abordarse en esta primera parte del manual.

Desde esta conceptualización, se describirán las líneas que debería asumir la Formación Profesional para ser capaz de responder a las demandas producidas por los nuevos modelos de organización laboral surgidos a partir de los avances de las comunicaciones, de las transformaciones tecnológicas, de la globalización económica y de los procesos de integración regionales.

Se trata de modos de producción y de gestión que plantean desafíos de exigencia en términos de aprendizaje, de responsabilidad y de autonomía. Estar en condiciones de responder a estas exigencias implica una redefinición tal de la profesionalidad que obliga tanto a reformular los diseños curriculares como a promover nuevas formas de enseñar orientadas al desarrollo de aquellas capacidades situadas en la base de las competencias laborales de las personas, sustrato que pretende ser movilizado para fortalecer, además, el ejercicio de la formación continua.

Desde estos parámetros conceptuales, en este capítulo se presentarán algunos aportes teóricos provenientes de distintas disciplinas (psicología, sociología, pedagogía) vinculadas con la actividad del docente de Formación Profesional, y se desplegarán nociones relacionadas con las nuevas concepciones de enseñanza y de aprendizaje de educación de adultos, y de procesos de construcción del saber hacer profesional.

1.1. OBJETIVOS DEL CAPÍTULO

Nos proponemos que, luego de la lectura de este Capítulo, usted sea capaz de:

- Comprender las características que asume la enseñanza en la Formación Profesional.
- Reflexionar sobre la enseñanza y la evaluación como actividades fundamentales del docente.

La enseñanza es la actividad básica que realiza el docente. P. Perrenoud habla del “oficio de enseñar”² como una forma de señalar la importancia de este proceso en el desempeño del rol.

La enseñanza en la Formación Profesional, presenta aspectos que son comunes a los observados en otras situaciones pero, al mismo tiempo, asume rasgos específicos derivados de su finalidad y de las características de los alumnos, del docente y del contexto en el cual se realiza.

Analizaremos, en primer lugar, los componentes de toda situación de enseñanza para luego abordar aquéllos que son propios de la Formación Profesional.

1.2. ¿QUÉ ES ENSEÑAR?

Se puede definir la enseñanza como una actividad intencional, diseñada y orientada por el docente para dar lugar al aprendizaje de los alumnos dentro de un contexto institucional.

De esta definición se desprende que, la enseñanza:

- Implica una situación inicial en la que se da una asimetría entre docente y alumnos con respecto al saber que se pretende enseñar, o a las capacidades a desarrollar.
- Tiene lugar dentro de un marco socio-institucional (centro de formación profesional, empresa, sindicato, taller).
- Posee una intencionalidad; procura alcanzar los objetivos previamente formulados.

² Perrenoud, P. (2004).

- Implica organizar situaciones de aprendizaje (contenidos, actividades, materiales curriculares) adecuadas a los distintos objetivos, sujetos y contextos.
- Requiere el compromiso de los participantes, dado que la sola presentación de los contenidos por parte del docente, no alcanza para promover el aprendizaje.
- Es una actividad de cooperación, en la que el docente aplica estrategias de enseñanza para estimular y orientar el proceso de cambio del alumno.
- Supone la utilización de procedimientos de revisión y de control del proceso, que permiten su retroalimentación.

Enseñanza: Actividad intencional, diseñada y orientada por el docente en un contexto institucional para promover el aprendizaje de los alumnos.

1.3. ENSEÑAR Y APRENDER

La función de *enseñar* cobra sentido en relación con el *aprender*. Su propósito es promover, orientar, intervenir para que el aprendizaje tenga lugar. El concepto de enseñanza se interrelaciona con el de aprendizaje. Sin embargo, es necesario destacar que la actividad del docente no produce automáticamente el aprendizaje; éste dependerá del tipo de actividad en que docente y alumnos estén comprometidos, y de las interacciones que se producen en las tareas formativas dentro del contexto institucional.

La enseñanza tiene límites. El docente intenta que los alumnos aprendan, pero no tiene la certeza de lograrlo. El aprendizaje dependerá de la motivación, del compromiso y del esfuerzo de los alumnos.

La responsabilidad del docente es organizar las condiciones para promover el aprendizaje, pero debe saber que existen posibilidades de que sus esfuerzos fracasen. Que sobre algunos aspectos del proceso de enseñanza-aprendizaje podrá intervenir y, sobre otros, no podrá hacerlo.

Enseñar: Promover, orientar, intervenir.

La actividad del docente no genera automáticamente aprendizaje. Éste depende de las interacciones que se producen en el desarrollo de las tareas formativas.

1.4. COMPONENTES DE LA SITUACIÓN DE ENSEÑANZA

En los últimos años, se ha difundido la figura del *triángulo didáctico* para representar gráficamente los componentes de la enseñanza que, con el fin de lograr los propósitos formativos, se ponen en juego en toda situación de enseñanza-aprendizaje. Cada uno de los elementos básicos (docente, alumno, saberes a enseñar) se ubica en uno de los vértices del *triángulo didáctico*.



Fig.1 Componentes de la enseñanza

La enseñanza comprende las múltiples interrelaciones que se dan entre los tres componentes para cumplir con el propósito de desarrollar las capacidades propuestas como objetivos.

En primer lugar, al enseñar *se establece una relación peculiar entre los docentes y el saber* que enseñan. El docente -que es un experto en su oficio- cuando tiene que enseñar, analiza y reestructura los conocimientos básicos propios de su especialidad, con lo cual adquiere una nueva comprensión de su saber.

En segundo lugar, *la enseñanza implica una relación interactiva* mediante la cual, el docente orienta al alumno en el desarrollo de un saber-hacer fundamentado. En el curso de la interacción se realizan actividades que ponen en juego procesos intelectuales de pensamiento o de razonamiento, resolución de problemas, toma de decisiones.

En tercer lugar, el proceso de enseñanza genera relaciones entre el alumno y aquellos saberes que el docente pretende enseñar. En ese vínculo, el alumno realiza distintos tipos de actividades con el propósito de comprender los contenidos, apropiarse de ellos y emplearlos para resolver los problemas que las situaciones le presentan.

La enseñanza comprende múltiples relaciones entre el docente, los alumnos y el saber a ser enseñado, con el propósito de promover el desarrollo de las capacidades previstas en los objetivos. Constituye un proceso que se desenvuelve dentro de un entramado de relaciones (aula, taller, laboratorio, empresa) y que está inserto, a su vez, en un contexto institucional y social más amplio que condiciona la situación de aprendizaje.

1.5. FASES DEL PROCESO DE ENSEÑANZA

En el proceso de enseñanza podemos distinguir *fases o etapas*, cada una de las cuales se diferencia en cuanto a sus propósitos y por las actividades que realiza el docente. Podemos mencionar:

- Las que se vinculan con el *planeamiento*: el docente propone objetivos, selecciona y organiza los contenidos pertinentes, prevé actividades formativas y materiales curriculares para que los alumnos se apropien de ese saber y desarrollen las capacidades propuestas en los objetivos.
- Las que se relacionan con la *gestión del proceso* de enseñanza: el docente explora saberes y experiencias previamente adquiridos por los alumnos, y que se relacionan con los nuevos contenidos; orienta el diálogo y reflexión grupal, organiza y supervisa la práctica, propone trabajos integradores (problemas, casos, proyectos); orienta la reflexión sobre la práctica realizada y la síntesis de conocimientos y métodos aprendidos.
- Las que se vinculan con la *evaluación* del proceso y de los resultados.

El docente establece criterios para evaluar, prevé estrategias, construye instrumentos, obtiene evidencias sobre el aprendizaje y la enseñanza, interpreta la información, formula juicios que sirven de base para retroalimentar el proceso.

El hecho de distinguir etapas en el proceso de enseñanza no significa que las actividades se den en una secuencia lineal. Por ejemplo, los objetivos planteados al

inicio del proceso de formación se pueden modificar en función de las evaluaciones realizadas durante el desarrollo de las actividades.

1.6. ENSEÑAR Y EVALUAR

En términos genéricos, la evaluación puede ser definida como el proceso de obtener información que sirve de base para juzgar el valor de las actividades realizadas y los resultados de aprendizaje alcanzados. La vinculación entre la enseñanza y la evaluación, puede analizarse desde dos perspectivas:

Primera perspectiva

La **evaluación** es parte constitutiva del proceso de enseñanza. Proporciona información que sirve de base para establecer las correcciones que se consideren necesarias. Constituye una herramienta poderosa para promover un aprendizaje efectivo y mejorar la enseñanza, e incluso, la misma evaluación.

El *propósito*, el *sentido* y la *forma* de realizar la evaluación deberán ser coherentes con la totalidad del proceso de enseñanza. La forma de evaluar, variará según sean los objetivos propuestos. Por ejemplo: los criterios e instrumentos para evaluar si el alumno ha adquirido destreza para manipular herramientas o desarmar una máquina o equipo, serán distintos a los criterios e instrumentos a utilizar en el caso en que se quiera evaluar el funcionamiento de una bomba inyectora, o a la adquisición de un método para realizar un diagnóstico de fallas.

En cada uno de estos casos el aprendizaje considerado importante para ser alcanzado es diferente, por lo tanto, variará el *qué enseñar* y el *qué evaluar*. Del mismo modo, será distinta la manera de evaluar -y la participación del aprendiz en el proceso- según sean las concepciones teóricas y personales que cada docente sostenga sobre su propio rol. Si el docente considera que su función es transmitir conocimientos y que el aprendiz debe reproducir lo que el docente demostró o explicó, la evaluación será realizada totalmente por el docente y se limitará a juzgar la calidad de la reproducción del conocimiento o de la destreza del alumno; si, por el contrario, el docente piensa que el alumno es el responsable de su propia formación, la auto evaluación será una estrategia fundamental.

El propósito, sentido y forma de realizar la evaluación, deberán ser coherentes con el enfoque, los objetivos y las estrategias de enseñanza desarrollada.

Segunda perspectiva

La segunda perspectiva para determinar la relación entre el enseñar y el evaluar, se sustenta en el punto de vista que sostiene que la evaluación:

- Constituye parte del proceso de enseñanza.
- Sirve de base para la mejora de las actividades formativas y las del propio desempeño del rol docente.
- Es indispensable para gestionar la enseñanza en el marco de la mejora continua.

La *evaluación del desempeño del rol docente* constituye un requisito indispensable para el desarrollo profesional en el marco del autoperfeccionamiento y la mejora continua.

1.7. LA ENSEÑANZA EN EL MARCO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Tal como dijimos anteriormente, cuando la enseñanza se realiza en el marco de la Formación Profesional presenta características peculiares derivadas de su propósito formativo, de las características del sujeto de aprendizaje, del docente y de la situación en la que se desarrolla.

♦ LOS PROPÓSITOS DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

La Formación Profesional tiene como propósito generar un proceso de desenvolvimiento individual tendiente a que los alumnos, desarrollen capacidades para el aprendizaje y el perfeccionamiento de un oficio o de una profesión. Procura fomentar las *mejores prácticas* históricas en el desempeño laboral desde la perspectiva de la seguridad y la salud de quienes lo practican y de terceros, del

cuidado del impacto ambiental y de la eficiencia en el uso de los recursos. Estas buenas prácticas suponen el ejercicio efectivo de la autonomía y de la responsabilidad del sujeto, como alumno y como profesional.

Según Giles Ferry, “la formación es un trabajo sobre sí mismo, libremente imaginado, deseado y perseguido, realizado a través de medios que se ofrecen o que uno mismo se procura”.³

La formación implica un trabajo del alumno o del trabajador sobre sí mismo, que produce cambios en las conductas, en la manera de hacer, en los conocimientos y representaciones que fundamentan ese hacer, y en los criterios, actitudes y valoraciones referidos a la manera de ser de cada sujeto.

Uno de los pilares de este proceso es la práctica reflexiva, a partir de la resolución de problemas y situaciones que demanden la transferencia y movilización de conocimientos, habilidades, destrezas, criterios y valoraciones. Los cambios que se han operado en el mundo del trabajo, exigen que la Formación Profesional no se limite a la enseñanza de un conjunto de operaciones técnicas específicas, sino que abarque el desarrollo de capacidades múltiples: programación, mejora continua, calidad, comunicación, etc.

La Formación Profesional podrá cumplir mejor sus objetivos si el alumno dispone de competencias básicas -matemática, lecto-escritura, comunicación- y de las capacidades fundamentales propias del sector en el que se busca insertar. Estas competencias básicas y capacidades específicas sirven de base para los aprendizajes propios del rol profesional y para asimilar procesos recurrentes de formación.

♦ ¿QUIÉN ES EL SUJETO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL?

En la Formación Profesional, por lo general, los alumnos son adultos con saberes y experiencias previas, que participan o han participado del mundo del trabajo. Llegan a la formación con lo que se denomina un *capital cultural*⁴ y *laboral*.

³ Ferry, Giles. (1990).

⁴ Capital cultural (término que tomamos de Bourdieu) hace referencia a los conocimientos específicos, valores, habilidades, etc. que en estado incorporado, forman los hábitos o disposiciones duraderas que generan, a su vez, estructuras de comportamiento. Por capital laboral nos referimos a un capital similar, que el adulto ha ido construyendo en su historial laboral.

Este capital -compuesto por prácticas aprendidas, conocimientos, formas de encarar las tareas y de relacionarse con su entorno de trabajo- fue adquirido a lo largo de su vida personal y laboral.

El adulto presenta algunas características que influyen favorablemente en el aprendizaje:

- Cualidades de coherencia, responsabilidad, amplitud de experiencia, adaptación social y profesional, las cuales generan en él interés por el aprendizaje, y consecuentemente, riqueza en los resultados.
- Amplitud del “horizonte temporal”⁵, que promueve en él la voluntad de perseverar.

Sin embargo, hay otras características de los adultos que pueden obstaculizar el aprendizaje. Las experiencias negativas vividas en la educación formal o en determinados trabajos, por ejemplo, pueden haber provocado frustraciones y afectado la imagen que tienen de ellos mismos, su seguridad y su confianza para iniciar nuevos aprendizajes.

Es importante que los educadores confíen en las posibilidades de desarrollo de la persona adulta que desea aprender, y que promuevan su confianza en las propias capacidades. De este modo, la ayudarán a construir un autoconcepto positivo que permitirá contrarrestar las actitudes negativas.

Las características de la persona adulta influyen en su modo de aprender, en sus intereses y en sus motivaciones. El propósito que persigue un adulto al participar en los procesos formativos, es por lo común formalizar un aprendizaje. Pero además, busca encontrar un espacio para adquirir saberes que le permitan realizar mejor sus tareas, resolver los problemas que la práctica le presenta, comprender los procesos de trabajo en los que está involucrado, elevar su nivel de autoestima y sentirse más seguro en su desempeño profesional.

En función de estas expectativas y propósitos, se originan en ellos determinadas demandas y se manifiestan necesidades como las siguientes:

- Saber cómo se integran las nuevas adquisiciones en el conjunto de sus conocimientos.
- Estar informados sobre las implicaciones y consecuencias prácticas de los nuevos aprendizajes.

⁵ Entendido como el grado de extensión de la representación de los acontecimientos pasados y futuros que han marcado o que afectarán la existencia de los individuos.

- Establecer vinculaciones continuas entre la teoría y la práctica.
- Comprender el beneficio de los nuevos conocimientos para su desempeño profesional.
- Aprender aspectos concretos y prácticos.
- Aprender con urgencia.⁶

El docente deberá conocer estas expectativas del adulto, valorar sus saberes y experiencias previas y ayudarlo para que se desarrolle social y profesionalmente a partir del capital que trae consigo.

♦ EL ROL DEL DOCENTE DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Los responsables de la Formación Profesional son actores sociales ligados al mundo del trabajo -sindicatos, empleadores, empresas, asociaciones profesionales, cámaras- que diseñan y desarrollan un conjunto de dispositivos para posibilitar y orientar la Formación Profesional en cada contexto.

Los agentes formativos que desempeñan la función de enseñar en el ámbito de la Formación Profesional (tutores, capacitadores, pares con experiencia, docentes) por lo general son técnicos, expertos en el oficio, quienes comparten la actividad profesional con la enseñanza.

Como hemos dicho, el sujeto que aprende es el responsable de su formación. Sin embargo, necesita de la ayuda de otros (docente, pares, supervisores, jefes, ayudantes, personal de otros sectores) para formarse.

En la Formación Profesional, el docente es quien interviene y acompaña al alumno en el proceso de desarrollo de las capacidades que le servirán de base en la construcción de las competencias necesarias para su desempeño laboral.

Podemos sintetizar su rol diciendo que el docente en Formación Profesional interviene, acompaña, ayuda a formar; es un **formador**.

⁶ Los adultos sienten que sufren escasez de tiempo y rechazan las situaciones que demoran -a su juicio, injustificadamente- el aprendizaje.

El desempeño del rol docente deberá ser coherente con las nuevas dinámicas de trabajo, caracterizadas por la implicación activa del trabajador en el proceso productivo, la iniciativa y la mejora continua. Las estrategias que el docente use para enseñar deberán ser ágiles, actualizadas y prospectivas, adecuadas para lograr los aprendizajes que las condiciones laborales demandan.

Por ello, el docente organizará situaciones que promuevan en el alumno el desarrollo de capacidades específicas para el desempeño del rol laboral, y además, de capacidades vinculadas con el autoaprendizaje, el desarrollo de la autonomía y la capacidad crítica.

Uno de los requisitos para que el docente pueda desempeñar eficazmente su rol, es el conocimiento de su oficio, de la evolución de la organización del trabajo, de las condiciones tecnológicas y socio-productivas. Son conocimientos que le facilitarán la actualización permanente de los objetivos y de los contenidos de la formación, así como la identificación o el diseño de nuevas estrategias de enseñanza. Es necesario, además, que realice su propia Formación Profesional mediante un proceso similar al que desarrollarán sus alumnos. Es decir, que construya conocimientos a partir de su propia práctica, que viva y experimente situaciones nuevas, que reflexione críticamente sobre las mismas, y que analice y revise sus vínculos con la tarea y con los alumnos.

♦ LOS ÁMBITOS DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

La Formación Profesional constituye un sistema muy variado y flexible de ofertas formativas que se pueden desarrollar en distintos ámbitos: Centros de Formación, empresas o talleres.

En cada uno de estos ámbitos se crean condiciones que contribuyen a promover aprendizajes. Si bien el ámbito remite al espacio físico, en un sentido más amplio está también integrado por personas, relaciones entre ellas, actividades, objetos, normas y códigos de lenguaje.

La Formación Profesional, sea cual fuere el ámbito en el que se concrete, implica el desarrollo y la puesta en práctica de un *diseño curricular* previamente elaborado, cuyo marco de referencia está constituido por las características del desempeño del rol ocupacional que se pretende formar.

La evaluación de los resultados de la puesta en práctica servirá de base para un proceso permanente de ajuste y de mejora.