



CAPÍTULO 5

Propuestas para la enseñanza en la Formación Profesional

ALGUNAS REFLEXIONES

En el desarrollo de los capítulos anteriores hemos visto que, en las últimas décadas, se propusieron nuevos modos de organizar la formación profesional. El objetivo fue promover el desarrollo más amplio y profundo de las capacidades de los alumnos, de modo tal que les sirviesen de base a las competencias que les hará posible responder a las demandas derivadas de los cambios producidos en la organización del trabajo. Estos cambios en la formación profesional implican, desde un punto de vista pedagógico, nuevas funciones del docente y diversas formas de enseñar y de evaluar.

Según las concepciones clásicas que regían hasta hace poco tiempo, la formación profesional era concebida como la transmisión ordenada y sistemática de conocimientos, habilidades y destrezas capaces de promover la elevación de las calificaciones personales del trabajador.

En la actualidad, se propone una formación profesional organizada en torno a las competencias que el trabajador debe desempeñar en situaciones reales de trabajo. Es decir, una manera de enseñar en la cual lo central está en el desarrollo y la integración de saberes y de esquemas referenciales de acción, que es propia y específica -en calidad y cantidad- del ejercicio de cada rol profesional.

Los enfoques teóricos presentados en capítulos anteriores constituyen las bases para concretar esos cambios. En este capítulo, presentaremos en forma sintética las características de las nuevas propuestas de formación profesional, las cuales se expresan en las siguientes dimensiones:

- Organización curricular.
- Desempeño del rol docente.
- Estrategias de enseñanza y de evaluación.
- Comunicación docente – alumnos.

Considerando el marco expuesto en estas reflexiones, hemos establecido los objetivos que se desarrollarán a continuación.

5.1. OBJETIVOS DEL CAPÍTULO

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

- Elaborar conclusiones sobre las implicancias que tienen las nuevas concepciones sobre enseñanza y aprendizaje en el desempeño del rol docente.

5.2. ORGANIZACIÓN CURRICULAR

Una de las primeras tareas del docente de formación profesional es planificar el curso del cual es responsable. El *diseño del curso* es un documento que incluye los distintos elementos de la propuesta formativa, con la finalidad de orientar la práctica educativa en el ámbito de los Centros de Formación Profesional.

El desafío que se presenta es elaborar el diseño de modo tal que éste responda a las demandas del desempeño laboral y además, atienda a las particularidades del sujeto y de la situación.

Algunas de las características de las nuevas propuestas respecto del diseño y organización de los cursos, son las siguientes:

- Las competencias que el trabajador debe desarrollar, sirven de punto de partida y dan sentido a la formación profesional. En este sentido, los objetivos del curso son los distintos tipos de capacidades derivadas de esas competencias.
- Las capacidades hacen referencia a diferentes tipos de saberes: procesos cognitivos y metacognitivos, destrezas, técnicas operativas, comunicación, trabajo en equipo, integración dinámica al contexto, actitudes, resolución de problemas, toma de decisiones, entre otros. Estas capacidades se vinculan con las competencias -en tanto se ponen en juego en la resolución de situaciones problemáticas- y se expresan en desempeños competentes.
- El *diseño del curso* prevé la articulación entre práctica y teoría a través de los módulos vinculados con las unidades de competencia del rol profesional.
- Los módulos constituyen parte de un itinerario formativo que promueve la continuidad del aprendizaje, hasta alcanzar el nivel de complejidad y la profundización esperados en el desarrollo de las capacidades.

- La estructura curricular es flexible, de modo de posibilitar la adecuación entre las necesidades de formación de los trabajadores y los requerimientos de las empresas. Por ello, cada uno de los módulos, si bien se relaciona con los otros, puede desarrollarse en forma autónoma.
- Los objetivos de cada módulo/unidad se refieren al saber hacer reflexivo y fundamentado que el trabajador necesitará desplegar en la situación real de trabajo.
- Se asigna al desarrollo de cada módulo/unidad un tiempo suficiente para garantizar, de acuerdo con un enfoque constructivista¹, que cada alumno pueda realizar los distintos tipos de actividades formativas que le permitirán comprender las nociones básicas y desarrollar habilidades, destrezas, hábitos, estrategias, actitudes.
- En el diseño de cada módulo/unidad, se prevén los contextos y materiales necesarios para realizar prácticas reales o simuladas.
- En el diseño de cada módulo/unidad, se seleccionan los contenidos necesarios para promover el desarrollo de capacidades. Los contenidos no tienen un valor por sí mismos; sólo cobran sentido al trabajarse articulados por la problemática del campo ocupacional de la cual se parte. Es en el marco de dicha problemática donde adquieren la dimensión de instrumentos necesarios para el desarrollo de capacidades. Los saberes obtienen sentido cuando el alumno los puede movilizar para resolver problemas o para tomar decisiones.
- Los criterios para evaluar los aprendizajes alcanzados por los alumnos en cada curso/módulo/unidad, se establecen sobre la base de la descripción de las buenas prácticas en el desempeño del rol laboral.

5.3. DESEMPEÑO DEL ROL DOCENTE

Las concepciones pedagógicas desarrolladas en los capítulos anteriores, afirman que el aprendiz se forma a sí mismo. Sin embargo, para formarse necesita de la ayuda de otros (pares, jefes, ayudantes, personal de otros sectores).

¹ Las posturas constructivistas sostienen que el individuo, tanto en los aspectos cognitivos y sociales como en los afectivos, no es un mero producto del ambiente ni un simple resultado de sus disposiciones internas, sino una construcción propia que se va produciendo día a día como resultado de la interacción entre esos dos factores. Carretero, M. (1994).

- La función del docente no es sólo transmitir y explicar saberes, sino orientar en el desarrollo de capacidades que sirvan de base para la construcción de las competencias. Para ello necesita intervenir, acompañar, orientar, ayudar a formar. El docente *es un formador*.
- La ayuda del docente durante el proceso de aprendizaje en función de los nuevos enfoques teóricos consistirá, básicamente, en:
 - Organizar los contenidos tomando como centro el planteo de problemas.
 - Realizar presentaciones estructuradas del material de estudio.
 - Proponer situaciones prácticas similares a las reales.
 - Favorecer el proceso de reflexión, la adquisición y la profundización de fundamentos teóricos como base de las soluciones de problemas y la toma de decisiones.
 - Evaluar las actividades de los alumnos, sostener sus progresos, interpretar y ayudar a comprender los errores, presentar tareas cada vez más complejas.
 - Intervenir en forma diferenciada según las características de los alumnos; orientar ante los obstáculos y avances que ellos experimentan durante el proceso de aprendizaje.
- El desempeño del rol docente se ha ampliado y no se limita al momento de encuentro personal con un grupo de alumnos. Abarca tareas previas de planificación de la enseñanza, análisis de los resultados obtenidos, propuestas de mejoras. Asimismo, implica participar en equipos de trabajo dentro del Centro de Formación -o en la empresa/taller- para organizar y gestionar las actividades formativas. Se espera también que los docentes sean, en su propio desempeño, ejemplo de las capacidades que pretenden enseñar. Que desarrollen sus competencias docentes mediante un proceso basado en la resolución de problemas, en la reflexión a partir de su propia práctica y en la fundamentación del hacer.

Estas funciones ampliadas del docente de formación profesional, requieren de conocimientos y habilidades vinculadas con su oficio y con su tarea de enseñar. Por ello, además de ser experto en el campo o actividad que enseña, el docente debe adquirir otro tipo de competencias pedagógicas.

La formación pedagógica del docente comprende:

- El desarrollo de capacidades relacionadas con la mejor manera de enseñar, de evaluar, de gestionar los recursos, de trabajar en un Centro de Formación Profesional o en una empresa.

- El conocimiento de los aprendices y de las distintas teorías sobre cómo aprenden, lo cual le permitirá fundamentar la selección y uso de estrategias de enseñanza y de evaluación.
- El amplio conocimiento de los contextos en los que se desarrolla la formación -en especial, de la evolución de la organización del trabajo y de las condiciones tecnológicas y socioproductivas- de modo tal de poder actualizar permanentemente los objetivos, los contenidos y las estrategias de la formación.

5.4. ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA Y DE EVALUACIÓN

Los objetivos de la enseñanza en la Formación Profesional se han ampliado. Se pretende que los alumnos, además de los conocimientos y el dominio de procedimientos del oficio, adquieran otro tipo de capacidades:

- Seleccionar y aplicar las mejores soluciones para resolver situaciones problemáticas, y fundamentar sus decisiones.
- Tomar conciencia de las propias capacidades y posibilidades y emplear estrategias que les permitan el aprendizaje autónomo.
- Capacidad de comunicación, trabajo en equipo, gestión de procesos que aseguren criterios de calidad, productividad, seguridad.

El logro de estos objetivos requiere nuevas propuestas para enseñar y para evaluar. Las estrategias de enseñanza deben promover el desarrollo de las capacidades que están en la base del saber hacer profesional y además, ser coherentes con los nuevos enfoques del aprendizaje y de la construcción del saber hacer profesional.

Algunas de las características de las nuevas propuestas respecto de la manera de enseñar, son las siguientes:

- Comenzar cada nuevo proceso de enseñanza con una evaluación de los saberes y de las experiencias previas de los alumnos, pues estos constituyen los puntos de partida para promover la construcción de aprendizajes significativos.
- Centrar la enseñanza de cada módulo en la resolución de situaciones problemáticas habituales de la práctica profesional, en proyectos, en tareas, en análisis de casos.
- Establecer la mayor cantidad posible de relaciones entre los aprendizajes previos de los alumnos y el material que se pretende enseñar. Esto tiene la

finalidad de ayudar a que el alumno asimile el nuevo material a sus esquemas previos y pueda reestructurar sus saberes en niveles crecientes de complejidad.

- Realizar, durante el desarrollo de los módulos, actividades individuales y grupales que demanden de los alumnos trabajo intelectual: comprensión, formulación y prueba de hipótesis, integración de los aprendizajes, producción, propuesta de mejoras.
- Proponer que el alumno realice actividades, resuelva problemas y sea capaz de explicar lo que hace y por qué lo hace de determinada manera. Si el alumno es capaz de comprender y explicar las acciones concretas que realiza, esto le ayudará a adquirir otras capacidades más complejas para proyectar y gestionar la acción.
- Equilibrar el aprendizaje de conocimientos con la práctica de procedimientos, la resolución de problemas, la realización de tareas, el diseño y la gestión de proyectos que pongan en juego la integración y la transferencia de los aprendizajes.
- Valorizar el error como medio para comprender el proceso de aprendizaje del alumno, y ayudar a éste para que lo identifique y corrija.
- Integrar las actividades de aprendizaje y evaluación como forma de realimentar el proceso de enseñanza y de promover la reflexión de los alumnos sobre el propio aprendizaje.

El docente podrá emplear distintas estrategias de enseñanza, entre las que se encuentran las siguientes:

- Lecturas, explicaciones, videos, simulaciones con el propósito de que los alumnos comprendan conceptos teóricos. (Ejemplos: funcionamiento del torno; sistema de inyección diesel; simbología; principios del color para una buena impresión)
- Trabajos o ejercicios en los que se ponen en práctica distintos tipos de capacidades específicas. (Ejemplos: usar instrumentos de medición; practicar las operaciones que constituyen la secuencia de un proceso; verificar insumos; identificar materiales; controlar procesos; analizar productos)
- Simulación de situaciones reales de trabajo que permitan integrar y transferir los aprendizajes (Ejemplos: trabajos prácticos integradores; problemas a resolver; casos a analizar; proyectos)
- Participación en procesos reales de trabajo durante un periodo de tiempo.

5.5. COMUNICACIÓN DOCENTE - ALUMNOS

En toda situación de enseñanza, es fundamental que el docente establezca un vínculo adecuado con sus alumnos. Esto es aún más importante en el caso de alumnos adultos debido a las características de los mismos mencionadas en el Capítulo 3.

Algunas de las pautas que el docente podrá tener en cuenta para lograr una buena comunicación con sus alumnos, son las siguientes:

- Crear las condiciones para el aprendizaje significativo, lo cual, en el adulto, implica que el aprendizaje debe responder a su historia, a sus intereses, a sus saberes, a sus patrones de interpretación, a sus experiencias.
- Organizar la enseñanza aprovechando el monto de experiencias del adulto como fuente inagotable de aprendizajes.
- Promover el compromiso del alumno con el proceso de aprendizaje definiendo con claridad los objetivos perseguidos y las posibilidades que el alumno tiene de alcanzarlos a partir de su situación actual.
- Establecer una relación positiva con los alumnos, basada en la confianza y el respeto como condición para crear un clima afectivo que favorezca el aprendizaje.
- Asumir una actitud de compromiso con el aprendizaje de los alumnos, lo cual, a su vez, promueve la motivación y el compromiso de cada uno de ellos.